

# **Convenzione collettiva di lavoro (CCL) nel ramo svizzero della tecnica della costruzione**

del 1° gennaio 2004

conclusa tra

**l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica  
della costruzione (suissetec)**

da una parte e

**il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO,**

**il Sindacato interprofessionale SYNA**

dall'altra

1a edizione  
gennaio 2004

# Indice

<b>Preambolo</b>	00
------------------	----

## **I Disposizioni costitutive d'obbligazioni**

<b>Campo di applicazione</b>	00
Art. 1 Parti contraenti	00
Art. 2 Scopo della Convenzione	00
Art. 3 Campo d'applicazione	00

### **Disposizioni generali**

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace	00
Art. 5 Contratti complementari	00
Art. 6 Accordi aziendali	00
Art. 7 Contributo professionale regionale	00
Art. 8 Contratti di adesione/canone	00
Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione	00
Art. 10 Commissione Paritetica (CP)	00
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	00
Art. 12 Tribunale Arbitrale	00
Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della convenzione, violazione della convenzione, sanzioni contrattuali	00
Art. 14 Partecipazione nell'azienda	00
Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione	00
Art. 16 Finanziamento dei compiti	00
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	00
Art. 18 Contratti paralleli	00
Art. 19 Durata della Convenzione	00

### **Contributo professionale e spese di applicazione**

Art. 20 Contributo professionale e spese di applicazione	
--	--

## **II Disposizioni normative**

### **Diritti e doveri, perfezionamento**

Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti / principio	00
Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti	00
Obblighi del datore di lavoro	00
Obblighi del/della dipendente	00
Art. 23 Promuovimento del perfezionamento professionale	00
Art. 24 Perfezionamento particolare	00

### **Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile**

Art. 25 Durata del lavoro	00
---------------------------	----

Art. 26	Osservanza della durata del lavoro	00
Art. 27	Lavoro di recupero	00
Art. 28	Lavoro straordinario	00
Art. 29	Vacanze	00
Art. 30	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze	00
Art. 31	Giorni festivi	00
Art. 32	Indennità per giorni festivi	00
Art. 33	Pensionamento flessibile	00
Art. 34	Indennità per assenze giustificate	00
Art. 35	Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica	00

### **Salari, indennità**

Art. 36	Salario a rendimento	00
Art. 37	Contabilità salari e stipendi	00
Art. 38	Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio	00
Art. 39	Salari minimi	00
Art. 40	Indennità di fine anno	00
Art. 41	Trattative salariali	00
Art. 42	Indennità per lavoro straordinario	00
Art. 43	Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto	00
Art. 44	Rimborso spese per lavoro fuori sede	00
Art. 45	Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato	00
Art. 46	Rimborso spese per circostanze particolari	00

### **Prestazioni sociali**

Art. 47	Assegni per i figli e per la formazione	00
Art. 48	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente	00
Art. 49	Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione	00
Art. 50	Condizioni di assicurazione	00
Art. 51	Assicurazione malattia nel ramo professionale	00
Art. 52	Impedimento per infortunio	00
Art. 53	Assicurazione infortuni professionali, premi	00
Art. 54	Assicurazione infortuni non professionali, premi	00
Art. 55	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile	00
Art. 56	Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie	00
Art. 57	Morte del datore di lavoro, rispettivamente del/della dipendente	00
Art. 58	Previdenza professionale (2° pilastro)	00

### **Disdetta**

Art. 59	Disdetta in generale	00
---------	----------------------	----

Art. 60	Disdetta durante il periodo di prova	00
Art. 61	Disdetta dopo il periodo di prova	00
Art. 62	Protezione dalla disdetta	00
Art. 63	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	00
Art. 64	Divieto di disdetta da parte del/della dipendente	00
Art. 65	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	00
Art. 66	Disdetta ingiustificata	00
Art. 67	Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego	00
Art. 68	Misure per motivi economici	00
Art. 69	Pubblicazione in varie lingue	00

## **Firme delle parti contraenti**

### **Appendici**

Appendice 1	Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	00
Appendice 2	Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione	00
Appendice 3	Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)	00
Appendice 4	Cambiamenti nel diritto del contratto di lavoro del 17 dicembre 1993	00
Appendice 5	Cassa di compensazione SPIDA	00
Appendice 6	Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale	00
Appendice 7	Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento	00
Appendice 8	Accordo protocollare per il pensionamento flessibile	00
Appendice 9	Esempio di contratto di lavoro per i/le dipendenti	00
Appendice 10	Accordi salariali	foglio a parte
Appendice 11	Nota a verbale	00

## **Abbreviazioni**

<b>LL</b>	Legge sul lavoro
<b>DFO</b>	Dichiarazione di forza obbligatoria
<b>LPP</b>	Legge federale sulla previdenza professionale
<b>CCL</b>	Contratto collettivo di lavoro
<b>CO</b>	Codice delle obbligazioni
<b>CPN</b>	Commissione paritetica nazionale
<b>CP</b>	Commissione paritetica
<b>LAINF</b>	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni

# Principio

Le parti contraenti sono convinte che, per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel ramo svizzero della tecnica della costruzione, nonché di salvaguardare la pace del lavoro, essi si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra di loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, le questioni relative al partenariato sociale che riguardano il ramo svizzero della tecnica della costruzione che necessitano chiarimenti secondo l'opinione dei datori di lavoro da un lato o dei dipendenti dall'altro. Esse si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:



# I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

## Campo di applicazione

- Art. 1 Parti contraenti
- Art. 2 Scopo della Convenzione
- Art. 3 Campo d'applicazione



## **Art. 1 Parti contraenti**

---

- 1.1 La presente Convenzione collettiva di lavoro (in seguito abbreviata in CCL) viene stipulata tra l'associazione padronale
- Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)
- da una parte e le organizzazioni di dipendenti
- Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO
  - Sindacato interprofessionale SYNA
- dall'altra.

## **Art. 2 Scopo della Convenzione**

---

- 2.1 Le organizzazioni citate all'art. 1 CCL, attive nel ramo della tecnica della costruzione, operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:
- a) realizzazione di condizioni di lavoro moderne e promozione dei mestieri del ramo;
  - b) applicazione in comune dei contenuti della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO;
  - c) promozione ed approfondimento della collaborazione dei dipendenti sottoposti al CCL e delle parti contraenti;
  - d) promozione della formazione e partecipazione delle rappresentanze del personale nelle aziende;
  - e) garanzia delle disposizioni della pace del lavoro;
  - f) risoluzione delle divergenze d'opinione e dei conflitti conformemente allo spirito del presente CCL;
  - g) promozione ed organizzazione della formazione e del perfezionamento professionale;
  - h) impegno a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro
  - i) promozione dello sviluppo sociale, professionale, economico ed ecologico del ramo;
  - k) impegno per il miglioramento della produttività e della competitività;
  - l) lotta contro il lavoro nero;
  - m) creazione di rapporti di lavoro che non favoriscano il lavoro temporaneo;
  - n) cura dello scambio di idee e di esperienze relative ai problemi tecnologici, economici e professionali dei diversi rami;
  - o) lotta contro ogni forma di trasferimento del lavoro che crea danni alla professione ed al ramo.

**3.1 Campo di applicazione territoriale**

3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.

3.1.2 Fanno eccezione:

i datori di lavoro ed i dipendenti nei cantoni Vallese, Vaud e Ginevra, nella misura in cui aderiscano ad un altro CCL concluso dalle parti contraenti.

**3.2 Campo di applicazione per le aziende**

3.2.1 Le disposizioni contrattuali sottoposte alla dichiarazione di forza obbligatoria si applicano a tutti i datori di lavoro e ai dipendenti delle aziende di installazione e di servizio nei rami del riscaldamento, della climatizzazione, della ventilazione, della costruzione di tubazioni/canalizzazioni, dei lattonieri e degli installatori sanitari. Sono escluse le aziende di produzione e commercio purchè la fornitura, il montaggio e la manutenzione siano limitati esclusivamente a prodotti e componenti forniti sotto il loro marchio oppure da essi stessi costruiti.

3.2.2 Le disposizioni elencate qui di seguito si applicano anche ai datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente ai di fuori del campo di applicazione territoriale definito all'art. 3.1 CCL, ed ai loro dipendenti, purchè adempiano le condizioni previste all'art. 3.2 CCL e svolgano lavori nell'ambito del campo di applicazione dell'art. 3.2.1 CCL.

Art. CCL: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

3.2.3 Se un datore di lavoro associato oppure sottoposto alla DFO impiega dipendenti tramite agenzie di collocamento o di lavoro temporaneo, al personale sono applicabili gli articoli elencati qui di seguito:

Art. CCL: .....  
.....  
.....

3.2.4 Conformemente all'art. 3.4 CCL, il CCL si applica pure a tutti gli altri settori affini di un'azienda sottoposta, a condizione che non

siano stati espressamente esclusi per decreto dal campo d'applicazione del presente CCL dalla Commissione Paritetica Nazionale (CPN).

3.2.5 Se un'azienda è sottoposta a diversi CCL, essa, dopo essersi consultata con i dipendenti e con la Commissione Paritetica Nazionale competente, rispettivamente con l'istanza contrattuale delle altre Convenzioni collettive di lavoro, può impegnarsi ad applicare un determinato CCL a cui è affiliata la maggior parte del personale.

3.2.6 Il CCL si applica pure a tutti i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione conformemente all'art.8 CCL qui di seguito.

### **3.3 Campo di applicazione personale**

3.3.1 Il CCL si applica a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti occupati presso un datore di lavoro vincolato allo stesso, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione. I termini che si riferiscono a persone (datore di lavoro, dipendente, ecc.) si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

3.3.2 Il CCL si applica anche ai dipendenti occupati nella pianificazione, nella preparazione o nell'organizzazione del lavoro, come pure al personale tecnico, purché siano membri di un sindacato convenzionato e non abbiano concordato espressamente altre regole in un contratto di lavoro individuale.

### **3.4 Dipendenti non sottoposti al CCL**

3.4.1 I familiari dei titolari di aziende non sono sottoposti al presente CCL, come da art.4, cpv. 1 LL.

3.4.2 Non sono sottoposti al presente CCL i quadri di grado superiore, a partire da quello di capo reparto, ai quali sottostà del personale o che svolgono funzioni dirigenziali.

3.4.3 Il personale commerciale.

3.4.4 I dipendenti che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione tecnica, della progettazione o della calcolazione.

3.4.5 Gli apprendisti.

3.4.6 I dipendenti il cui contratto di lavoro è limitato a tre mesi nello spazio di un anno.



**Disposizioni generali**

- Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 5 Contratti complementari
- Art. 6 Accordi aziendali
- Art. 7 Contributo professionale regionale
- Art. 8 Contratti di adesione/canone
- Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione
- Art. 10 Commissione Paritetica (CP)
- Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
- Art. 12 Tribunale Arbitrale
- Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della convenzione, violazione della convenzione, sanzioni contrattuali
- Art. 14 Partecipazione nell'azienda
- Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione
- Art. 16 Finanziamento di compiti
- Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
- Art. 18 Contratti paralleli
- Art. 19 Durata della Convenzione

#### **Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace**

---

- 4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno rigorosamente le disposizioni della stessa.
- 4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro.
- 4.3 I principi indicati agli articoli 4.1 e 4.2 CCL valgono per tutte le parti interessate, quindi anche per le sezioni/regioni delle parti firmatarie.
- 4.4 Le parti contraenti promuovono la collaborazione aziendale fra i datori di lavoro e i dipendenti ai sensi del presente CCL.
- 4.5 Le parti contraenti riconoscono le competenze descritte nell'art. 14 CCL e nell'«Esempio di regolamento» relativo alla partecipazione della rappresentanza del personale in materia di soluzione dei problemi aziendali che hanno conseguenze sui rapporti di lavoro.
- 4.6 Le parti contraenti il CCL sostengono la formazione e il perfezionamento permanenti (in particolare quello professionale) dei dipendenti. Esse promuovono, ai sensi degli art. 23 e 24 CCL, congiuntamente, gli sforzi nel campo della formazione e del perfezionamento delle parti contraenti. I datori di lavoro incoraggiano i dipendenti a partecipare alle occasioni formative e agevolano la loro partecipazione.
- 4.7 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene e dell'ordine sui posti di lavoro. Da un lato esse tengono in considerazione le ordinanze relative alla Legge federale sul lavoro, dall'altro promuovono misure per la cura della salute dei dipendenti e dell'ambiente nel settore.
- 4.8 Nell'interesse reciproco relativo alla formazione professionale nel ramo della tecnica della costruzione, le parti contraenti addiventano a particolari accordi, che non sono integrati nel CCL.
- 4.9 Le parti contraenti vogliono collaborare anche in altri campi specifici, economicamente rilevanti per il settore, definire congiuntamente obiettivi, e trovare soluzioni praticabili.
- 4.10 Le parti contraenti si impegnano a far rispettare dai loro membri le disposizioni del CCL.

- 4.11 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'articolo 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento del CCL da parte dei datori di lavoro e dei dipendenti vincolati. Tale diritto verrà esercitato, in qualità di rappresentanti, dalla CPN e dagli organi da lei nominati.
- 4.12 Le parti contraenti combattono la concorrenza sleale ed il lavoro nero. Se vengono a conoscenza di tali abusi, esse provvedono ad intervenire tramite la Commissione Paritetica affinché venga rispettato il presente CCL, sia da parte dei datori di lavoro che da quella dei dipendenti.
- 4.13 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sforzano di partecipare all'elaborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti operano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto prioritariamente delle aziende impegnate a rispettare il presente CCL e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.
- 4.14 Per principio non bisogna diffondere il lavoro temporaneo. Tuttavia le parti contraenti sono consapevoli che possono essere economicamente indispensabili talune attività temporanee in caso di sovraccarico di lavoro. In virtù della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), le agenzie di collocamento e per il personale a prestito sono tenute ad osservare le disposizioni del presente CCL in materia di salari e di durata del lavoro, conformemente all'art. 3.2.3 CCL e all'appendice 7.
- 4.15 Le parti contraenti aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale e si impegnano ad ottenere l'equivalenza della formazione professionale rispetto ad altri sistemi di formazione.

## **Art. 5 Contratti complementari**

---

- 5.1 Il presente CCL può essere completato mediante contratti locali, cantonali o regionali ai punti seguenti:
- a) servizio di picchetto (art. 43 CCL);
  - b) regolamento dei giorni festivi (art. 31 CCL);
  - c) regolamento del rimborso spese per lavoro fuori sede (reparto, altezza, sporcizia) (art. 44 e 46 CCL);

d) in casi fondati salari minimi (dietro osservanza dell'art.5.5 CCL).

Questo elenco è conclusivo.

Tali contratti complementari costituiscono parte integrante del presente CCL.

- 5.2 I contratti complementari vengono conclusi tra le sezioni/regioni delle parti contraenti il CCL.
- 5.3 Nella loro formulazione, i contratti complementari non devono essere più sfavorevoli del CCL per i dipendenti.
- 5.4 I contratti complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione nonché nella numerazione degli articoli.
- 5.5 I contratti complementari devono essere approvati dalla CPN. Le regolamentazioni secondo l'art.5.1d) CCL devono essere sottoposte per deliberazione alla CPN. La durata della loro validità corrisponde a quella del presente CCL. Rimane riservato l'art.5.6 CCL qui di seguito.
- 5.6 In caso di mancato rinnovo del CCL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenerle e quindi di considerarle come contratti autonomi.
- 5.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.

## **Art. 6      Accordi aziendali**

---

- 6.1 Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai dipendenti conformemente alle disposizioni dell'appendice 4 CCL possono concordare soluzioni deroganti il CCL ed i contratti complementari nei punti sotto elencati. Tali accordi aziendali devono essere nella totalità equivalenti al CCL per il loro contenuto materiale. Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere fissate per iscritto, firmate dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e distribuite a tutti i dipendenti sottoposti al CCL.
  - a) Servizio di picchetto (art.43 CCL)
  - b) Regolamento dei giorni festivi (art.31 CCL)
  - c) Sistemi di salario a rendimento
  - d) Indennità per lavoro fuori sede / trasferta (art. 44 e 25.5 CCL)
  - e) Assicurazione per indennità giornaliera (art. 51 CCL)



- 6.2 Gli accordi aziendali hanno la precedenza sui contratti complementari. Se direzione e rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

#### **Art. 7 Contributo professionale regionale**

---

- 7.1 Allo scopo di garantire un ordinamento professionale sano e moderno a livello regionale, cantonale e locale, i contratti complementari indicati all'art.5 CCL possono prevedere anche speciali contributi professionali.
- 7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante dei contratti complementari.

#### **Art. 8 Contratti di adesione/canone**

---

- 8.1 Le parti contraenti si impegnano ad operare in comune presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.
- 8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione delle parti contraenti. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate si impegnano a riconoscere sia il CCL che i contratti complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano.
- 8.3 I contratti di adesione devono prevedere un termine di disdetta di tre mesi e vanno conclusi per la durata complessiva di questo CCL. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata del presente CCL.
- 8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo professionale e di spese di applicazione periodiche, un canone annuale d'adesione calcolato in base della tabella seguente:
- |                              |                 |                    |
|------------------------------|-----------------|--------------------|
| – montante dei salari fino a | Fr. 100'000.–   | canone Fr. 300.–   |
| – da Fr. 100'000.– a         | Fr. 500'000.–   | canone Fr. 600.–   |
| – da Fr. 500'000.– a         | Fr. 1'000'000.– | canone Fr. 1'000.– |
| – oltre Fr. 1'000'000.–      |                 | canone Fr. 1'200.– |

- 8.5 L'intero CCL si applica al personale sottoposto delle aziende firmatarie dei contratti di adesione.
- 8.6 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica Nazionale, oppure all'ufficio da questa designato, il regolamento definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stato pagato il canone e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CPN.

#### **Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione**

- 9.1 Se insorgono divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, le sezioni, rispettivamente le regioni, delle parti contraenti oppure in un'azienda, tutti coloro che vi sono coinvolti si impegnano a rispettare la pace del lavoro, ad evitare polemiche in pubblico e a sottostare alla procedura di regolamentazione dei conflitti descritta qui di seguito.

##### **9.2 Tra le parti contraenti**

In caso di divergenze d'opinione o di controversie tra le parti contraenti il presente CCL, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica Nazionale. Se il tentativo di conciliazione da parte della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al tribunale arbitrale contrattuale (art. 12 CCL). Il tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

##### **9.3 Tra le sezioni/regioni delle parti contraenti**

Se tra le sezioni/regioni delle parti contraenti insorgono divergenze d'opinione o controversie in merito ad un contratto complementare, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica.

Se il tentativo di conciliazione da parte della CP fallisce, si può fare appello alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art. 9.2 CCL.

##### **9.4 All'interno di un'azienda**

In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di concilia-

zione. Se anche la CPN non è in grado di decidere in merito, la questione verrà regolata secondo le disposizioni dell'art.9.2 CCL.

## **Art. 10 Commissione Paritetica (CP)**

---

- 10.1 I contratti complementari regionali, cantonali e/o locali, devono definire:
- a) le competenze
  - b) il numero dei membri
  - c) l'organizzazione della Commissione Paritetica.
- 10.2 I compiti particolari delle Commissioni Paritetiche sono:
- a) la cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;
  - b) di procedere alla tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi professionali e delle spese di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
  - c) l'organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;
  - d) l'esame delle questioni che le vengono presentate
    - dalle parti contraenti
    - dalle sezioni
    - dalla CPN;
  - e) l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo, secondo le istruzioni della CPN;
  - f) di vigilare sull'esecuzione del CCL secondo le istruzioni della CPN;
- di presentare domanda alla CPN circa la determinazione di costi di controllo, di richiami e di sanzioni contrattuali;
- h) di promuovere il perfezionamento professionale;
  - i) l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
  - k) per la CP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPN;
  - l) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art.39.3 CCL e delle disposizioni della CPN in base all'art. 11.5.
- 10.3 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.
- 10.4 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative al contratto individuale di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con

l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

#### **Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)**

---

- 11.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) avente forma giuridica di associazione, ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Berna.
- 11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del CCL «Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale».
- 11.3 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN, così come ad un'eventuale commissione, sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (cfr. appendice 1).
- 11.4 La CPN ha quali compiti:
- a) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;
  - b) di promuovere la collaborazione fra le parti;
  - c) di promuovere il perfezionamento professionale;
  - d) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL. La CPN può delegare questo compito alla CP;
  - e) di occuparsi delle trattative salariali conformemente all'art. 41 CCL;
  - f) di occuparsi delle trattative per il CCL;
  - g) di designare la cassa incaricata dell'incasso e della fatturazione (ovvero riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) dei contributi professionali e di spese di applicazione;
  - h) di decidere, nei casi particolari, in merito al mancato rispetto delle regole riguardanti i salari minimi secondo l'art. 39.3 CCL;
  - i) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le commissioni paritetiche relative alla tassazione dei contributi professionali e delle spese di applicazione;
  - k) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, risp. tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
  - l) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami e le sanzioni contrattuali;

- m) di giudicare in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
  - n) di trattare i problemi sottoposti dalle commissioni paritetiche, purchè essi
    - escano dal quadro dell'azienda
    - si riferiscano all'interpretazione del CCL
    - siano di interesse generale;
  - o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto;
  - p) durante il periodo di validità del presente CCL, fino al 2006, le parti contraenti si impegnano a sviluppare, con la CAF SPIDA (Cassa assegni familiari SPIDA), soluzioni nell'ambito del pensionamento anticipato in base al principio di compensazione.
- 11.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione della Convenzione.
- 11.6 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, controlli presso i datori di lavoro in merito all'applicazione dei contratti complementari.

## **Art. 12 Tribunale arbitrale**

---

- 12.1 Il tribunale arbitrale si costituisce nuovamente per ogni controversia. Il tribunale arbitrale è composto da un giudice come presidente e due membri. Il presidente viene designato di comune accordo dalle parti contraenti caso per caso. Gli altri due membri vengono nominati dalle parti contraenti coinvolte nella procedura: uno da parte dei datori di lavoro ed uno da parte dei lavoratori. Se tale designazione non viene effettuata entro il termine stabilito dal presidente, la nomina compete al presidente stesso.
- 12.2 Se la designazione del presidente del Tribunale arbitrale da parte delle parti contraenti non ha luogo, la nomina del presidente compete al presidente del Tribunale federale svizzero.
- 12.3 Qualora le parti non si accordino diversamente nei singoli casi, il foro del Tribunale arbitrale è a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile zurighese.
- 12.4 I costi processuali devono essere sostenuti per metà da ciascuna delle parti contraenti, indipendentemente dall'esito della procedura.

- 12.5 Nell'ambito di competenza del Tribunale arbitrale rientrano, a seconda delle controversie che gli vengono sottoposte in base all'art.9 CCL sopracitato:
- a) l'interpretazione del presente CCL e dei contratti complementari;
  - b) di giudicare in caso di controversie, purchè non si sia giunti ad una deliberazione da parte della CPN;
  - c) di decidere in merito ai ricorsi contro le decisioni delle commissioni paritetiche, purchè nei contratti complementari sia prevista la possibilità di adire il Tribunale arbitrale;
  - d) le controversie all'interno di un'azienda, purchè la procedura di conciliazione prevista in questi casi sia esaurita.
- 12.6 Il tribunale arbitrale delibera in assenza delle parti. La sentenza è comunicata per iscritto ed inviata alle parti con lettera raccomandata; essa dev'essere accompagnata dall'esposizione delle motivazioni.
- 12.7 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione. La sentenza del Tribunale arbitrale ha carattere definitivo.

**Art. 13      Infrazioni al CCL: rispetto / violazione della convenzione, sanzioni contrattuali**

---

- a) Trasgressioni da parte del datore di lavoro**
- 13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verranno obbligati dalla CPN, rispettivamente dalla CP, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'art. 13.11 CCL.
- 13.2 E' possibile inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.
- 13.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 13.4 I pagamenti degli arretrati, gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30

giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: veda-  
si art. 13.13 CCL.

**b) Trasgressioni da parte dei lavoratori**

- 13.5 I lavoratori che rinunciano, espressamente o meno, alle prestazioni cui avevano diritto, si rendono complici di una violazione del CCL e possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale il cui ammontare sarà pari a quello delle prestazioni cui hanno rinunciato. Il datore di lavoro è obbligato a pagare gli arretrati relativi a queste prestazioni.
- 13.6 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. L'organo di controllo deve versare l'importo ricevuto a questo titolo al Fondo della CPN. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 13.7 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi art. 13.13 CCL.

**c) Infrazioni al CCL: rispetto della convenzione, violazione della convenzione, sanzioni contrattuali**

- 13.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli ed entro 30 giorni tutti gli altri documenti necessari. Ciò in particolare con riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 13.9 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.8 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.
- 13.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure ai contratti complementari, le spese di controllo devono venir sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione. Le spese di controllo si basano sulle «Tariffe dell'associazione svizzera dei fiduciari» (ASF).

- 13.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare in ogni caso la somma forfettaria di Fr. 500.— per le spese processuali. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale pari al 30% della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori, come minimo il 10% della stessa. In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 100% della somma degli arretrati, come minimo però sarà pari al 30% della stessa.
- 13.12 Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad introdurre, tramite la CPN, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.
- 13.13 I pagamenti vanno effettuati, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione, sul conto corrente postale della CPN.

#### Art. 14      **Partecipazione nell'azienda**

- 14.1 Nell'ambito aziendale i dipendenti oppure, dove esistono, le loro rappresentanze, possono applicare il diritto all'informazione e alla consultazione, secondo gli articoli 9 e 10 della legge sulla partecipazione. Il datore di lavoro deve inoltre favorire la partecipazione dei dipendenti ai sensi delle raccomandazioni contenute nell'appendice 3 del CCL. Per la costituzione di una rappresentanza del personale si applicano le relative disposizioni della legge sulla partecipazione (art. 3, 5 e 6).
- 14.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN, oppure alle parti contraenti, un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.

Vedasi appendice 3 CCL:

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione).

Vedasi appendice 4 CCL:

Cambiamenti del diritto del contratto di lavoro (CO) del 17 dicembre 1993.



## **Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione**

---

- 15.1 Le proposte presentate dalle parti alla CPN vengono trattate lealmente. Nel caso in cui le parti non dovessero giungere ad un accordo, esse possono sottoporre le loro proposte alla decisione del tribunale arbitrale, ai sensi dell'art. 12 CCL.
- 15.2 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione ed ai loro dipendenti assoggettati.

## **Art. 16 Finanziamento dei compiti**

---

- 16.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi dall'art.20.1 CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente e gli mettono a disposizione i mezzi necessari.

Il finanziamento di questo fondo avviene tramite:

- a) il versamento dei contributi professionali e delle spese di applicazione
- b) l'incasso delle tasse per i contratti di adesione
- c) altri proventi.

I particolari sono stabiliti dall'appendice 1 CCL.

## **Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)**

---

- 17.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i dipendenti di ditte estere attive sul territorio svizzero.

## **Art. 18 Contratti paralleli**

---

- 18.1 Le parti contraenti si impegnano a non concludere alcun contratto collettivo di lavoro con altre organizzazioni di datori di lavoro e di dipendenti nel ramo della tecnica della costruzione.

**Art. 19 Durata della Convenzione**

---

- 19.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2004. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro dell'1.1.2000.
- 19.2 Il presente CCL è concluso per una durata di quattro anni ed è valido fino al 31 dicembre 2007.
- 19.3 Il CCL può essere disdetta da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, la prima volta per il 30 giugno 2007.
- 19.4 Se nessuna delle parti lo revoca, il CCL rimane in vigore per altri due anni, dietro osservanza dell'art. 29 CCL.
- 19.5 In caso di proroga del CCL in base all'art. 19.4 CCL, una disdetta della Convenzione prorogata può essere data entro il 30 giugno 2009 per il 31 dicembre 2009. Se nessuna delle parti lo revoca, il CCL rimane in vigore per un ulteriore anno, conformemente all'art. 19.3 CCL.

## **Contributo professionale e di spese di applicazione**

Art. 20 Contributo professionale e di spese di applicazione

Contributo  
professionale e di  
spese di applicazione

## Art. 20 Contributo professionale e di spese di applicazione

- 20.1 I contributi professionali e di spese di applicazione vengono riscossi per coprire:
- a) i costi di esecuzione del CCL;
  - b) le spese d'applicazione comune del presente CCL;
  - c) le misure a favore della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
  - d) le attività nell'ambito della formazione e del perfezionamento professionale;
  - e) i costi per l'amministrazione del segretariato.

La Commissione paritetica nazionale (CPN) decide in merito all'utilizzo dei contributi professionali e di spese di applicazione, conformemente all'art. 20.1 CCL. A tale scopo, essa emana il relativo regolamento.

- 20.2 Un'eventuale eccedenza di entrate da tali contributi professionali e di spese di applicazione può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questo CCL solo a favore delle istituzioni di formazione e perfezionamento professionale delle parti contraenti, per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute, nonché per l'applicazione del presente CCL.
- 20.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati devono essere trattati allo stesso modo di quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

### **a) Contributi dei dipendenti**

Tutti i dipendenti sottoposti al CCL versano un contributo professionale e di spese di applicazione di Fr. 25.— mensili. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente sul conteggio del salario.

### **b) Contributi dei datori di lavoro**

Tutti i datori di lavoro sottoposti al CCL versano a loro volta, per ogni dipendente assoggettato, un contributo professionale e di spese di applicazione di Fr. 25.— mensili. Questo contributo, così come quelli pagati dai dipendenti, va versato periodicamente secondo il conteggio dell'ufficio della CPN (in base all'art. 20.6 CCL).

- 20.4 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di suissetec non devono versare il contributo profes-

sionale e di spese di applicazione. Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo professionale e di spese di applicazione viene dedotto dal salario di tutti i dipendenti. Ai lavoratori sindacalizzati esso viene rimborsato dal loro sindacato una volta all'anno su presentazione del relativo certificato.

- 20.5 Il personale occupato a tempo parziale, il cui grado d'occupazione è inferiore al 40% della durata del lavoro, non è tenuto al versamento del contributo professionale e di spese di applicazione.
- 20.6 Il datore di lavoro è responsabile per i contributi professionali e di spese di applicazione che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare o che sono stati conteggiati in modo errato.

## **II Disposizioni normative**

### **Diritti e doveri, perfezionamento**

- Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti / principio
- Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti
  - a) Obblighi del datore di lavoro
  - b) Obblighi del dipendente
- Art. 23 Promuovimento del perfezionamento professionale
- Art. 24 Perfezionamento particolare

**Art. 21 Diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti / principio**

---

**21.1 Collaborazione / integrità personale / protezione dei dati**

- a) Datore di lavoro e lavoratori si ritengono reciprocamente partners.
- b) L'integrità personale dei dipendenti dev'essere protetta. Occorre evitare qualsiasi azione o dichiarazione che potrebbe ledere la loro dignità. I dipendenti devono contribuire al mantenimento di un clima di reciproco rispetto e fiducia atto ad evitare ogni abuso, sopruso, molestia sessuale e mobbing.

L'integrazione dei lavoratori stranieri va incoraggiata. Sono proibite dichiarazioni ed azioni che possono provocare e incoraggiare sentimenti xenofobi.

**Art. 22 Obblighi di datori di lavoro e dipendenti**

---

**a) Obblighi del datore di lavoro**

**22.1 Rapporto di lavoro**

- a) Le disposizioni del presente CCL vengono applicate, per quanto riguarda la conclusione, il contenuto e la disdetta dei rapporti di lavoro individuali, durante tutta la durata del CCL, a tutti i datori di lavoro e dipendenti interessati. Le disposizioni non possono essere modificate, a meno che il CCL non stipuli diversamente.<sup>1)</sup>
- b) Per evitare qualsiasi malinteso, si raccomanda vivamente di fissare per iscritto il contratto di lavoro prima dell'inizio dell'impiego (cfr. esempio di contratto all'appendice 9).
- c) Qualsiasi accordo concluso tra datori di lavoro e dipendenti interessati, che deroga dalle disposizioni imperative della legge o del CCL, è nullo. Esso viene sostituito dalle disposizioni relative contenute nel CCL, rispettivamente nella legge.<sup>2)</sup>
- d) Lo stesso vale per le aziende sottoposte alla DFO. In particolare bisogna osservare gli articoli relativi alla sottomissione alla DFO dell'appendice 6 CCL.
- e) Il datore di lavoro si impegna a tenere a disposizione di tutti nella sua azienda almeno un esemplare del CCL per consultazione.

**22.2 Collaborazione con i dipendenti**

Il datore di lavoro considera il dipendente come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute. Il

---

<sup>1)</sup> Art. 357.1 CO

<sup>2)</sup> Art. 357.2 CO

datore di lavoro dà, per quanto necessario, istruzioni sull'uso adeguato e accurato di attrezzi ed impianti.

22.3 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza e delle capacità professionali del dipendente, nonché della sua posizione nell'azienda.

#### 22.4 **Igiene e prevenzione degli infortuni**

Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del dipendente.<sup>1)</sup>

22.5 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i dipendenti dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.<sup>1)</sup>

22.6 Datore di lavoro e dipendente applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.<sup>1)</sup>

22.7 La CPN può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.

#### 22.8 **Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni**

Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del dipendente:

- a) il materiale necessario
- b) le istruzioni di lavoro appropriate
- c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.<sup>2)</sup>

22.9 Il dipendente deve disporre durante l'orario normale di lavoro del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi.

#### 22.10 **Certificato di lavoro**

Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni ed alla condotta del dipendente.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 328 CO

<sup>3)</sup> Art. 330a 1 CO

<sup>2)</sup> Art. 327 CO



22.11 Su esplicita richiesta del dipendente, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.<sup>1)</sup>

22.12 Divieto del lavoro nero

L'assunzione di lavoratori da parte del datore di lavoro non deve in alcun caso comportare una trasgressione all'art.321a cpv. 3 CO.

### **b) Obblighi del dipendente**

22.13 Diligenza e fedeltà

Il dipendente deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.<sup>2)</sup>

22.14 Cura del materiale e dell'attrezzatura

Il dipendente utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.<sup>2)</sup>

22.15 Se il dipendente deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

22.16 Il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o incidenti particolari.

22.17 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il dipendente asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.<sup>3)</sup>

22.18 Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.

22.19 Divieto del lavoro nero

Per la durata del suo contratto, il dipendente non svolgerà alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.<sup>4)</sup>

22.20 Obbligo di restituzione

Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 330a 2 CO

<sup>4)</sup> Art. 321a 3 CO

<sup>2)</sup> Art. 321a 2 CO

<sup>5)</sup> Art. 321b CO

<sup>3)</sup> Art. 6.3 LL

### 22.21 Ore straordinarie e servizio di picchetto

Se la situazione lo esige, il dipendente è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.<sup>1)</sup>

Per assicurare il servizio di riparazione, il dipendente può essere assegnato al servizio di picchetto.

### 22.22 Osservanza delle istruzioni

Il dipendente è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro.<sup>2)</sup> In particolare egli deve:

- a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- c) astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare e dal consumare bibite alcoliche ed altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

### 22.23 Responsabilità

Il dipendente è responsabile del danno causato intenzionalmente o per negligenza.<sup>3)</sup>

La misura della diligenza dovuta dal dipendente si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro, nonché delle attitudini e qualità del dipendente, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.<sup>4)</sup>

La richiesta di riparazione del danno deve avvenire al più tardi entro 2 mesi dalla sua constatazione.

## Art. 23 Promuovimento del perfezionamento professionale

23.1 I dipendenti che sottostanno al presente CCL si interessano allo sviluppo del loro ramo nella sua totalità. A tale scopo la formazio-

---

<sup>1)</sup> Art. 321c 1 CO

<sup>3)</sup> Art. 321e 1 CO

<sup>2)</sup> Art. 321d 2 CO

<sup>4)</sup> Art. 321e 2 CO

ne continua è parte integrante della loro vita sia professionale che privata.

- 23.2 Per evitare che tale perfezionamento permanente occupi esclusivamente il tempo libero del dipendente, le parti contraenti stabiliscono di comune accordo, per tutti coloro che sottostanno a questo CCL, il diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il perfezionamento professionale.
- 23.3 Le disposizioni dell'art. 23.2 CCL si applicano in particolare ai corsi, ai seminari e alle altre conferenze di formazione organizzati da una delle parti firmatarie oppure da una CP o dalla CPN.
- 23.4 Il dipendente determina d'accordo con il suo superiore le assenze indispensabili alle attività descritte all'art. 23.2 CCL.
- 23.5 I dipendenti hanno il diritto di intervenire nelle questioni relative alla formazione continua per quanto riguarda i contenuti, la scelta e la data dei corsi.

#### **Art. 24      Perfezionamento particolare**

---

- 24.1 A complemento della promozione del perfezionamento continuo definito in base all'art. 23 CCL, il personale che esegue funzioni nell'ambito delle attività sotto elencate ha diritto ad un giorno di lavoro supplementare pagato per il perfezionamento professionale, secondo le lettere a), b), c), d), e):
- a) esperti/e professionali,
  - b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale,
  - c) dipendenti che accessoriamente sono occupati quali istruttori d'apprendisti,
  - d) dipendenti che detengono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie il CCL, per partecipare all'assemblea dei delegati del settore,
  - e) dipendenti che nella loro ditta, trattano questioni relative alla salute, alla sicurezza e alla protezione dell'ambiente.
- 24.2 Il diritto a questo giorno di lavoro supplementare remunerato è valido solo se il dipendente interessato ha già usufruito nello stesso anno dei tre giorni di lavoro retribuiti definiti dall'art. 23 CCL.

24.3 Anche per questo congedo di perfezionamento particolare supplementare valgono le disposizioni degli articoli 23.3, 23.4 e 23.5 CCL.

## **Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile**

Art. 25 Durata del lavoro

Art. 26 Osservanza della durata del lavoro

Art. 27 Lavoro di recupero

Art. 28 Lavoro straordinario

Art. 29 Vacanze

Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze,  
salario durante le vacanze

Art. 31 Giorni festivi

Art. 32 Indennità per giorni festivi

Art. 33 Pensionamento flessibile

Art. 34 Indennità per assenze giustificate

Art. 35 Impedimento in caso di adempimento di obbligo legale  
o di una funzione politica

- 25.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. I dipendenti partecipano per tempo alle discussioni per prendere una decisione. Le disposizioni della Legge federale sul lavoro restano riservate.<sup>1)</sup>
- 25.2 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata su una media di 40 ore settimanali, rispettivamente 2080 ore in media all'anno. La durata annuale del lavoro larde è fissata di volta in volta all'appendice 10 CCL. Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata quotidiana media del lavoro di 8 ore.
- 25.3 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 25.4 È considerato tempo di lavoro quello in cui il dipendente è a disposizione del datore di lavoro. Se il lavoro inizia in azienda, non vale come tempo lavorativo quello necessario per il percorso dal domicilio del dipendente al laboratorio e viceversa.
- 25.5 Se il lavoro viene effettuato al di fuori del posto di lavoro abituale e se ciò causa un prolungamento del tragitto usuale, il tempo necessario a percorrere la distanza supplementare è considerato come tempo di lavoro.
- 25.6 Le aziende hanno il diritto di fissare, previo accordo con i dipendenti, un ragionevole raggio di distanza dal laboratorio in applicazione dell'art. 25.5 CCL.
- 25.7 Il datore di lavoro stabilisce un periodo di conteggio di 12 mesi alla fine di un trimestre. Alla fine di tale periodo di conteggio possono essere di volta in volta riportate al periodo di conteggio successivo al massimo 80 ore in più o in meno – escluso il lavoro di recupero, rispettivamente escluse le ferie godute in precedenza su richiesta del lavoratore – calcolate sulla base della durata annuale del lavoro secondo l'art. 25.2 CCL. Le ore in meno che superano il limite massimo delle 80 ore non devono essere recuperate dal lavoratore, purchè risultino mancanti a causa di una disposizione del datore di lavoro. Le ore in più che superano questo limite valgono come ore straordinarie. Queste ore straordinarie

---

<sup>1)</sup> Art. 48 LL

rie devono essere compensate, entro 6 mesi, con tempo libero di uguale durata oppure pagate con l'aggiunta di un'indennità di salario. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se, in seguito alla conclusione del rapporto di lavoro, eventuali ore straordinarie non possono più venir compensate con tempo libero di uguale durata, esse devono venir remunerate con un'indennità di salario del +25% (= in tutto 125%). Se un eventuale ammanco di ore, causato da una disposizione del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso va a carico del datore di lavoro.

#### **Art. 26 Osservanza della durata del lavoro**

---

- 26.1 Il dipendente deve osservare la durata del lavoro dell'azienda e registrare le sue ore di presenza sul foglio di lavoro o sul rapporto quotidiano.
- 26.2 Il dipendente è tenuto a recuperare le ore perse se arriva in ritardo al lavoro senza motivo valido e se lascia o interrompe il lavoro anzitempo.
- 26.3 Se il tempo di lavoro non viene recuperato, il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.
- 26.4 Nel caso di una sola assenza di breve durata, giustificata e precedentemente approvata, non viene effettuata nessuna deduzione salariale, rispettivamente la perdita di salario viene compensata, purchè l'assenza non duri più di due ore.
- 26.5 Interruzione del lavoro quotidiano / pause
- a) Il lavoro può essere interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i dipendenti. Le pause non sono considerate come tempo di lavoro, dunque non sono pagate.<sup>1)</sup>
  - b) Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
  - c) Per lo spuntino di mezzanotte il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione è considerata come tempo di lavoro.

---

<sup>1)</sup> Art. 15 LL

**Art. 27 Lavoro di recupero**

---

- 27.1 All'inizio di ogni anno il datore di lavoro ed i dipendenti stabiliscono i giorni da recuperare.
- 27.2 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un dipendente non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

**Art. 28 Lavoro straordinario**

---

- 28.1 Conformemente agli articoli 25.7, 42 e 43 CCL è considerato lavoro straordinario quello che supera la durata annuale lorda del lavoro fissata nell'appendice 10 della Convenzione, nei limiti del lavoro di giorno, rispettivamente di sera.

**Art. 29 Vacanze**

---

- 29.1 La durata delle vacanze è pari a:

Categoria/anni	2004	2005	2006	2007	2008	2009	In caso di proroga del CCL come da art. 19.4 CCL
fino a 20 ani compiuti	27	27	27	27	27	27	
dai 20–35 anni	22	22	22	23	23	24	
dai 36–49 anni	22	23	23	24	24	25	
dai 50–54 anni	27	27	27	27	27	27	
dai 55–60 anni	28	28	28	28	28	28	
dai 61–65 anni	30	30	30	30	30	30	

- 29.2 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.
- 29.3 Se un dipendente si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del dipendente non sono calcolati come giorni di vacanza, purchè l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo. Il dipendente deve informare immediatamente il datore di lavoro.



- 29.4 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il dipendente deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale.

**Art. 30 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze**

---

- 30.1 Se il dipendente è impedito di lavorare, senza sua colpa, per motivi come malattia, infortunio, servizio militare, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, la durata delle vacanze non sarà ridotta se la durata complessiva delle assenze è inferiore a tre mesi per anno civile. In caso d'impedimento di lunga durata, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 per ogni mese completo di assenza. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.<sup>1)</sup>
- 30.2 Per assenze prolungate dovute ad una gravidanza, le vacanze possono essere ridotte di 1/12 a partire dal terzo mese completo d'impedimento. I due primi mesi di assenza non saranno presi in considerazione.
- 30.3 Non sono considerati come impedimento i corsi di ripetizione e quindi non comportano una riduzione delle vacanze.
- 30.4 Se nel corso di un anno di servizio, il dipendente è impedito di lavorare per sua colpa per più di un mese complessivamente, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze di 1/12 per ogni mese completo di assenza (i decimali sono arrotondati alla mezza giornata).<sup>2)</sup>
- 30.5 Epoca delle vacanze  
In linea di massima le vacanze devono essere prese in periodi consecutivi e nell'anno civile per cui sono concesse.
- 30.6 Il datore di lavoro, d'accordo con il dipendente, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il dipendente deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 329b 3 CO

<sup>3)</sup> Art. 329c 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 329b 1 CO

### 30.7 **Salario durante le vacanze**

Il datore di lavoro deve versare al dipendente il salario totale relativo al periodo delle vacanze.<sup>1)</sup>

30.8 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.<sup>2)</sup>

30.9 Se il rapporto di lavoro cessa e il dipendente ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.

30.10 Durante il periodo delle vacanze il dipendente non può eseguire un lavoro remunerato.<sup>3)</sup>

## **Art. 31 Giorni festivi**

---

31.1 Al massimo 9 giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purchè cadano in un giorno lavorativo.

31.2 I 9 giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali e sono definiti nelle disposizioni complementari. Queste ultime devono essere approvate dalle parti contraenti.

31.3 Se non ci sono altre disposizioni complementari, valgono i giorni festivi seguenti:

- 1 gennaio (Anno Nuovo)
- 2 gennaio (San Bertoldo) oppure 1 novembre
- Venerdì Santo
- Lunedì di Pasqua
- Ascensione
- Lunedì di Pentecoste
- 1 agosto (festa nazionale)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)

31.3 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati.

---

<sup>1)</sup> Art. 329d 1 CO

<sup>3)</sup> Art. 329d 3 CO

<sup>2)</sup> Art. 329d 2 CO

Le disposizioni complementari possono prevedere un indennizzo per giorni festivi supplementari.

#### **Art. 32 Indennità per giorni festivi**

---

- 32.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.
- 32.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 32.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare e di assenze non retribuite.
- 32.4 L'indennità per giorni festivi non sarà versata al dipendente se quest'ultimo non si presenta al lavoro, senza motivo valido, il giorno prima o il giorno dopo quello festivo.

#### **Art. 33 Pensionamento flessibile**

---

- 33.1 Allo scopo di proteggere i dipendenti più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisici, il dipendente e il datore di lavoro possono prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.
- 33.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
  - a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.
  - b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra dipendente e datore di lavoro in modo definitivo e per iscritto con 3 mesi di anticipo.
  - c) Tramite il pensionamento flessibile il dipendente può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.
  - d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del dipendente.
  - e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della

durata del lavoro, purchè il dipendente abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda e la riduzione della durata del lavoro non superi il 30% della durata normale del lavoro.

f) L'ufficio della CPN può essere consultato.

33.3 Vedere anche l'appendice 8 CCL "Accordo protocollare per il pensionamento flessibile".

#### **Art. 34 Indennità per assenze giustificate**

---

34.1 I dipendenti hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| a) in caso di matrimonio del dipendente   | 2 giorni        |
| b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare all'avvenimento  | 1 giorno        |
| c) in caso di nascita di un figlio del dipendente   | 1 giorno        |
| d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori  | 3 giorni        |
| e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella  |                 |
| – se vivevano nella stessa economia domestica   | 3 giorni        |
| – se non vivevano nella stessa economia domestica   | 1 giorno        |
| f) in caso di riforma militare  | 1 giorno        |
| g) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento  | 1 giorno        |
| h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno   | 1 giorno        |
| i) per la cura di membri malati della famiglia per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti e d'intesa con il datore di lavoro | fino a 3 giorni |
| k) in caso di infortunio (giorni di carenza SUVA 80% del salario)   | fino a 3 giorni |

34.2 Non viene concesso alcun indennizzo se un giorno di assenza secondo l'art. 34.1 CCL cade su un giorno non lavorativo, oppure se il dipendente riceve già per questo giorno una prestazione sostitutiva.

**Art. 35      Impedimento in caso di adempimento di un obbligo  
legale o di una funzione politica<sup>1)</sup>**

---

- 35.1 E' raccomandato ai datori di lavoro di facilitare ai dipendenti l'esercizio di funzioni politiche per quanto lo possa permettere lo svolgimento del lavoro nell'azienda. Il dipendente che desidera esercitare una funzione politica che tange in modo regolare la durata normale del lavoro ne deve prima informare il datore di lavoro. Vedere appendice 5 CCL.
- 35.2 In caso di adempimento di una funzione politica, il pagamento del salario sarà concordato fra datore di lavoro e dipendente.

---

<sup>1)</sup> Selon catalogue établi par la Spida.

## **Salari, indennità**

- Art. 36 Salario a rendimento
- Art. 37 Contabilità salari e stipendi
- Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio
- Art. 39 Salari minimi
- Art. 40 Indennità di fine anno
- Art. 41 Trattative salariali
- Art. 42 Indennità per lavoro straordinario
- Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto
- Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede
- Art. 45 Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato
- Art. 46 Rimborso spese per circostanze particolari

## **Art. 36 Salario a rendimento**

---

- 36.1 Datore di lavoro e dipendenti concordano il salario individuale secondo il principio del rendimento.
- 36.2 Gli adeguamenti salariali vengono regolamentati in base all'art. 41 CCL.
- 36.3 Si consiglia alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.

## **Art. 37 Contabilità salari e stipendi**

---

- 37.1 Il salario viene normalmente fissato come salario mensile. Il pagamento del salario avviene in moneta legale, in modo regolare, indipendentemente dalle fluttuazioni della durata del lavoro.
- 37.2 Il calcolo del salario a ore avviene sulla base di una durata media mensile di 173,3 ore, rispettivamente 40 ore alla settimana.
- 37.3 Il dipendente riceve almeno ogni sei mesi un conteggio delle ore effettuate.
- 37.4 Se un dipendente lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 37.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il dipendente, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.
- 37.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).<sup>1)</sup>

## **Art. 38 Pagamento del salario, rispettivamente dello stipendio**

---

- 38.1 Il salario è versato al dipendente in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese, o versato puntualmente prima della fine del mese sul suo conto corrente bancario o postale.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 324.1 CO

<sup>2)</sup> Art. 323b 1 CO

- 38.2 Al dipendente deve essere consegnato un conteggio del salario dettagliato in cui siano specificati mensilmente il salario, le indennità e tutte le deduzioni. Oltre a ciò, il datore di lavoro prepara periodicamente un conteggio dei saldi delle ore che indichi in particolare i crediti e debiti di ore anticipate, ore straordinarie, ferie ed ore supplementari.<sup>1)</sup>
- 38.3 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del dipendente solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal dipendente, essi possono essere detratti senza restrizione.<sup>2)</sup>
- 38.4 È vietato al dipendente impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).<sup>3)</sup>

#### **Art. 39 Salari minimi**

---

- 39.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi contrattuali per il periodo di validità del CCL dal 2004 al 2007.
- 39.2 Un adeguamento dei salari minimi per il 2008 è possibile. I salari minimi vengono fissati nell'appendice 10 e fanno parte integrante del CCL.
- 39.3 Le eccezioni concernenti i salari inferiori a quelli minimi devono essere sottoposte alla CP competente, rispettivamente alla CPN, conformemente agli articoli 10.2 lit. l) e 11.4 lit. h) CCL. Su richiesta, essa deciderà in merito.
- 39.4 **Categorie di dipendenti:**
- a) Montatore 1*  
Dipendenti in possesso di un attestato di capacità svizzero o di un attestato estero equivalente nel settore ed in grado di lavorare in modo autonomo.  
Vedere appendice 10 CCL.
- b) Montatore 2*  
Lavoratori semi-qualificati, non autonomi, senza attestato di capacità svizzero o attestato estero equivalente, che sono in grado

---

<sup>1)</sup> Art. 323b 1 CO

<sup>3)</sup> Art. 323b 3 CO

<sup>2)</sup> Art. 323b 2 CO



di svolgere lavori semplici in base alle istruzioni ricevute ed hanno compiuto i 20 anni d'età.  
Vedere appendice 10 CCL.

#### **Art. 40 Indennità di fine anno**

---

- 40.1 Il dipendente riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro giusta l'art. 25.2 CCL.
- 40.2 L'indennità di fine anno viene versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il dipendente lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.
- 40.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi. Un diritto all'indennità pro-rata sussiste unicamente se il rapporto di lavoro non è stato disdetto durante il periodo di prova.
- 40.4 Se il dipendente, per un motivo qualsiasi – tranne che in seguito ad infortunio o a malattia per la quale percepisce le prestazioni d'indennità giornaliere – è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di un mese complessivo nel corso di un anno di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di 1/12 per ogni mese completo di impedimento. Tale regola si applica anche in caso di disoccupazione temporanea.

#### **Art. 41 Trattative salariali**

---

- 41.1 Le parti contraenti stabiliscono di riunirsi ogni anno in settembre per concordare eventuali adeguamenti salariali la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo. I risultati definitivi delle trattative sono contenuti nell'appendice 10 CCL. Le trattative vertiranno sui punti seguenti:
- a) situazione economica generale
  - b) situazione del mercato
  - c) situazione del mercato del lavoro
  - d) situazione economica del settore
  - e) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo
  - f) aumento degli oneri complementari del lavoro.
- 41.2 Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi in merito agli adeguamenti dei salari effettivi, la questione può essere sottoposta al tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL soltanto qualora il

rincarato maturato ed accumulato superiori dell'1,5% l'indice di agosto 2003.

- 41.3 Aziende in cui è attiva una rappresentanza del personale eletta in base alla Legge sulla partecipazione secondo l'art.6 CCL e l'appendice 3 CCL possono, in seguito a trattative con la stessa, concordare individualmente gli adeguamenti salariali negoziati dalle parti contraenti. In tal caso non bisogna andare al di sotto del volume fissato dalle parti contraenti. Si raccomanda alle aziende di effettuare colloqui annuali per valutare le prestazioni ed il rendimento dei collaboratori.

In caso di disaccordo in merito alla ripartizione interna all'azienda, la questione va sottoposta alla CPN.

#### **Art. 42      Indennità per lavoro straordinario**

---

- 42.1 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.
- 42.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate in conformità all'art.43 CCL e che superano la durata annuale del lavoro. Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso del periodo di conteggio definito all'art.25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25%.<sup>1)</sup> Se una compensazione è possibile ma il dipendente desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero o in denaro, però senza indennità.
- 42.3 Se dipendenti a tempo parziale ed ausiliari effettuano ore in più, esse devono normalmente venir compensate. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, tali ore vengono pagate secondo la tariffa oraria normale fino al raggiungimento della durata normale del lavoro dell'azienda fissata dal CCL. Si ha diritto all'indennità per lavoro straordinario solo per quelle ore di lavoro effettuate oltre tale limite.
- 42.4 Il lavoro effettuato dopo le ore 17<sup>00</sup> di un giorno lavorativo che ne precede uno festivo ufficiale è considerato lavoro straordinario, indipendentemente dal calcolo annuale.

---

<sup>1)</sup> Art.321c 3 CO

**Art. 43 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, servizio di picchetto**

---

43.1 Per lavoro effettuato di notte, di domenica e nei giorni festivi, purchè sia stato ordinato, vengono versate indennità di salario nel modo seguente:

	Orario	Indennità
Domeniche e giorni festivi	ore 00.00–24.00	100%
Lavoro serale, purchè si siano lavorate più di 8 ore durante il giorno ore	ore 20.00–23.00	25%
Lavoro notturno	ore 23.00–06.00	50%

43.2 Le ore straordinarie dovute a lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi devono essere compensate in primo luogo con un supplemento di tempo libero (come da art.43.1 CCL) secondo le disposizioni dell'art.25.7 CCL. Se una compensazione non è realizzabile, tali ore devono essere retribuite con un'indennità supplementare di salario (art.43.1 CCL). Se le ore straordinarie vengono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al dipendente (come da art.43.1 CCL).

43.3 In caso di lavoro notturno duraturo o regolarmente ricorrente, i dipendenti ricevono un supplemento imperativo di tempo libero del 10%.<sup>1)</sup>

43.4 In caso di servizio di riparazione (servizio di picchetto), purchè il dipendente non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le indennità versate secondo l'art.43.2 CCL per il lavoro straordinario effettuato sono le seguenti:

- lavoro domenicale e nei giorni festivi 100%
- lavoro notturno (ore 23.00 - 06.00) 50%

**Art. 44 Rimborso spese per lavoro fuori sede**

---

44.1 Il datore di lavoro deve rimborsare al dipendente tutte le spese che gli derivano dall'esecuzione del lavoro e, nel caso in cui il di-

---

<sup>1)</sup> Art. 17b LL

pendente è occupato in lavori fuori sede, anche quelle necessarie alla sua sussistenza (art. 327a CO).

- 44.2 Ogni azienda regola il diritto al rimborso spese con i suoi dipendenti in funzione dell'oggetto e/o del cantiere.
- 44.3 In mancanza di regolamentazioni particolari in merito alle indennità oppure ad altre posizioni nei contratti complementari (in base all'art. 5 CCL), rispettivamente negli accordi aziendali (secondo l'art. 6 CCL), si applicano le indennità previste dall'appendice 10 CCL.
- 44.4 In caso di lavoro notturno, superata la mezzanotte, il dipendente beneficia di un'indennità di notte sotto forma di indennità forfettaria corrispondente a quella del pasto di mezzogiorno, ciò purché lo spuntino non sia organizzato dall'azienda.

#### **Art. 45      Rimborso spese per l'utilizzo di un veicolo privato**

- 45.1 Datore di lavoro e dipendente possono convenire per iscritto che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio.
- 45.2 In questo caso, l'indennità è fissata nell'appendice 10 CCL.
- 45.3 Il dipendente, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.
- 45.4 Il dipendente è tenuto a trasportare nel suo veicolo privato tanti altri dipendenti quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale ed attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.
- 45.5 Con tali indennità il datore di lavoro è liberato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO, e vengono tacitate tutte le pretese del dipendente derivanti dall'uso di un veicolo privato.

#### **Art. 46      Rimborso spese per circostanze particolari**

- 46.1 Per lavori che causano gravi inconvenienti, in particolare lavoro particolarmente pericoloso, con eccessiva sporcizia, in circostanze

ze straordinarie, servizio di picchetto, ecc., possono essere concordate ulteriori indennità da versare caso per caso.



## **Prestazioni sociali**

- Art. 47 Assegni per i figli e per la formazione
- Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso di impedimento senza colpa del dipendente
- Art. 49 Impedimento per malattia - Obbligo di assicurazione
- Art. 50 Condizioni di assicurazione
- Art. 51 Assicurazione malattia nel ramo professionale
- Art. 52 Impedimento per infortunio
- Art. 53 Assicurazione infortuni professionali, premi
- Art. 54 Assicurazione infortuni non professionali, premi
- Art. 55 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile
- Art. 56 Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie
- Art. 57 Morte del datore di lavoro, rispettivamente del dipendente
- Art. 58 Previdenza professionale (2° pilastro)

**Art. 47 Assegni per i figli e per la formazione**

---

- 47.1 Principio: il datore di lavoro versa al dipendente un assegno per i figli e per la formazione. Tale assegno è dovuto per ogni figlio verso il quale il dipendente deve adempiere all'obbligo di mantenimento o di assistenza.
- 47.2 L'importo degli assegni per i figli e per la formazione è definito dalle disposizioni cantonali.

**Art. 48 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del dipendente**

---

- 48.1 Se il dipendente è impedito a lavorare per ragioni personali e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato, nella misura in cui il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi.<sup>1)</sup>
- 48.2 Conformemente al principio citato all'art.48.1 CCL, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e di infortunio è oggetto di una regolamentazione separata, secondo gli articoli 49 e 52 CCL, illustrata qui di seguito.
- 48.3 Si considera così adempiuto l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario secondo l'art.48.1 CCL per un periodo limitato in caso di malattia e di infortunio del dipendente.

**Art. 49 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione**

---

- 49.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i dipendenti sottoposti alla convenzione collettiva di lavoro per un'indennità pari all'80% del salario perso a causa di una malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Tale assicurazione deve includere l'indennità di fine anno.
- 49.2 Per il calcolo delle prestazioni d'indennità salariali si considera una durata media del lavoro di 8 ore al giorno.

---

<sup>1)</sup> Art.324a 1 CO



- 49.3 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.
- 49.4 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente, indipendentemente dal periodo di differimento dell'assicurazione e sono calcolati a partire da un periodo di differimento di 2 giorni. La parte di premio del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte. Il datore di lavoro deve informare il dipendente circa le condizioni d'assicurazione dettagliate.
- 49.5 L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario durante un periodo limitato in caso di malattia del dipendente è così considerato adempiuto.
- 49.6 Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia di sua scelta. Tale medico deve essere domiciliato in Svizzera. Se il medico di fiducia constata un abuso, il datore di lavoro può pretendere dal dipendente la restituzione delle indennità che gli sono già state versate.

#### **Art. 50      Condizioni di assicurazione**

---

- 50.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, dall'inizio (senza indennità e spese);
  - b) indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;
  - c) in casi di incapacità parziale, pari ad almeno il 50%, la prestazione sostitutiva viene calcolata proporzionalmente;
  - d) in caso di gravidanza e parto viene versata, per 16 settimane, un'indennità giornaliera equivalente all'80% del salario assicurato, inclusa l'indennità di fine anno. I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera sono a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore;
  - e) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo d'attesa se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute e se la cassa non ha formulato alcuna riserva in seguito a precedenti malattie. Le riserve

formulate dall'assicurazione al momento del passaggio da una cassa privata ad una cassa malati pubblica riconosciuta (e viceversa) non fanno oggetto delle condizioni d'assicurazione del presente CCL;

- f) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva, fatta riserva per assicurazioni individuali già esistenti ed equivalenti;
- g) possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere;
- h) possibilità per il dipendente di aderire, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, senza interruzione all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliere che in merito alla durata del diritto alle prestazioni. L'assicurazione deve occuparsi di informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale;
- i) per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.

50.2 Le prestazioni di cui all'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

50.3 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 risp. 62 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la sua compagnia di assicurazione ed informa i dipendenti al riguardo.

## **Art. 51 Assicurazione malattia nel ramo professionale**

51.1 L'assicurazione deve essere conclusa presso una cassa malati soggetta alla LAMal e riconosciuta dalla Confederazione.

51.2 Si raccomanda ai datori di lavoro di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA»<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15.

## **Art. 52      Impedimento per infortunio**

---

- 52.1 Il dipendente è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.<sup>1)</sup>
- 52.2 Con riserva dell'art.52.3 CCL, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.
- 52.3 Il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poichè questi non sono assicurati dalla SUVA.<sup>2)</sup>

## **Art. 53      Assicurazione infortuni professionali, premi**

---

- 53.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.<sup>3)</sup>

## **Art. 54      Assicurazione infortuni non professionali, premi**

---

- 54.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del dipendente.<sup>4)</sup>
- 54.2 L'assicurazione cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.<sup>5)</sup>
- 54.3 Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto per una delle ragioni citate all'art.54.2, il dipendente ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.<sup>6)</sup>
- 54.4 Il datore di lavoro deve informare il dipendente non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario in base all'art.54.2 CCL, o se lo stesso è sceso al di sotto del 50% del salario normale.

## **Art. 55      Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile**

---

- 55.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio, quello di protezione civile o il servizio civile, il dipendente riceve un salario dal suo datore di lavoro.

---

1) Art. 1 LAINF

4) Art.91.2 LAINF

2) Art.324b 3 OR

5) Art. 3.2 LAINF

3) Art.91.1 LAINF

6) Art.3.3 LAINF

55.2 L'ammontare del salario è fissato come segue:

- a) durante la scuola reclute come recluta, per le persone che prestano servizio e non hanno figli 50% del salario e per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario;
- b) durante gli altri periodi di servizio obbligatorio e di servizio civile fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100% del salario, per gli ulteriori periodi di servizio per chi presta servizio e non ha figli 50% del salario e per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario. Se il dipendente deve rimandare un servizio militare obbligatorio e deve quindi assolverne due in un altro anno (per es. corsi di ripetizione), egli ha diritto al risarcimento di entrambi i servizi, conformemente al presente capoverso;
- c) per i militari in ferma continuata 80% del salario per un periodo di 300 giorni, purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri 6 mesi dopo la fine del servizio militare.

---

**Art. 56      Prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie**

---

56.1 Per il versamento delle prestazioni in caso di lavoro ridotto ed intemperie si raccomanda ai datori di lavoro di tener conto degli organi di pagamento dei sindacati firmatari la presente Convenzione.

---

**Art. 57      Morte del datore di lavoro, rispettivamente del dipendente**

---

**a) Morte del datore di lavoro**

57.1 Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.<sup>1)</sup>

57.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di

---

<sup>1)</sup> Art. 338a 1 CO

questo; il dipendente può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.<sup>1)</sup>

### **b) Morte del dipendente**

- 57.3 Con la morte del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue.<sup>2)</sup> Il datore di lavoro garantisce un ulteriore pagamento del salario, che è versato:
- a) al coniuge superstite, oppure
  - b) ai figli minorenni, oppure
  - c) in mancanza di questi eredi, ad altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Il salario dev'essere versato a contare dalla fine del mese che segue il giorno della morte del dipendente per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi.<sup>3)</sup>

La prestazione versata dal datore di lavoro a titolo di salario ulteriore dopo il decesso del dipendente viene compensata dalla cassa compensazione. Il datore di lavoro versa il salario ulteriore agli eredi, può però chiederne il rimborso alla cassa compensazione. Tale prestazione del datore di lavoro può venir compensata con i contributi dovuti alla cassa compensazione stessa.

## **Art. 58      Previdenza professionale (2° pilastro)**

---

- 58.1 I dipendenti devono essere assicurati a norma della Legge federale sulla previdenza professionale vecchiaia, superstiti ed invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.
- 58.2 Ogni datore di lavoro che occupa dipendenti sottoposti all'assicurazione obbligatoria deve costituire un'istituzione di previdenza iscritta al registro della previdenza professionale oppure affiliarsi ad un'istituzione simile.
- 58.3 Si raccomanda ai datori di lavoro ed ai dipendenti sottoposti a questo CCL di affiliarsi alla «Fondazione di previdenza professionale 2° pilastro SPIDA, Bergstrasse 21, Casella postale, 8044 Zurigo.

---

<sup>1)</sup> Art. 338a 2 CO

<sup>3)</sup> Art. 338.2 CO

<sup>2)</sup> Art. 338.1 CO

58.4 All'interno delle loro istituzioni di previdenza del personale le parti contraenti esaminano le possibilità d'introduzione, rispettivamente la promozione, del pensionamento flessibile.



**Disdetta**

- Art. 59 Disdetta in generale
- Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova
- Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova
- Art. 62 Protezione dalla disdetta
- Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro
- Art. 64 Divieto di disdetta da parte del/della dipendente
- Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
- Art. 66 Disdetta ingiustificata
- Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego
- Art. 68 Misure per motivi economici
- Art. 69 Pubblicazione in varie lingue



## **Art. 59      Disdetta in generale**

---

- 59.1 Se il rapporto di lavoro non è stato stipulato per una durata determinata e la medesima non risulta pure dal genere di lavoro, esso può essere disdetto da ciascuna delle parti.
- 59.2 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il dipendente; ove siano stipulati, vale per entrambi quello più lungo.<sup>1)</sup>
- 59.3 La disdetta è da inoltrare per iscritto. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.<sup>2)</sup>

## **Art. 60      Disdetta durante il periodo di prova**

---

- 60.1 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.<sup>3)</sup>
- 60.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi.<sup>4)</sup>
- 60.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.<sup>5)</sup>

## **Art. 61      Disdetta dopo il periodo di prova**

---

- 61.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi ed in seguito con preavviso di tre mesi. Se il periodo di disdetta viene interrotto per i motivi elencati all'art. 63.1 CCL, esso riprenderà a decorrere dopo il periodo di protezione fino alla sua

---

<sup>1)</sup> Art. 335a 1 CO

<sup>4)</sup> Art. 335b 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 335 CO

<sup>5)</sup> Art. 335b 3 CO

<sup>3)</sup> Art. 335b 1 CO

scadenza. Il rapporto di lavoro si conclude allo scadere del termine di disdetta, che non può essere prorogato fino al termine seguente.

- 61.2 Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.
- 61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.

## **Art. 62      Protezione dalla disdetta**

---

- 62.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:<sup>1)</sup>
- a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
  - b) perchè il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
  - c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
  - d) perchè il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
  - e) perchè il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.
- 62.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:<sup>2)</sup>
- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del dipendente a un'associazione di dipendenti o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del dipendente;
  - b) durante il periodo nel quale il dipendente è nominato membro di una rappresentanza del personale aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

---

<sup>1)</sup> Art. 336.1 CO

<sup>2)</sup> Art. 336.2 CO

- 62.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.<sup>1)</sup>
- 62.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.<sup>2)</sup>
- 62.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni sopra menzionate deve fare opposizione alla disdetta per iscritto e con lettera raccomandata presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.<sup>3)</sup>
- 62.6 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione legale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.<sup>4)</sup>

---

**Art. 63      Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro**

---

- 63.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:<sup>5)</sup>
- a) allorquando il dipendente presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, quando il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
  - b) allorquando il dipendente è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
  - c) dopo il decimo anno di servizio durante il periodo in cui il dipendente beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di infortunio o malattia;

---

<sup>1)</sup> Art. 336a 1 CO

<sup>4)</sup> Art. 336b 2 CO

<sup>2)</sup> Art. 336a 2 CO

<sup>5)</sup> Art. 336c 1 CO

<sup>3)</sup> Art. 336b 1 CO

- d) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
  - e) allorquando, con il suo consenso, il dipendente partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.
- 63.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 63.1 è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.<sup>1)</sup> Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza del termine di disdetta.

---

**Art. 64      Divieto di disdetta da parte del/della dipendente**

---

- 64.1 Dopo il periodo di prova, il dipendente non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 63.1 CCL, primo paragrafo, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal dipendente finchè dura l'impedimento.<sup>2)</sup>
- 64.2 L'art. 63.2 CCL è applicabile per analogia.

---

**Art. 65      Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro**

---

- 65.1 Il datore di lavoro e il dipendente possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.<sup>3)</sup>
- 65.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permette per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.<sup>4)</sup>
- 65.3 Il giudice decide secondo il suo libero arbitrio sull'esistenza di tali cause, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il dipendente sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.<sup>5)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 336c 2 CO

<sup>4)</sup> Art. 337.2 CO

<sup>2)</sup> Art. 336d CO

<sup>5)</sup> Art. 337.3 CO

<sup>3)</sup> Art. 337.1 CO

## **Art. 66      Disdetta ingiustificata**

---

- 66.1 Il dipendente licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.<sup>1)</sup>
- 66.2 Il dipendente deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.<sup>2)</sup>
- 66.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al dipendente un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente.<sup>3)</sup>

## **Art. 67      Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego**

---

- 67.1 Se il dipendente, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.<sup>4)</sup>
- 67.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.<sup>5)</sup>
- 67.3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.<sup>6)</sup>

## **Art. 68      Misure per motivi economici**

---

- 68.1 Le parti contraenti il presente CCL si rendono conto del fatto che i cambiamenti strutturali, economici e tecnici possono comportare problemi che rendono necessari l'introduzione di lavoro ad

---

<sup>1)</sup> Art. 337c 1 CO

<sup>4)</sup> Art. 337d 1 CO

<sup>2)</sup> Art. 337c 2 CO

<sup>5)</sup> Art. 337d 2 CO

<sup>3)</sup> Art. 337c 3 CO

<sup>6)</sup> Art. 337d 3 CO

orario ridotto o addirittura licenziamenti. In questi casi è indispensabile evitare o almeno cercare di ridurre le difficoltà sociali ed economiche per i dipendenti. A tale scopo si possono consultare i rappresentanti delle parti contraenti.

- 68.2 Quando si devono fissare oppure mettere in atto delle misure, le aziende interessate devono rispettare le disposizioni contrattuali e legali.

**Art. 69      Pubblicazione in varie lingue**

---

- 69.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicati in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.

## **Firme delle parti contraenti**

Berna e Zurigo, 21 novembre 2003

Le parti contraenti

### **Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

### **Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO:**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

### **Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino

# Appendice 1

Statuti dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero della tecnica della costruzione, basati sull'art. 11 CCL

## Art. 1      Nome e sede

- 1.1 Conformemente all'art. 11 CCL, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione» (CPN) esiste un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC, con sede a Berna.
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:  
Commissione Paritetica Nazionale  
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale 272  
3000 Berna 15  
gebaeudetechnik@plk.ch

## Art. 2      Scopo / competenze

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti la Convenzione collettiva e l'esecuzione della stessa nel ramo della tecnica della costruzione.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 11.4 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo della tecnica della costruzione, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

## Art. 3      Membri

- 3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo della tecnica della costruzione (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri. Tali membri sono eletti dalle parti contraenti il CCL in base alla chiave di ripartizione (vedasi art. 5.2 degli statuti).



## **Art. 4      Organi**

---

- 4.1 Gli organi dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) sono:
- a) l'assemblea della CPN;
  - b) il comitato direttore;
  - c) l'ufficio di revisione.
- 4.2 L'assemblea della CPN può nominare, su richiesta, delle sotto-commissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. E' possibile impiegare come sottocommissione anche le commissioni paritetiche regionali (CP). Compiti e competenze di queste sotto-commissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dall'assemblea della CPN.

## **Art. 5      Assemblea della CPN**

---

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è l'assemblea della CPN.
- 5.2 I delegati vengono nominati dagli organi delle parti contraenti ed hanno il seguente numero di rappresentanti:
- 8 delegati dell'associazione suissetec
  - 5 delegati del sindacato FLMO
  - 3 delegati del sindacato SYNA
- 5.3 L'assemblea della CPN ha le seguenti attribuzioni:
- a) fissare e modificare gli statuti;
  - b) decidere in merito all'ammissione e all'esclusione dei membri dell'associazione;
  - c) eleggere il comitato direttore ed i co-presidenti;
  - d) eleggere l'ufficio di revisione;
  - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
  - f) approvare la contabilità dell'associazione;
  - g) dare scarico della gestione finanziaria;
  - h) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali e legali.
- 5.4 In caso di necessità, previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee della CPN altri delegati op-

pure specialisti delle parti contraenti; questi delegati e specialisti avranno voto consultivo.

- 5.5 L'assemblea della CPN raggiunge il quorum in presenza di almeno 5 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 5 membri rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. I delegati assenti possono cedere il loro diritto di voto ad un altro rappresentante eletto. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 L'assemblea della CPN elegge il comitato direttore scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il comitato direttore si compone dei co-presidenti e di ulteriori membri.
- 5.7 L'assemblea della CPN si riunisce almeno una volta all'anno oppure su richiesta di una delle parti. La convocazione è fatta per iscritto, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviata con un preavviso di almeno dieci giorni. Nei casi urgenti non è necessario rispettare tale termine.
- 5.8 Le trattative e le discussioni vengono messe a verbale.

#### **Art. 6      Comitato direttore**

---

- 6.1 Il comitato direttore si compone di tre persone e del/della verbalista.
- 6.2 I rappresentanti dell'organizzazione padronale sono nominati da swissetec, quelli delle organizzazioni dei lavoratori dalla FLMO e dalla SYNA. Essi vengono eletti dall'assemblea della CPN.
- 6.3 Ad ogni riunione del comitato direttore si deve redigere un verbale.
- 6.4 Il comitato direttore della CPN è responsabile per:
  - a) i preparativi per le assemblee della CPN
  - b) il giudizio e la decisione in merito ai controlli della contabilità salariale e dei cantieri
  - c) tutti gli altri affari amministrativi, purchè non si tratti di affari che competono esplicitamente ad un altro organo.

#### **Art. 7      Finanze**

---

- 7.1 L'associazione «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione» (CPN) si finanzia tramite:

- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al CCL (contributi professionali e di spese di applicazione secondo l'art. 20 CCL, DFO),
- b) le tasse dei contratti di adesione (art. 8.4 CCL),
- c) i proventi di interessi,
- d) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi professionali e di spese di applicazione, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 10.2 lit. b) e 11.4 lit. g) CCL.

- 7.2 Il segretariato dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è incaricato, conformemente all'art. 11.4 lit. g) CCL, della gestione della cassa della CPN. L'indirizzo è il seguente:  
Commissione Paritetica Nazionale  
per il ramo svizzero della tecnica della costruzione  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale 272  
3000 Berna 15
- 7.3 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

#### **Art. 8      Ufficio di revisione**

---

- 8.1 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN).
- 8.2 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL.
- 8.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea della CPN.

#### **Art. 9      Responsabilità**

---

- 9.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 9.2 Qualsiasi altra responsabilità dei membri, rispettivamente dei rappresentanti dell'associazione, è esplicitamente esclusa.

## **Art. 10      Scioglimento**

---

- 10.1 Lo scioglimento dell'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione (CPN) può essere decretato unicamente dall'assemblea della CPN. A tale scopo è necessario anche l'accordo degli organi responsabili delle parti contraenti il presente CCL.
- 10.2 Eventuali rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50% suissetec, 50% FLMO e SYNA).

## **Art. 11      Entrata in vigore**

---

- 11.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2004.

### **Firme delle parti contraenti**

Berna, Zurigo, 21 novembre 2003

#### **Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

#### **Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

#### **Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino

#### **Per l'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero della tecnica della costruzione**

Il co-presidente:  
G. Gallati

Il co-presidente:  
Rolf Frehner

## Appendice 2

Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione

### Art. 1      **Principio**

- 1.1 L'importo del contributo professionale e di spese di applicazione è di Fr. 25.– al mese, a norma dell'art. 20 CCL.

### Art. 2      **Contributi dei dipendenti**

- 2.1 Il contributo per i dipendenti viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 Il contributo professionale e di spese di applicazione dedotto dal datore di lavoro deve essere versato almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

### Art. 3      **Contributi dei datori di lavoro**

- 3.1 I contributi padronali devono essere versati almeno una volta all'anno al segretariato della CPN.

### Art. 4      **Ricevuta dei contributi**

- 4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i dipendenti sottoposti al CCL una ricevuta comprovante l'importo dei contributi versati durante l'anno civile.
- 4.2 Formulare di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPN. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

### Art. 5      **Rimborso di contributi**

- 5.1 Su presentazione della ricevuta, i dipendenti membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi dedotti.

- 5.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

#### **Art. 6      Organi di esecuzione**

---

- 6.1 L'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPN.
- 6.2 Per quanto concerne il contributo professionale e di spese di applicazione, alla CPN vengono assegnati i compiti seguenti:
- a) approvare i conti annuali e il rapporto di controllo
  - b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle aziende
  - c) ha la competenza di eseguire eventuali modifiche del regolamento relativo all'incasso ed al finanziamento durante il periodo di validità contrattuale.
- 6.3 L'organo di controllo è rappresentato dai revisori della CPN. Esso ha i compiti seguenti:
- controllo dei conti annuali
  - elaborazione di un rapporto di controllo all'intenzione della CPN
  - controllo, in collaborazione con il segretariato, della corretta applicazione delle norme relative ai contributi professionali e di spese di applicazione.

#### **Art. 7      Applicazione**

---

- 7.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi professionali e di spese di applicazione, presta la sua opera in collaborazione con le parti contraenti il CCL, affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art.20 CCL. I membri della CPN vengono regolarmente informati.
- 7.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare le eventuali controversie.

#### **Art. 8      Validità**

---

- 8.1 Quest'appendice costituisce parte integrante del CCL.

Berna, Zurigo, 21 novembre 2003

Le parti contraenti

**Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

**Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO:**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

**Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino

## Appendice 5

### **Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)**

822.14

del 17 dicembre 1993

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*

visto l'articolo 34<sup>ter</sup> capoverso 1 lettera b della Costituzione federale<sup>1)</sup>;

visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>2)</sup>,

*decreta:*

#### **Sezione 1: Disposizioni generali**

##### **Art. 1 Campo d'applicazione**

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

##### **Art. 2 Deroghe**

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli articoli 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

##### **Art. 3 Diritto di essere rappresentati**

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

##### **Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori**

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli articoli 9 e 10.

RU 1994 1037

<sup>1)</sup> RS 101

<sup>2)</sup> FF 1993 I 609



## Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

### Art. 5 Prima elezione

<sup>1</sup> Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da cento lavoratori.

<sup>2</sup> L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

### Art. 6 Principi dell'elezione

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

### Art. 7 Numero dei rappresentanti

<sup>1</sup> Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.

<sup>2</sup> La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

### Art. 8 Mandato

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

## Sezione 3: Diritti di partecipazione

### Art. 9 Diritto all'informazione

<sup>1</sup> La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

### Art. 10 Speciali diritti di partecipazione

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

- a. sicurezza durante il lavoro e protezione della salute ai sensi degli articoli 82 della legge sull'assicurazione contro gli infortuni<sup>1)</sup> e 6 della legge sul lavoro<sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> RS 832.20

<sup>2)</sup> RS 822.11

- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni<sup>1)</sup>;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni.

#### **Sezione 4: Collaborazione**

##### **Art. 11 Principio**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

##### **Art. 12 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

<sup>2</sup> Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

##### **Art. 13 Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro**

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

##### **Art. 14 Obbligo di discrezione**

<sup>1</sup> I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:

- a. gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;
- b. gli affari personali dei lavoratori.

<sup>3</sup> I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'articolo 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1 sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.

<sup>1)</sup> RS 220

<sup>4</sup> Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.

<sup>5</sup> L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

## **Sezione 5: Contenzioso**

### **Art. 15**

<sup>1</sup> Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e di arbitrato.

<sup>2</sup> Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento

## Anexxe 4

### Codice delle obbligazioni

(Del contratto di lavoro)

Modificazione del 17 dicembre 1993

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*  
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993<sup>1)</sup>,  
*decreta:*

I

Il Codice delle obbligazioni<sup>2)</sup> è modificato come segue:

*Art. 333 marginale, cpv. 1 e 1<sup>bis</sup>*

E. Trasferimento del rapporto di lavoro  
L. Effetti

<sup>1</sup> Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.

<sup>1bis</sup> Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.

*Art. 333a*

2. Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori

<sup>1</sup> Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:

- a. il motivo del trasferimento;
- b. le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

<sup>2</sup> Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

*Art. 335d*

118s. Licenzia-  
mento collettivo  
1. Definizione

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

*Art. 335e*

2. Campo d'ap-  
plicazione

<sup>1</sup> Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.

<sup>2</sup> Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria.

*Art. 335f*

3. Consultazione  
dei lavoratori

<sup>1</sup> Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.

<sup>2</sup> Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

<sup>3</sup> Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:

- a. i motivi del licenziamento collettivo;
- b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
- c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
- d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

*Art. 335g*

4. Procedura

<sup>1</sup> Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

<sup>2</sup> La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

<sup>3</sup> L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

<sup>4</sup> Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

*Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3*

<sup>2</sup> La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

<sup>3</sup> Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

*Art. 336a cpv. 3*

<sup>3</sup> Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

## II

La legge federale del 23 settembre 1953<sup>1)</sup> sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera è modificata come segue:

*Art. 68 cpv. 2 secondo periodo*

<sup>2</sup> ... L'articolo 333a del Codice delle obbligazioni<sup>2)</sup>, concernente la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di trasferimento del rapporto di lavoro, gli articoli 335d - 335g, concernenti il licenziamento collettivo, nonché l'articolo 336 capoverso 3 non sono tuttavia applicabili.

<sup>1)</sup> RS 747.30

<sup>2)</sup> RS 220; RU 1994 804

*Art. 76a*

Trasferimento  
del rapporto di  
lavoro

<sup>1</sup> Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda a un terzo che si impegna ad assumere il rapporto di lavoro, questo passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente, al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.

<sup>2</sup> Nel caso di opposizione, il rapporto di lavoro è sciolto alla scadenza del termine legale di disdetta; sino a tale momento, l'acquirente dell'azienda e il lavoratore sono tenuti ad adempiere il contratto.

<sup>3</sup> Il precedente datore di lavoro e l'acquirente dell'azienda rispondono solidalmente dei crediti del lavoratore divenuti esigibili prima del trasferimento e dopo sino al momento in cui il rapporto di lavoro possa essere sciolto normalmente od è sciolto per opposizione del lavoratore al trasferimento.

<sup>4</sup> Per altro, il datore di lavoro non può trasferire a un terzo i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, in quanto il contrario non risulti da un accordo o dalle circostanze.

## III

<sup>1</sup> La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Consiglio degli Stati, 17 dicembre 1993

Consiglio nazionale, 17 dicembre 1993

Il presidente: Jagmetti

Il presidente: Gret Haller

Il segretario: Lanz

Il segretario: Anliker

*Referendum inutilizzato ed entrata in vigore*

<sup>1</sup> Il termine di referendum per la presente legge è scaduto inutilizzato il 28 marzo 1994<sup>1)</sup>.

<sup>2</sup> La presente legge entra in vigore il 1° maggio 1994.

31 marzo 1994

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Stich

Il cancelliere della Confederazione, Couchepin

<sup>1)</sup> FF 1993 IV 536

# Annexe 5

## Cassa di compensazione SPIDA

### Art. 1 Principio

---

- 1.1 Per permettere di realizzare nel modo migliore la compensazione delle prestazioni del datore di lavoro, esiste la «Cassa di compensazione SPIDA», avente forma giuridica di unione cooperativa.

### Art. 2 Elenco delle prestazioni

---

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni:
- a) assegni per i figli e la formazione;
  - b) indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative;
  - c) indennità per nascita facoltative (Fr. 500.—) nei cantoni senza relative disposizioni;
  - d) indennità sostitutiva del salario pari al 100% per corsi militari di ripetizione e servizio civile, 50% per scuola reclute per chi presta servizio e non ha figli, 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico;
  - e) indennità sostitutiva del salario per corsi militari di passaggio al grado superiore e per servizio civile pari al 100% fino al 28° giorno; a partire dal 29° giorno pari al 50% per chi presta servizio e non ha figli ed all'80% per chi presta servizio ed ha figli a carico;
  - f) indennità sostitutiva del salario per militari in ferma continuata (300 giorni); 80% del salario purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri sei mesi dopo la fine del servizio militare;
  - g) indennità per assenze giustificate, a seconda del genere di assenza, ogni volta da 1 a 3 giorni in caso di matrimonio, nascite di figli, casi di decesso, traslochi, giornate d'informazione in merito alla scuola reclute, riforma militare;
  - h) indennizzo fino a 3 giorni di carenza in caso d'infortunio (periodo d'aspettativa non coperto dalla SUVA);
  - i) indennità per un periodo di 10 giorni al massimo nell'arco di un anno in caso di adempimento di una funzione politica come membro eletto nel consiglio municipale, comunale, cantonale oppure del circondario;
  - k) indennità per svolgere l'attività di esperto durante gli esami di fine tirocinio (membri suissetec e USIE). Viene indennizzato unicamente il tempo necessario allo svolgimento degli esami (tempo di presenza), non quello necessario ai preparativi degli stessi fino ad un massimo di 10 giorni all'anno;



- l) indennità per l'ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del dipendente;
- m) prestazioni d'invalidità dovuta a malattia.

Eventuali cambiamenti apportati all'elenco delle prestazioni verranno resi noti dalle parti contraenti tramite l'appendice 10 CCL per il 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di divergenze d'interpretazione fa stato il regolamento di cassa della SPIDA.

### **Art. 3 Rapporto con il CCL**

---

- 3.1 Il regolamento di cassa della Cassa di compensazione SPIDA costituisce parte integrante del presente CCL.

### **Art. 4 Obbligo di conteggio**

---

- 4.1 Le aziende associate a suissetec sono tenute ad effettuare il conteggio dei contributi con la Cassa di compensazione SPIDA.

### **Art. 5 Eccezione**

---

- 5.1 L'obbligo di eseguire il conteggio con la Cassa di compensazione SPIDA non vale per le aziende con sede sociale nei cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione, purchè quest'ultima sia stata accettata dalla CPN.

### **Art. 6 Controlli delle prestazioni padronali**

---

- 6.1 La CPN, rispettivamente la CP competente, può controllare se i datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguardi dei dipendenti.
- 6.2 Se la Cassa di compensazione SPIDA oppure la CPN, rispettivamente la commissione paritetica, constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o che non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, questi dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».
- 6.3 La Cassa di compensazione SPIDA è autorizzata ad incassare le quote ed eventuali multe convenzionali.

## **Appendice 6**

## Appendice 7

### Disposizioni minime per il personale a prestito da uffici e da agenzie di collocamento

#### Art. 1 **Principio**

---

- 1.1 In conformità all'art.3.2.3 CCL, le parti contraenti elaborano, all'attenzione dei datori di lavoro sottoposti al CCL, le condizioni seguenti per il calcolo del salario orario minimo.

#### Art. 2 **Calcolo delle tariffe orarie minime**

---

- 2.1 Per adempiere agli standards minimi elencati all'art.3.2.3 CCL, è necessario aggiungere ai salari minimi attuali, in base all'art.39 CCL, rispettivamente in base all'appendice 10 CCL, e basandosi sulla durata del lavoro fissata all'art.25 CCL, le seguenti percentuali:

#### Art. 29 **Vacanze**

23 giorni	9,70%
24 giorni	10,17%
25 giorni	10,63%
27 giorni	11,58%
28 giorni	12,07%
30 giorni	13,04%

#### Art. 31 **Giorni festivi**

Per ogni giorno festivo	0,42%
-------------------------	-------

#### Art. 34 **Assenze giustificate**

Per ogni giorno di assenza	0,42%
----------------------------	-------

#### Art. 40 **Indennità di fine anno** 8,33%

#### Art. 42 **Lavoro straordinario normale**

Per ogni ora straordinaria	25%
----------------------------	-----

#### Art. 43 **Lavoro serale / notturno**

Per ogni ora	50%
--------------	-----

#### **Lavoro domenicale e nei giorni festivi**

Per ogni ora	100%
--------------	------

- 2.2 Le parti contraenti fanno inoltre notare che vanno ugualmente rispettati gli articoli 44.4 CCL (interruzione per lo spuntino di mezzanotte), 49 e 50 CCL (impedimento per malattia, obbligo di assicurazione, condizioni di assicurazione), 55 CCL (pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile).

**Art. 3 Obbligo di rispettare le disposizioni della DFO**

- 3.1 Le parti firmatarie il CCL raccomandano ai datori di lavoro di vincolare per iscritto al rispetto di queste disposizioni le agenzie di collocamento del personale, quelle di lavoro temporaneo e gli uffici per il personale a prestito.

Berna, Zurigo, 21 novembre 2003

Le parti contraenti

**Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

**Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO:**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

**Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino

## **Appendice 8**

### **Accordo protocollare per il pensionamento flessibile**

Le parti contraenti il CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione concordano sull'opportunità di sviluppare soluzioni per un pensionamento flessibile o anticipato in favore dei dipendenti più anziani a partire dall'anno 2006.

Per raggiungere tale obiettivo, le parti elaborano un accordo all'attenzione degli organi firmatari basato sui principi sotto elencati.

#### **Campo d'applicazione**

- Dipendenti del ramo della tecnica della costruzione sottoposti al CCL ed alla DFO, che a causa della loro attività professionale o delle intemperie sono di salute malferma o provati fisicamente.
- Aziende associate dell'organizzazione padronale contraente il CCL.
- Aziende sottoposte all'estensione del campo d'applicazione del CCL conformemente all'art. 3 CCL e DFO.

#### **Organizzazione / finanziamento**

- Principio di compensazione
- Partecipazione alle spese di lavoratori e datori di lavoro
- Cassa di compensazione SPIDA

#### **Valori di riferimento**

- Pensionamento flessibile e/o pensionamento anticipato
- Durata minima di appartenenza al settore
- Accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente

#### **Ratifica**

- Per passare in giudicato, un'eventuale soluzione scaturita dalle trattative deve essere ratificata dagli organi competenti delle parti contraenti.

Berna, Zurigo, 21 novembre 2003

Le parti contraenti

**Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

**Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO:**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

**Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino

## Appendice 9

Esempio di contratto di lavoro per i dipendenti sottoposti al CCL (può essere richiesto alle parti contraenti)

Tra la ditta  
*quale datore di lavoro*

e il/la signor/signora/signorina  
*quale dipendente*

si stipula:

1. *Competenze*  
Il/La dipendente è assunto/a in qualità di
2. *Il rapporto di lavoro inizia il*
3. *L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di \_\_\_\_\_ mesi.*
4. La retribuzione è stabilita come segue:  
*Salario lordo Fr. \_\_\_\_\_ mensili oppure*  
*Salario orario lordo Fr. \_\_\_\_\_*
5. Il/La dipendente ha preso visione *della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero della tecnica della costruzione* e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.
6. *Fondazione di previdenza professionale:* il/la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.
7. *Disposizioni particolari*

Luogo e data:

Il datore di lavoro:  
(azienda, firma)

Il/La dipendente:  
(firma)

Redatto in due esemplari:

# Appendice 11

## Nota a verbale

L'Associazione padronale svizzera lattonieri e installatori APSLI ed il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO

riconoscono che nei cantoni Vallese e Neuchâtel esistono già da molti anni particolari istituzioni e regolamentazioni per gli assegni per i figli ed altre indennità. Essi sono elencati esplicitamente nel regolamento della Cassa di compensazione SPIDA (vedasi CCL appendice 5, art. 5.1).

Data la nuova elaborazione della convenzione collettiva di lavoro, che entra in vigore il 1° gennaio 2004, le parti contraenti concordano di registrare l'esistenza di queste speciali regolamentazioni mediante questa nota a verbale. Di conseguenza, ciò significa che i datori di lavoro con sede sociale nei cantoni Vallese o Neuchâtel procedono direttamente al conteggio con la loro filiale della cassa di compensazione SPIDA per l'ottenimento degli assegni per i figli, per quello delle indennità per adempimento di una funzione politica, per assenze giustificate, per giorni di carenza in caso di infortunio, per diritto al salario in caso di decesso del dipendente e per rapporti di lavoro di lunga durata.

Nei cantoni Vallese, Neuchâtel, Giura e nella parte di madrelingua francese del canton Berna, i datori di lavoro procedono al conteggio delle indennità per perdita di guadagno in caso di malattia direttamente con la rispettiva cassa. Le prestazioni sostitutive del salario in caso di impedimento del dipendente dovuto a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile sono di competenza delle casse di compensazione professionali delle associazioni interessate dei cantoni Vallese e Neuchâtel.



Berna, Zurigo, 21 novembre 2003

Le parti contraenti

**Per l'Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione (suissetec)**

Il presidente centrale:  
Peter Schilliger

Il direttore:  
Dr. Max Meyer

**Per il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi FLMO:**

Il presidente:  
Renzo Ambrosetti

Un membro del comitato direttore:  
Rolf Frehner

**Per il Sindacato interprofessionale SYNA:**

Il presidente:  
Dr. Max Haas

Un segretario centrale:  
Nicola Tamburrino