

Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi

Volume 136
Bellinzona, 6 luglio

38/2010

Decreto del Consiglio di Stato del 26 maggio 2010 che proroga e modifica l'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino (CCLA)

(del 26 maggio 2010)

IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

richiamati:

- il Decreto del Consiglio di Stato del 14 febbraio 2006 che conferisce il carattere obbligatorio generale al Contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino (CCLA) fino al 31 dicembre 2006 e
- il Decreto del Consiglio di Stato del 27 gennaio 2009 che modifica e rimette in vigore l'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino (CCLA) fino al 30 giugno 2010;

vista la domanda 22 febbraio 2010 delle parti contraenti intesa a prolungare fino al 30 giugno 2011 la validità del Decreto del Consiglio di Stato relativo al conferimento dell'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino, comprensivo di tutte le modifiche intercorse dal 1. gennaio 2007 al 31 dicembre 2009 e delle appendici 1 e 2 riguardanti i salari minimi;

richiamata la pubblicazione della domanda nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 19/2010 del 9 marzo 2010 e nel Foglio ufficiale svizzero di commercio n. 64 del 1. aprile 2010;

ritenuto che entro il termine legale non sono state interposte opposizioni;

considerate adempiute le condizioni poste dalla Legge federale per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;

richiamate:

- la Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956, segnatamente l'art. 16;
- la Legge di applicazione della legge federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 2 dicembre 2008;

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia

decreta:

1. La domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale ai nuovi articoli contrattuali e alle appendici 1 e 2 al contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino è accolta.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle disposizioni modificate del CCLA evidenziate in grassetto e con doppia sottolineatura di cui all'allegato contratto. Le disposizioni del CCLA evidenziate semplicemente in grassetto sono quelle cui è già stata conferita l'obbligatorietà generale.

3. La presente decisione, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia pubblica, è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi ed è menzionata nel Foglio ufficiale svizzero di commercio. Essa entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese ed è valida fino al 30 giugno 2011.

Bellinzona, 26 maggio 2010

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **L. Pedrazzini**

Il Cancelliere: **G. Gianella**

Approvata dal Dipartimento federale dell'economia pubblica il 25 giugno 2010

Allegato alla Risoluzione governativa

Contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino

PREAMBOLO

Vista la Convenzione nazionale nel ramo delle automobili ed in considerazione delle specifiche caratteristiche del nostro Cantone, si conclude tra:

l'Unione professionale svizzera dell'automobile, Sezione Ticino (UPSA – Ti) da una parte

e

l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

il Sindacato UNIA

dall'altra,

il seguente contratto collettivo di lavoro ai sensi degli art. 356 e segg. del CO

A DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Promovimento generale del ramo professionale

Il contratto collettivo mira a favorire un positivo sviluppo dell'artigianato dell'automobile così come gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le parti condividono in particolare l'opportunità di favorire ordinate condizioni produttive, combattendo segnatamente la concorrenza sleale, di sostenere gli sforzi volti a rafforzare economicamente il settore e di incentivare la formazione ed il perfezionamento professionale.

Art. 2 Scopo del contratto collettivo di lavoro

Il contratto è retto dal principio della buona fede.

Con il presente contratto le parti contraenti si prefiggono in particolare di:

- a) migliorare la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori;
- b) intensificare la cooperazione tra le parti contraenti su tutte le questioni riguardanti gli interessi comuni della professione;
- c) garantire la pace sociale conformemente all'art. 357 a cpv 2 del CO.

Art. 3 Campo d'applicazione

3.1 Il presente contratto si estende a tutte le ditte della Svizzera italiana che fanno parte dell'Unione professionale svizzera dell'automobile – Sezione Ticino ed a tutti i lavoratori del ramo menzionati all'art. 13.

- 3.2** Al contratto potranno aderire individualmente le ditte del ramo (officine meccaniche di riparazione di autoveicoli, ditte che si occupano del commercio di veicoli a motore, della manutenzione, pulizia e custodia di automezzi, della distribuzione di carburanti e lubrificanti per autoveicoli).
I firmatari individuali sottostanno alle condizioni previste dall'art. 36.
- 3.3** In ragione del Decreto di forza obbligatoria, emanato dal Consiglio di Stato del Cantone Ticino il 26.02.1997, sono pure sottoposte al presente contratto tutte le aziende che si occupano di lavori di riparazione di motori di automobili, di autocarri, di torpedoni, officine di elettrauto e annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione gomme.

Art. 4 Obbligo di fedeltà contrattuale

Le associazioni contraenti si impegnano ad ottenere dai loro membri il rispetto scrupoloso delle norme del presente contratto.

B ASSUNZIONE, DISDETTA, DOVERI

Art. 5 Periodo di prova, assunzione

- 5.1** Il primo mese è considerato tempo di prova. In casi particolari, il periodo di prova può essere prolungato fino a 3 mesi previo consenso della commissione paritetica.
- 5.2** In caso di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato di un periodo equivalente.
- 5.3** Trascorso il periodo di prova, il contratto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato, salvo diversa pattuizione individuale scritta.
- 5.4** Il datore di lavoro conferma l'assunzione inserendo il lavoratore nella categoria corrispondente ai suoi requisiti professionali (vedi art. 13) e definendo la data precisa di entrata in servizio.

Art. 6 Disdetta

6.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto:

- a) durante il tempo di prova:
– per la fine di una settimana con preavviso di una settimana.
- b) dopo il periodo di prova:
– per la fine di un mese con preavviso di un mese, nel primo anno di servizio;
– per la fine di un mese con preavviso di due mesi, dal 2° al 9° anno di servizio;
– per la fine di un mese con preavviso di tre mesi, a partire dal 10° anno di servizio.

6.2 Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) in caso di malattia, fino al termine di un periodo consecutivo di 3 mesi dal primo anno fino al 5° anno compreso rispettivamente di 6 mesi a partire dal 6° anno di servizio;
- b) in caso di infortunio, fino a completa guarigione o fino al momento della dichiarazione di invalidità permanente attestata dal medico curante o dalla SUVA;
- c) durante o a cagione del servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile del lavoratore e, in quanto tale servizio duri più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti.

La disdetta data durante uno dei periodi sopra stabiliti è nulla; se invece essa è data prima, ma il termine non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo di divieto.

- 6.3** **Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese.** Quando la notifica della disdetta giunge tardivamente al suo destinatario, il termine é prorogato alla scadenza successiva.
- 6.4** Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. É considerata causa grave, in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere, da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.
- 6.5** La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto. La protezione della disdetta abusiva é accordata sulla base degli articoli 336 e seguenti del CO.
- 6.6** Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un certificato di servizio.

Art. 7 Mancato inizio o abbandono ingiustificato del lavoro

Se il lavoratore senza una causa grave non inizia il lavoro o abbandona senza preavviso il posto di lavoro, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo. 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 apprezzamento.

Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o abbandono dell'impiego sotto pena di perenzione. Sono riservate pretese suppletive nel caso di disdetta per servizio militare o di protezione civile.

Art. 8 Doveri reciproci

Ogni lavoratore è tenuto:

- 8.1** a rispettare tutte le disposizioni previste nel presente contratto e nell'eventuale regolamento di azienda;
- 8.2** **ad eseguire secondo le indicazioni ricevute ed a regola d'arte, i lavori assegnati e i servizi richiesti;**
- 8.3** **ad avere cura degli autoveicoli, degli utensili e dei macchinari affidatigli;**
- 8.4** **a denunciare immediatamente eventuali danni o rotture constatati;**
- 8.5** a rispondere dei danni causati per negligenza grave al macchinario, agli utensili ed al materiale;
- 8.6** a rispondere dei lavori eseguiti male per negligenza;
- 8.7** **ad avvisare il più presto possibile il datore di lavoro qualora per malattia o altri motivi gravi fosse impedito di prestare il proprio lavoro;**
- 8.8** **a iniziare il lavoro all'ora stabilita e non abbandonarlo prima dell'orario prescritto:** eventuali ritardi o assenze prima del termine saranno dedotti dalla paga;
- 8.9** **a non usare tabacco o bevande alcoliche durante le ore di lavoro;**
- 8.10** **a trattare la clientela con modi urbani e cortesi;**
- 8.11** **a stendere con cura eventuali rapporti richiesti circa il lavoro prestato;**
- 8.12** **a mantenere il segreto professionale sia durante che dopo il rapporto di lavoro;**
- 8.13** **ad astenersi da qualsiasi atto che possa, direttamente o indirettamente, danneggiare materialmente o moralmente il datore di lavoro;**
- 8.14** **a presentarsi con abiti da lavoro puliti e in una tenuta decente.**
- 8.15** **Ogni lavoratore:**

- a) deve astenersi dal lavoro professionale durante i periodi di riposo e le vacanze;
- b) il lavoro professionale durante le vacanze o il riposo costituisce motivo grave per l'immediata rescissione dal rapporto d'impiego;
- c) **le trasgressioni a questa disposizione saranno inoltre denunciate alla Commissione paritetica la quale, previa inchiesta e accertamento dell'infrazione, infliggerà al lavoratore una multa commisurata alla gravità del caso;**
- d) in casi di particolare gravità la multa potrà arrivare all'importo della tredicesima. L'ammontare delle multe sarà devoluto al fondo paritetico.

8.16 Il datore di lavoro è tenuto:

- a) a rispettare tutte le disposizioni previste nel presente contratto;
- b) a trattare con correttezza i lavoratori e a dare loro indicazioni chiare e precise sui lavori da eseguire o sui servizi da prestare;
- c) a redigere regolare inventario controfirmato dalle due parti per gli utensili e materiali consegnati al lavoratore e per il quale quest'ultimo deve rispondere in quanto non si tratti di usura normale;
- d) a permettere, verso la fine della durata giornaliera del lavoro, i necessari lavori di riordino dei materiali e attrezzi;
- e) a tenere a disposizione, nei locali di lavoro, una cassetta sanitaria contenente il materiale per i primi soccorsi;
- f) ai datori di lavoro che violano le norme contrattuali, la Commissione paritetica può infliggere pene pecuniarie commisurate alla gravità della trasgressione, che potranno arrivare ad un ammontare di Fr. 3'000.00. Le multe saranno devolute al fondo paritetico.

C DURATA DEL LAVORO

Art. 9 Durata del lavoro

9.1 La durata normale settimanale del lavoro è di:

- 41 ore ½ per il personale di officina;
- 47 ore ½ per il personale addetto alla vendita di carburanti.

In ogni caso il lavoratore ha diritto a 48 ore consecutive di interruzione del lavoro.

9.2 Gli orari di inizio e fine della giornata lavorativa vengono stabiliti dal singolo garage, in collaborazione con i lavoratori. La durata settimanale prevista al capoverso precedente non deve comunque essere superata.

In caso di divergenza circa la fissazione dell'orario giornaliero è data la facoltà di ricorso alla CPC.

9.3 In caso di necessità e riservate le disposizioni di legge, al maestro meccanico, al capo meccanico, al ricezionista e al meccanico diagnostico possono essere richieste fino ad un massimo di 170 ore supplementari all'anno.

9.4 La durata giornaliera del lavoro non potrà eccedere:

- 9 ore per il personale d'officina;
- 10 ore per il personale addetto alla vendita di carburanti, comprese tra le ore 06.00 e le 23.00.

9.5 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno un'ora, di regola un'ora e mezza. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro, se al lavoratore è consentito di lasciare il posto di lavoro.

- 9.6** **Alla vigilia dei giorni festivi che cadono nel periodo di fine anno (Natale, Capodanno, Epifania), il lavoro d'officina cessa al più tardi alle ore 17.00.**
- Art. 10** **Chiusura delle officine**
- 10.1** **Le ditte si asterranno dall'occupare i propri lavoratori per lavori di riparazioni dalle ore 12.00 del sabato alla ripresa del lavoro del lunedì mattina, nonché durante tutti i giorni festivi ufficiali anche non pacificati alla domenica.**
- 10.2** **Non cadono sotto questo divieto il servizio gomme e batterie e il cambio olio. Restano inoltre riservati, per i lavori di riparazione e di manutenzione veri e propri, i turni di servizio che saranno istituiti dall'Associazione padronale contraente.**
- 10.3** **Per il personale delle stazioni di distribuzione e il personale delle autorimesse, il datore di lavoro può, senza permesso dell'autorità, spostare il limite del lavoro diurno dalle ore 20.00 alle 23.00.**
- 10.4** **Il datore di lavoro può, senza permesso dell'autorità, fare eseguire lavoro notturno regolare o periodico ai lavoratori adulti di sesso maschile, se ciò è indispensabile per la distribuzione alle stazioni, l'esercizio dei locali di parcheggio o il servizio di picchetto e di soccorso.**
- Art. 11** **Lavoro straordinario**
- 11.1** **Per ore straordinarie sono considerate quelle eccedenti la durata normale del lavoro settimanale. Per queste ore straordinarie saranno corrisposti i seguenti supplementi:**
- 25 % per le ore straordinarie diurne;
 - 50 % per le ore straordinarie notturne (sono ritenute tali le ore comprese tra le 20.00 e le 06.00 per il personale d'officina e tra le 22.00 risp. le 23.00 del sabato, della domenica, dei giorni festivi e della loro vigilia e le ore 06.00 per il personale addetto alla distribuzione di benzina, olio e accessori);
 - 100 % per le ore straordinarie festive (sono ritenute tali le ore che il personale d'officina effettua tra le 00.00 e le ore 24.00 delle domeniche e dei giorni festivi e quelle che il personale addetto alla distribuzione effettua in domenica o nei giorni festivi all'infuori dei turni normali di servizio).
- 11.2** **I menzionati supplementi non sono dovuti se il lavoro straordinario non è richiesto dal datore di lavoro o se la prestazione del lavoratore non è motivata.**
- Art. 12** **Riposo settimanale e festivo**
- 12.1** **Per il personale addetto alla distribuzione di benzina, il congedo settimanale di mezza giornata sarà concesso almeno una volta al mese al pomeriggio del sabato. Negli altri sabati, il personale addetto alla distribuzione di benzina dovrà prestarsi ai turni di picchetto.**
- 12.2** **Per il personale d'officina il lavoro domenicale o festivo è di regola proibito. Fanno eccezioni i casi di urgente necessità come scontri, panne e simili. Il personale d'officina non sarà tenuto a prestare lavoro domenicale o festivo se non dietro espressa richiesta da parte del datore di lavoro e potrà rifiutarsi solo per validi motivi. Il personale che presta lavoro domenicale o festivo (vedi art. 10) avrà diritto al riposo compensativo non retribuito.**
- 12.3** **Per gli addetti:**
- a) al servizio di distribuzione di benzina, olio e accessori (stazione di servizio); il lavoro nelle domeniche e nei giorni festivi ufficiali (vedi art. 25) è considerato di carattere permanente;

- b) **il riposo compensativo per il lavoro domenicale dovrà comunque cadere in domenica o in un giorno festivo legale almeno una volta ogni 2 settimane;**
 - c) nelle altre domeniche e giorni festivi questo personale dovrà prestarsi ai turni di picchetto;
 - d) per il lavoro domenicale o festivo gli addetti alla distribuzione di benzina, olio e accessori hanno diritto alla compensazione con altrettante ore di libero in tempo di lavoro non retribuite.
- 12.4 Nelle domeniche e nei giorni festivi sarà concesso al lavoratore il tempo necessario per l'adempimento delle pratiche religiose.

D CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONI

Art. 13 Classificazione del personale

I lavoratori si suddividono nelle seguenti categorie:

- a) **maestro meccanico:** meccanico con l'attestato federale di maestria;
- b) **capo meccanico:** meccanico completo, capace di dirigere in modo autonomo l'officina, di allestire preventivi e fatture, di trattare con la clientela in sostituzione del datore di lavoro;
- c) **ricezionista:** chi ha il compito di accettare incarichi per servizi. Deve essere in possesso di un certificato di capacità professionale quale meccanico d'auto oppure quale impiegato d'ufficio;
- d) **meccanico diagnostico:** specialista nella diagnosi autonoma e sicura dei difetti e in grado di sapere consigliare i clienti. Deve essere in possesso dell'apposito attestato federale di capacità;
- e) **meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio nel rispettivo ramo (con un tirocinio di 4 anni);
- f) **meccanico di manutenzione, riparatore d'automobili: lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio** (con un tirocinio di 3 anni);
- g) **assistente di manutenzione per automobili: lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio quale assistente di manutenzione per automobili** (con un tirocinio di 2 anni);
- h) **commesso di vendita pezzi di ricambio:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio o con certificato d'impiegato di commercio e pratica nel ramo;
- i) **magazziniere comune:** addetto al magazzino senza certificato;
- j) **aiuto meccanico d'auto:** lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio, ma con formazione pratica nel ramo;
- k) **serviceman** e addetto al lavaggio, grassaggio e riparazione gomme;
- l) **addetto alla vendita di carburanti:** personale addetto esclusivamente alla vendita di benzina e olio alla stazione di servizio;
- m) **giovani lavoratori:** aiuto meccanici, lavoratori ausiliari, serviceman, magazzinieri comuni, commessi di vendita pezzi di ricambio e addetti alla vendita di carburanti con meno di 20 anni di età (vedi art. 16);
- n) **apprendisti:** giovani che hanno stipulato un contratto di tirocinio quali meccatronico, meccanico d'automobili, elettricista elettronico per autoveicoli, meccanico di manutenzione, riparatore di automobili, assistente di manutenzione per automobili, commesso di vendita pezzi di ricambio (vedi appendice 2).

Per divergenze circa l'interpretazione delle categorie e l'assegnazione ad una determinata categoria, il caso è da sottoporre alla CPC per appiattamento o decisione.

13.1 Tutti i lavoratori vengono retribuiti con stipendio mensile. La CPC emana disposizioni al riguardo.

13.2 Per ottenere il salario orario si divide lo stipendio per:
– 180 se la durata settimanale del lavoro è di 41 ore $\frac{1}{2}$;
– 206 se la durata settimanale del lavoro è di 47 ore $\frac{1}{2}$.

Art. 14 Stipendi minimi

14.1 Gli stipendi minimi previsti all'appendice 1 sono ragguagliati all'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre.

14.2 Gli stipendi minimi sono definiti, annualmente, dalle parti contraenti e inviati a tutte le ditte del ramo.

Art. 15 Adeguamento al rincaro

15.1 Con effetto dal 1° gennaio di ogni anno:

- a) gli stipendi minimi ed effettivi devono essere adeguati al rincaro sulla base della differenza fra l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre dell'anno precedente e l'indice di fine settembre dell'anno in corso;
- b) gli adeguamenti saranno pubblicati nel Foglio ufficiale cantonale;
- c) in caso di comprovate difficoltà economiche e di mercato, le parti si impegnano a discutere soluzioni particolari, anche in deroga al capoverso precedente.

15.2 Nel caso in cui il rincaro nei primi sei mesi dell'anno civile raggiunga o superi il 3.5%, le parti si incontreranno volontariamente per decidere l'eventuale compensazione di rincaro a partire dal 1° luglio.

Art. 16 Stipendi per giovani lavoratori

16.1 **Eccezzuate le categorie con tirocinio di 4 anni, per i giovani lavoratori il salario può essere ridotto nella seguente proporzione:**

- 16.enni 60 % del salario minimo della rispettiva categoria;
- 17.enni 70 % del salario minimo della rispettiva categoria;
- 18.enni 80 % del salario minimo della rispettiva categoria;
- 19.enni 90 % del salario minimo della rispettiva categoria.

16.2 **Lo scatto salariale ha effetto nel mese di compimento dell'età.**

Art. 17 Pagamento dello stipendio

17.1 **Il pagamento avverrà al più tardi alla fine del mese:** a richiesta il datore di lavoro verserà un acconto pari a metà del salario mensile, al 15 del mese. **Ogni lavoratore ha diritto a un conteggio separato comprendente l'indicazione delle ore, di eventuali supplementi e delle trattenute.**

17.2 In caso di licenziamento immediato, il salario effettivamente guadagnato sarà versato al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro.

Art. 18 Altre disposizioni salariali

Gli stipendi potranno essere ridotti per i lavoratori invalidi o deboli, come pure per quelli che non danno un rendimento normale.

In questi ultimi casi lo stipendio sarà stabilito per iscritto fra datore di lavoro e lavoratore. Copia dell'accordo sarà trasmesso dal datore di lavoro alla Commissione paritetica alla quale spetta la ratifica.

Art. 19 Tredicesima

Ad ogni lavoratore sarà corrisposta una tredicesima mensilità. Essa sarà versata di regola ogni anno per Natale. In caso di costituzione o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta pro rata temporis. La 13.ma corrisponde alla media dei salari mensili pagati durante l'anno.

Art. 20 Assegni per i figli

I lavoratori riceveranno gli assegni per i figli sulla base della legislazione cantonale in materia.

Art. 21 Indennità di trasferta

Se il lavoratore deve eseguire lavori o prestare servizio oltre 4 km fuori dall'officina e deve restare assente per il pranzo o la cena, la ditta verserà un'indennità di Fr. 15.- per ogni pasto principale. Per i lavori o servizi da prestarsi in località distanti (nel Cantone) tanto da non permettere al lavoratore di rientrare alla sera al proprio domicilio, la ditta versa al lavoratore Fr. 30.- per il pernottamento ed eventuali spese di viaggio saranno a carico del datore di lavoro. Le ore impiegate nel viaggio di andata e ritorno saranno considerate come ore di lavoro. Al lavoratore che, a richiesta del datore di lavoro, mette la propria automobile a disposizione di quest'ultimo per trasferte di servizio, è riconosciuta una indennità di cts. 40 per km.

Art. 22 Abiti da lavoro

Al personale vengono fornite gratuitamente due tute ogni 12 mesi di lavoro.

E VACANZE, FESTIVI E CONGEDI**Art. 23 Vacanze****23.1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:**

- a) 4 settimane all'anno;
- b) 5 settimane all'anno dopo 50 anni di età.

23.2 Gli apprendisti ed i giovani lavoratori hanno diritto fino nell'anno in cui compiono i 20 anni di età, a 5 settimane di vacanze.

23.3 In caso di inizio o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze sono dovute pro rata temporis. Nel caso di vacanze già fatte, il datore di lavoro avrà diritto al rimborso dei giorni pagati in più.

23.4 **Le cinque settimane sono accordate ai lavoratori che raggiungono l'età nel primo semestre dell'anno; solo nell'anno successivo se l'età è raggiunta nel secondo semestre.**

23.5 Il periodo delle vacanze sarà stabilito di comune intesa fra il datore di lavoro e il lavoratore, con particolare riguardo ai bisogni dell'azienda.

23.6 **Una volta ogni due anni le vacanze cadranno nel periodo estivo.**

23.7 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.

23.8 **Se un lavoratore si trova in vacanza in un periodo nel quale l'azienda rimane chiusa a seguito di un giorno festivo infrasettimanale parificato alle domeniche (vedi la lista dei giorni festivi), il datore di lavoro deve accordargli un giorno di congedo supplementare.**

Art. 24 Riduzione delle vacanze

Per interruzioni dovute a servizio militare obbligatorio, servizio di protezione civile, infortunio o malattia, di durata inferiore a due mesi nel corso di un anno, non vi sarà alcuna riduzione delle vacanze.

Se le assenze superano i due mesi, il periodo di vacanza potrà essere ridotto di 1/12 per ogni ulteriore mese di assenza.

Rimane comunque fermo il principio del diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se il lavoratore ha lavorato almeno tre mesi durante l'anno.

Art. 25 Giorni festivi

25.1 Il lavoratore, che non gode di una soluzione più favorevole, ha diritto allo stipendio intero per 9 giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche e quindi non recuperabili.

Qualora uno di essi cade in sabato o in domenica potrà essere sostituito con un altro giorno festivo.

25.2 Le parti contraenti determineranno all'inizio di ogni anno i nove giorni festivi pagati.

Art. 26 Assenze giustificate pagate

Ogni lavoratore ha diritto al salario intero durante le seguenti assenze giustificate:

- 1 settimana per il matrimonio;
- 3 giorni per il decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore;
- 1 giorno per il decesso di un fratello, sorella o suocero/a;
- 1 giorno per la nascita di un figlio/a;
- mezza giornata per l'ispezione militare; qualora l'ispezione militare dovesse richiedere l'assenza di un'intera giornata, sarà corrisposto il **salario per tale durata.**

F ASSICURAZIONI SOCIALI E PREVIDENZA**Art. 27 Pagamento del salario in caso di servizio militare**

27.1 Ogni lavoratore, il cui rapporto di lavoro sia durato o sia stipulato per più di 3 mesi, ha diritto alle seguenti indennità per i corsi di ripetizione o corsi di complemento o di protezione civile, al massimo per una durata di quattro settimane sempre che il lavoro venga ripreso regolarmente dopo il servizio:

- 100 % del salario e degli assegni per i figli per i lavoratori coniugati e per i **celibi con obblighi legali di assistenza;**
 - 80 % del salario per i lavoratori celibi senza obblighi legali di assistenza.
- L'indennità di compensazione per perdita di salario resta acquisita alla ditta.

27.2 In caso di scuola reclute, il lavoratore ha diritto al:

- 40 % dello stipendio nel 1° anno di servizio qua le lavoratore;
- 50 % dello stipendio dal 2° anno di servizio.

Le indennità IPG rimangono acquisite alla ditta.

Art. 28 Assicurazioni infortuni

28.1 Ogni lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali secondo l'ordinamento federale in materia (LAINF).

28.2 Il datore di lavoro è tenuto a coprire 4/5 del salario anche durante il periodo di carenza.

Art. 29 Assicurazione perdita di salario in caso di malattia

- a) Il datore di lavoro deve assicurare i lavoratori per la perdita di salario in caso di malattia e di maternità. La copertura assicurativa deve essere attuata presso enti che garantiscono le prestazioni della LAMal.**

- La copertura della perdita di salario deve corrispondere ad almeno l'80 % dello stipendio, con decorrenza dal primo giorno di malattia e in caso di maternità per 16 settimane.**
- b) Il datore di lavoro partecipa al pagamento del premio assicurativo con il versamento del 2.5 % del salario lordo. Detta percentuale deve corrispondere almeno al 50 % del premio totale; caso contrario il datore di lavoro verserà la differenza.**
 - c) Il datore di lavoro può stipulare un'assicurazione con differimento massimo di 30 giorni, purché si assuma la copertura della perdita di salario per questo periodo.
In questo caso il premio sarà suddiviso in parti uguali tra datore di lavoro e dipendenti. La parte del dipendente non potrà comunque superare quanto andrebbe a suo carico in caso di copertura assicurativa dal 1° giorno di inabilità.
 - d) Sono da sottoporre per approvazione alla CPC altre soluzioni assicurative ritenute equivalenti.
 - e) Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento dello stipendio ai sensi dell'art. 324a del CO; l'obbligo legale del datore di lavoro è perciò considerato tacitato.

Art. 30 Previdenza professionale

I lavoratori sono assicurati contro i rischi di invalidità, di morte e di vecchiaia sulla base dell'ordinamento federale sulla previdenza professionale (LPP).

Art. 31 Pagamento dello stipendio in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro verserà l'indennità di un mese di salario a far tempo dal giorno della morte, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

La suddetta indennità sarà di due mesi di salario se il rapporto di lavoro durava da più di 5 anni.

G PERFEZIONAMENTO

Art. 32 Perfezionamento e aggiornamento professionale

- a) I datori di lavoro riconoscono il principio del perfezionamento e dell'aggiornamento professionale come elemento vitale per ottenere collaboratori aggiornati all'evoluzione del mestiere e della funzione che esercitano per migliorare l'efficienza aziendale.
- b) In particolare, il perfezionamento tecnico deve mettere il personale in condizioni di far fronte alle responsabilità tecniche presenti e future.
L'aggiornamento deve consentire di migliorare i metodi di lavoro e di organizzazione per ottenere il miglioramento della qualità dei risultati rispetto alle energie investite per l'ottenimento degli stessi.
- c) **Previo accordo con il datore di lavoro, sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:**
 - **2 giornate all'anno di formazione per i maestri meccanici, capi meccanici, meccanici diagnostici e ricezionisti;**
 - **1 giornata all'anno per mecatronici, meccanici d'automobili ed elettricisti elettronici per autoveicoli;**

Le modalità di concessione dei congedi sono stabilite da un'apposita convenzione (appendice 3).
- d) **Il datore di lavoro può inoltre accordare congedi di formazione non pagati se corrispondono alle seguenti esigenze:**
 - **corso preparatorio all'art. 33 LFFP (un giorno alla settimana);**
 - **corso preparatorio all'esame federale di maestro meccanico (un giorno alla settimana).**

H PACE SOCIALE E COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE

Art. 33 Libertà di associazione

Ai lavoratori è garantita piena libertà di associazione e facoltà di farsi rappresentare dagli organi o dai delegati dell'organizzazione alla quale appartengono.

Art. 34 Collaborazione e pace sociale

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente tutte le norme del contratto. Essi si impegnano, nella leale applicazione del presente contratto, a collaborare per il miglioramento delle condizioni del mestiere, segnatamente a combattere la concorrenza.

Art. 35 Commissione Professionale Paritetica Cantonale

35.1 Per rendere efficace la collaborazione fra le parti viene nominata una Commissione paritetica cantonale. La CPC è composta di 5 membri e 3 supplenti in rappresentanza dell'UPSA, Sezione Ticino, e di 5 membri e 3 supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali firmatarie. I supplenti partecipano alle riunioni solo in assenza del membro.

35.2 La CPC resta in carica per tutta la durata del contratto.

35.3 La CPC nominerà un presidente, un vice-presidente e un segretario. Le cariche di presidente e vice-presidente saranno assunte alternativamente ogni biennio a turno da un membro della delegazione padronale e operaia.

35.4 La Commissione terrà di regola le sue sedute ordinarie ogni tre mesi e tutte le volte che una delle parti contraenti chieda al presidente la convocazione: in questo caso essa dovrà avvenire entro quindici giorni. Le decisioni sono valide se adottate a maggioranza.

Le decisioni saranno verbalizzate dal segretario e trasmesse ai membri e supplenti della CPC.

Copia delle decisioni saranno pure trasmesse alla CPN.

35.5 La CPC è organizzata e funziona secondo il proprio regolamento.

35.6 La CPC ha i seguenti compiti:

a) **vigilare sull'applicazione del CCL e procedere agli appositi controlli presso le singole aziende;**

b) **interpretare le clausole contrattuali;**

c) **emanare disposizioni vincolanti per quanto attiene all'esecuzione del CCL;**

d) **fungere da organo consuntivo per tutte le questioni riguardanti i rapporti di lavoro;**

e) **preavvisare le domande per l'ammissione di manodopera estera;**

f) **delegare compiti particolari;**

g) **i datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo mettendo a disposizione della CPC i registri di paga e la documentazione riguardante gli orari di lavoro. In caso di infrazione al contratto o agli accordi stabiliti tra le parti contraenti, la CPC decide sulle eventuali sanzioni;**

h) **definire le modalità per l'adesione individuale al CCL.**

35.7 **Le sanzioni sono:**

a) **la diffida scritta;**

b) **multa fino a Fr. 3'000.- secondo la gravità dell'infrazione per i datori di lavoro e fino a Fr. 250.- per infrazioni commesse dal lavoratore. In caso di recidiva le multe potranno essere raddoppiate.**

Le sanzioni sono pronunciate sulla base dei dati in possesso della CPC. Se è necessario chiarire la fattispecie, la CPC può con lettera raccomandata, citare a comparire davanti ad essa il richiedente, il convenuto ed eventuali testi.

- Il prodotto delle multe verrà versato alla cassa CPC, competente per l'incasso della multa è il segretario.**
- 35.8** **Le persone sottoposte al CCL possono ricorrere contro le decisioni della CPC, con lettera raccomandata entro 10 giorni, alla Commissione paritetica nazionale.**
La lettera di ricorso deve contenere una relazione dei fatti e motivi del ricorso.
- 35.9** Qualora fra le parti ci si trovi in contrasto su un medesimo oggetto, si può andare alla CPN e seguire la relativa procedura.
- 35.10** Le spese della CPC saranno pagate con i proventi delle multe e con le entrate previste all'art. 36 del presente contratto.
- 35.11** I compiti della segreteria sono indicati nell'apposito regolamento.
- Art. 36** **Contributi paritetici**
- 36.1** **Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale, nonché all'aiuto sociale.**
- 36.2** **Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico e di spese di applicazione pari a Fr. 20.- al mese. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.**
- 36.3** **Tutti i datori di lavoro versano all'inizio di ogni anno una quota fissa di Fr. 150.-. Questa quota è da versare integralmente anche in caso di apertura dell'azienda nel corso dell'anno.**
- 36.4** **Tutti i datori di lavoro versano, inoltre, un contributo di Fr. 2.- al mese per ogni dipendente sottoposto al CCL. Questo importo viene incassato in parallelo al contributo a carico dei lavoratori (art. 36.2).**
- 36.5** **Per tutti i membri dell'associazione contraente (UPSA – Sezione Ticino), la quota fissa (art. 36.3) e il contributo mensile per ogni dipendente (art. 36.4) sono compresi nella quota associativa e quindi non da versare.**
- 36.6** **La CPC fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi paritetici.**
- 36.7** **La segreteria della CPC provvede all'incasso dei contributi paritetici.**
- 36.8** **Gli importi che affluiscono alla Commissione paritetica serviranno a coprire le spese della Commissione stessa e per scopi di difesa, promozione e per il perfezionamento professionale.**

I DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 Diritti acquisiti

Le disposizioni di salario e di lavoro vigenti al momento dell'entrata in vigore del presente contratto che fossero migliori di quelle previste da quest'ultimo, non potranno essere peggiorate.

Art. 38 Obbligatorietà generale

Con decreto del 26.02.1997, il Consiglio di Stato ha conferito al presente contratto collettivo di lavoro il carattere di obbligatorietà generale.

Le disposizioni decretate obbligatorie sono stampate in grassetto.

Art. 39 Durata del contratto

39.1 Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2010 ed è valido fino al 31 dicembre 2010 e contiene tutte le modifiche intercorse dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2009.

39.2 Se non verrà disdetto con almeno sei mesi di anticipo, si riterrà rinnovato per un altro anno e così di seguito. In caso di disdetta, le parti si impegnano ad iniziare immediatamente le trattative per il rinnovo del contratto.

Unione Professionale Svizzera dell'Automobile Sezione Ticino (UPSA)
W. Robbiani - G. Lazzaroni

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)
M. Robbiani - D. Tettamanti - S. Mecatti

Sindacato UNIA
R. Ambrosetti - R. Frehner - R. Lepori - G. Milani

Appendice 1 Salari minimi

Salari minimi validi dal 1.1.2010:

Maestro meccanico	accordo individuale
Capo meccanico	accordo individuale
Ricezionista	accordo individuale
Meccanico diagnostico	accordo individuale
	Salario mensile minimo

Meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli (con un tirocinio di 4 anni)

1° anno dopo il tirocinio	
– nel 1° semestre	Fr. 3'143.00
– nel 2° semestre	Fr. 3'703.00
2° anno dopo il tirocinio	Fr. 3'996.00
3° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'262.00
4° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'301.00
5° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'895.00

Meccanico di manutenzione, riparatore d'automobili

(con un tirocinio di 3 anni)

1° anno dopo il tirocinio	
– nel 1° semestre	Fr. 2'805.00
– nel 2° semestre	Fr. 3'557.00
2° anno dopo il tirocinio	Fr. 3'804.00
3° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'014.00

Assistente di manutenzione per automobili

(con tirocinio di 2 anni)

1° anno dopo il tirocinio **Fr. 2'500.00**

«fino al 19.mo anno di età si applica l'art. 16 stipendio per giovani lavoratori»

Aiuto meccanico

1° anno	Fr. 3'537.00
2° anno	Fr. 3'568.00

Serviceman e addetto al lavaggio, grassaggio e riparazione gomme

Fr. 3'533.00

Commesso di vendita pezzi di ricambio	Salario mensile minimo
1° anno dopo il tirocinio	
– nel 1° semestre	Fr. 3'143.00
– nel 2° semestre	Fr. 3'383.00
2° anno dopo il tirocinio	Fr. 3'543.00
3° anno dopo il tirocinio	Fr. 3'702.00
4° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'029.00
5° anno dopo il tirocinio	Fr. 4'269.00

Magazziniere

1° anno	
– nel 1° semestre (*)	Fr. 2'805.00
– nel 2° semestre	Fr. 3'223.00
2° anno	Fr. 3'543.00
3° anno	Fr. 3'869.00

(*) solo in caso di primo impiego dopo il tirocinio (negli altri casi il salario iniziale è pari a quello del 2° semestre)

Addetto alla vendita di carburanti

1° anno	Fr. 3'609.00
2° anno	Fr. 3'796.00

Appendice 2 Accordo relativo alle condizioni di lavoro degli apprendisti

Salari minimi validi dal 1° gennaio 2010:

In riferimento all'art. 13 lett. n) del Contratto collettivo di lavoro, le parti contraenti definiscono la seguente retribuzione per apprendisti. Vedi accordo del 24 maggio 2007, aggiornato al 1° gennaio 2010:

1. Retribuzioni minime:

nel 1° anno di tirocinio	Fr. 522.- al mese (*)
nel 2° anno di tirocinio	Fr. 650.- al mese
nel 3° anno di tirocinio	Fr. 847.- al mese
nel 4° anno di tirocinio	Fr. 1'108.- al mese (*)

Questi salari sono da riconoscere ad inizio anno indipendentemente da quelli fissati nel contratto di tirocinio.

(*) meccatronico d'automobili:

Nel 1° anno di tirocinio, quale meccatronico, frequenta per 9 mesi la scuola a tempo pieno e i rimanenti 3 mesi in officina. Lo stipendio mensile da corrispondere è il seguente:

Fr. 522.- per i 3 mesi in officina; Fr. 250.- al mese per i 9 mesi di scuola (+ 13.ma mensilità sulla media).

Con l'inizio del 4° anno di tirocinio lo stipendio sarà adeguato tenendo conto della differenza non percepita durante il periodo scolastico del 1° anno e dovrà essere corrisposto in Fr. 1'312.- al mese per 13 mensilità.

1. Supplementi

nel 1° anno	fino a	Fr. 110.- annui
nel 2° anno	fino a	Fr. 220.- annui
nel 3° anno	fino a	Fr. 540.- annui
nel 4° anno	fino a	Fr. 650.- annui

2. Adeguamento al rincaro

Anche le retribuzioni di cui al punto 1 vengono adeguate al rincaro in applicazione dell'art. 15 del CCL.

3. Tredicesima mensilità

Gli apprendisti hanno diritto alla 13.ma mensilità completa.

4. Vacanze

Gli apprendisti hanno diritto a 5 settimane di vacanza fino e compreso l'anno del compimento del 20.mo anno di età.

5. Altre disposizioni

Sulle altre questioni concernenti le condizioni di lavoro valgono le disposizioni del CCL.

Appendice 3 Convenzione concernente il perfezionamento e l'aggiornamento professionale per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino

Visto l'articolo 32 lett. c) del Contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino, si decide:

Campo d'applicazione

Art. 1 La presente convenzione disciplina le modalità per la partecipazione a corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale del personale delle autorimesse.

Finalità

Art. 2 La presente convenzione disciplina l'impegno e l'obbligo dell'azienda a finanziare corsi da lei proposti.

Impegno a prestare attività presso l'azienda

Art. 3 Il dipendente che partecipa ad un corso di formazione professionale si impegna a prestare la propria opera presso l'azienda per un periodo di tre anni. Il periodo di permanenza considerato inizia a conclusione del corso di formazione.

Art. 4 Qualora il dipendente volesse lasciare l'azienda di propria iniziativa prima che sia trascorso il termine di tre anni, lo stesso dovrà rimborsare al proprio datore di lavoro i costi sostenuti da quest'ultimo in ragione di 1/36.esimo, per ogni mese mancante, alla conclusione del periodo dei tre anni.

Esempio:

– totale delle spese sostenute dal datore di lavoro Fr. 9'000.-, per un corso che termina il 31 marzo 2009;

– il dipendente sarà liberato da ogni obbligo nei confronti del proprio datore di lavoro solo dopo 36 mesi e cioè il 31.03.2012;

– se il dipendente decidesse di lasciare l'azienda dopo 5 mesi dal termine del corso (31.08.2009), dovrà rimborsare al proprio datore di lavoro 31/36.esimi di Fr. 9'000.-.

– Quindi Fr. 9'000 diviso 36 = Fr. 250 x 31 = Fr. 7750.-

Il dipendente non dovrà versare alcun rimborso qualora l'azienda procedesse ad un regolare licenziamento.

Se il licenziamento dovesse avvenire per motivi gravi, conformemente l'art. 6.1 del CCL, da parte del datore di lavoro, viene applicata la regola di cui all'art. 4.

Se invece fosse il dipendente ad interrompere il rapporto di lavoro, sempre per motivi gravi, non viene applicata tale disposizione.

Entità del rimborso

Art. 5 L'entità del rimborso dovuta è costituita da:

– costo del corso, spese per la tassa d'iscrizione, spese di trasferta, materiale didattico.

Per quanto concerne le giornate lavorative, durante le quali il dipendente partecipa al corso, si applicherà un importo forfetario di Fr. 150.- per ogni giorno di corso di formazione, comprensivo di tutti gli oneri sociali (es. 5 giorni lavorativi sono pari a Fr. 750.- di addebito spese).

Entrata in vigore

Art. 6 La presente convenzione, approvata dalla CPPC per le autorimesse nella seduta del 31 marzo 2009, entra in vigore il 1° aprile 2009 e abolisce ogni precedente disposizione in merito.