

**CONTRATTO
COLLETTIVO DI LAVORO
CANTONALE
PER L'INDUSTRIA
DEI CARTONAGGI**

EDIZIONE 2012

SOMMARIO

Art. 1	SCOPO DEL CONTRATTO COLLETTIVO	2
Art. 2	ESTENSIONE	2
Art. 3	PERIODO DI PROVA	2
Art. 4	DISDETTA	2
Art. 5	MANCATO INIZIO O ABBANDONO INGIUSTIFICATO DELL'IMPIEGO	3
Art. 6	DOVERI DEL DIPENDENTE E DEL DATORE DI LAVORO	3
Art. 7	DURATA NORMALE DEL LAVORO	4
Art. 8	LAVORO A TEMPO PARZIALE	4
Art. 9	ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE	5
Art. 10	LAVORO A TURNO	5
Art. 11	LAVORO NOTTURNO	5
Art. 12	LAVORO COMPENSATIVO	5
Art. 13	PASSAGGIO AL TEMPO DI LAVORO ANNUALE IN AZIENDA	6
Art. 14	VACANZE	7
Art. 15	GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI	8
Art. 16	CONGEDI PAGATI	8
Art. 17	SUPPLEMENTO TURNO DIURNO	8
Art. 18	SALARI	9
Art. 19	COMPENSAZIONE DEL RINCARO	9
Art. 20	TREDICESIMA MENSILITÀ	10
Art. 21	ASSEGNI FIGLI	10
Art. 22	INDENNITÀ PER SERVIZIO MILITARE	10
Art. 23	ASSICURAZIONE PER PERDITA DI SALARIO IN CASO DI MALATTIA	11
Art. 24	MATERNITÀ	11
Art. 25	ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI	12
Art. 26	INDENNITÀ DI PARTENZA	12
Art. 27	PAGAMENTO DEL SALARIO IN CASO DI DECESSO	13
Art. 28	FONDAZIONE DI PREVIDENZA	13
Art. 29	COMMISSIONE DEL PERSONALE	13
Art. 30	DIVERGENZE	14
Art. 31	MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI	14
Art. 32	ENTRATA IN VIGORE, DURATE E DISDETTA DEL CCL	14
Allegato 1	Regolamento della Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Cantone Ticino	16
Allegato 2	Regolamento contributo di solidarietà	17

Art. 1 Scopo del Contratto Collettivo

Il presente contratto ha lo scopo:

- a) di promuovere condizioni di lavoro rispondenti alle esigenze personali e familiari dei dipendenti;
- b) di migliorare la collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- c) di garantire la pace sociale ai sensi dell'art. 357 lettera a) del CO;

Tutti i termini di genere maschile che figurano nel presente CCL sono da considerarsi vevoli sia per i dipendenti di sesso maschile che di sesso femminile.

Art. 2 Estensione

Sono sottoposti al presente contratto tutti i dipendenti dei reparti cartonaggi delle ditte firmatarie, ad eccezione del personale d'ufficio e dei capi reparto.

Il CCL si applica anche al personale a tempo parziale.

Art. 3 Periodo di prova

Il periodo di prova può durare da 1 a 3 mesi e sarà concordato per iscritto prima dell'inizio dell'attività.

Art. 4 Disdetta (articolo 335 e segg. CO)

- 4.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti rispettando i seguenti termini:
- durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il periodo concordato;
 - deroghe possono essere convenute per accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo; il tempo di prova non può comunque superare i tre mesi;
 - il tempo 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;
 - dopo il periodo di prova: nel primo anno di servizio, per la fine di un mese con preavviso di un mese;
 - dal secondo al nono anno di servizio, per la fine di un mese con preavviso di due mesi;
 - in seguito, per la fine di un mese con preavviso di tre mesi.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese.

- 4.2 Per tutto ciò che non è espressamente previsto, le parti firmatarie del presente contratto si riferiranno a quanto stabilito dal Codice delle Obligazioni in materia di disdetta.

Art. 5 Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego (Art. 337d CO)

- 5.1 Se il dipendente senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.
- 5.2 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 apprezzamento.
- 5.3 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 dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 6 Doveri del dipendente e del datore di lavoro

- 6.1 Il dipendente è tenuto:
- a presentarsi puntuale al posto di lavoro, in un abbigliamento dignitoso e conforme alle norme di sicurezza vigenti nell'azienda;
 - a svolgere con diligenza e impegno il lavoro assegnatogli;
 - a utilizzare con cura le macchine e gli attrezzi di lavoro segnalando eventuali difetti;
 - a salvaguardare con responsabilità gli interessi legittimi del datore di lavoro trattando in particolare la clientela con cortesia e premura e non effettuando lavoro professionale fuori dall'azienda;
 - a mantenere il massimo riserbo su quanto svolto nell'ambito della sua attività.
- 6.2 Il datore di lavoro è tenuto:
- a rispettare e proteggere la personalità del dipendente;
 - ad avere il dovuto riguardo per la sua salute;
 - a vigilare alla salvaguardia della moralità.

Art. 7 Durata normale del lavoro

- 7.1 La durata settimanale normale del lavoro è fissata in 40 ore ripartite in 5 giorni per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non, ed il salario è versato regolarmente su tale base.
- 7.2 Per il personale di fabbrica la durata giornaliera di lavoro non può eccedere le 10 ore effettive incluse le pause.
- 7.3 In caso di modifiche, sia dell'applicazione dell'orario normale di lavoro che dell'annualizzazione, i lavoratori vanno informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro.

Art. 8 Lavoro a tempo parziale

- 8.1 Il contratto di lavoro a tempo indeterminato ma stipulato a tempo parziale (grado di occupazione inferiore al 100%) sottostà a tutti i diritti e a tutti i doveri come per i contratti di lavoro dei dipendenti occupati a tempo pieno.
- 8.2 I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale possono eseguire ore supplementari e/o straordinarie e avere un saldo negativo in rapporto alla percentuale di occupazione.
- 8.3 Se il dipendente assunto a tempo parziale dovesse, per ragioni ordinate dall'azienda, superare, nell'ambito dell'annualizzazione – proporzionalmente alla propria percentuale di occupazione – le 45 ore settimanali di lavoro (es.: per un'occupazione al 50% il limite è di 22.5 ore settimanali), sarà corrisposto il supplemento del 25%.
- 8.4 Il dipendente che lavora a tempo parziale anche presso un altro datore di lavoro, deve avvisare immediatamente la direzione.
- 8.5 Il grado di occupazione totale presso i diversi datori di lavoro non deve superare il 100%, in ossequio alla Legge sul Lavoro.
- 8.6 Al dipendente non è permesso lavorare in un'azienda direttamente concorrente.
- 8.7 Le prestazioni sociali (LPP, assegni familiari, ...) saranno concesse secondo le diverse leggi federali e cantonali vigenti, valutando i diversi gradi di occupazione e in accordo con gli altri datori di lavoro.

Art. 9 Ore supplementari e straordinarie

- 9.1 Il lavoro supplementare o straordinario dovrà essere limitato al minimo indispensabile.
- 9.2 Il datore di lavoro può, senza il permesso dell'Autorità, ordinare delle ore straordinarie come all'art. 12 della Legge federale sul lavoro.
- 9.3 Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto o d'uso o stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo, il dipendente è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
- 9.4 Per il personale occupato nell'ambito dell'annualizzazione (v. art. 13) il lavoro straordinario, ossia quello eseguito oltre le 45 ore settimanali, deve essere compensato con un supplemento del 25 %.
- I supplementi verranno conteggiati entro il 31 dicembre dell'anno di conteggio.
In ogni caso verranno conteggiate solamente le ore preventivamente autorizzate.
- 9.5 Per il personale che non opera in regime di lavoro annuale tutte le ore che vanno oltre la durata normale del lavoro (v. art. 7) sono da considerare quali ore straordinarie e compensate con il supplemento del 25 %.
- Le prime 24 ore di straordinario annue sono pagate senza supplemento.

Art. 10 Lavoro a turno

- 10.1 Per il lavoro a turno fanno stato le disposizioni della Legge federale sul lavoro, le sue ordinanze 1-2-3-4 e le autorizzazioni speciali rilasciate dalle Autorità competenti.
- 10.2 Il dipendente è tenuto a compiere il lavoro a turno ordinato dalla direzione dell'azienda ed autorizzato dall'autorità. La direzione aziendale deve preavvisare il dipendente con almeno tre giorni di anticipo, fatta eccezione per casi d'urgenza e particolari.
- 10.3 In ogni caso il personale che opera su 3 turni non può eccedere le 45 ore settimanali di lavoro (rif. Art. 9 LL).

Art. 11 Lavoro notturno

- 11.1 Il lavoro notturno, regolare o temporaneo è retribuito, in deroga alla Legge federale sul lavoro, con un supplemento del 50% per le ore dalle 23.00 alle 6.00.
- 11.2 In caso di lavoro notturno superiore alle 25 notti per anno civile deve essere concesso un riposo supplementare del 10%, stante l'art. 17b cpv. 2 LL e art. 31 OLL 1 cpv. 1, per le ore dalle 23.00 alle 6.00, dedotte le pause.

Art. 12 Lavoro compensativo

- 12.1 Se il lavoro è sospeso per un tempo relativamente breve a cagione di disfunzioni d'esercizio, di ponti o di circostanze analoghe, oppure se un congedo è concesso su richiesta a un dipendente, il datore di lavoro può ordinare la compensazione entro un termine conveniente derogando alla durata massima della settimana lavorativa.
- 12.2 La compensazione del singolo dipendente non può superare, compreso il lavoro straordinario, il totale di 10 ore lavorative giornaliere.

Art. 13 Passaggio al tempo di lavoro annuale in azienda

Per il passaggio al tempo di lavoro annuale le aziende si basano sulle 40 ore settimanali alle seguenti condizioni:

- 13.1 Il passaggio all'orario di lavoro annuale avverrà nel pieno rispetto degli articoli sotto elencati da 13.2 a 13.12, fatto salvo i disposti di legge che regolano e disciplinano la consultazione e l'informazione dei lavoratori.
- 13.2 Le aziende che ritengono di voler applicare tale accordo dovranno, annualmente, notificarlo alla CPC.
- 13.3 La durata settimanale del lavoro non deve eccedere le 45 ore e, riserva fatta per l'uso di giorni di compensazione, non risulterà inferiore alle 24 ore. Se la durata sarà inferiore alle 24 ore, il datore di lavoro non potrà chiedere compensazione alcuna al dipendente. Il tempo di lavoro oltre le 45 ore settimanali è calcolato come lavoro straordinario.
- 13.4 È possibile abbassare a zero ore il limite inferiore previsto al punto 13.3 durante il periodo di due settimane nell'ambito di un anno civile.
- 13.5 In caso di riduzione del tempo di lavoro per i dipendenti a tempo pieno il giorno lavorativo deve essere pari ad almeno ½ giornata di lavoro.
- 13.6 La normale giornata di lavoro non deve superare 9 ore lavorative.
- 13.7 Il salario è versato regolarmente, indipendentemente dalle fluttuazioni del tempo di lavoro, ed è basato sulle 40 ore settimanali.
- 13.8 Il periodo di computo massimo è di un anno civile. Possono essere trasferite al periodo seguente un massimo di 40 ore in più, oppure di 40 ore in meno. Se tale limite viene superato, le ore in meno decadono, quelle in eccedenza valgono come straordinari e vengono pagate entro il 31 gennaio.
- 13.9 Richieste straordinarie di congedi da parte dei dipendenti in assenza di saldi positivi sono possibili, e dovranno essere contabilizzate a parte. Tale conteggio definito tra l'azienda e il dipendente, potrà prendere in considerazione un saldo negativo da recuperare, un congedo non pagato o una soluzione mista.
- 13.10 Non è consentito riprendere il lavoro tre volte lo stesso giorno.
- 13.11 Le ore straordinarie possono essere compensate, dietro consenso del dipendente e del datore di lavoro, in ore, giorni oppure settimane con il 25% di supplemento.
- 13.12 Durante l'anno civile le ore che eccedono le 80 positive sono da considerarsi straordinarie e saranno retribuite ogni mese se preventivamente autorizzate in forma scritta dal diretto superiore. Le ore eccedenti le 80 positive, ma non autorizzate, saranno cancellate automaticamente.

Art. 14 Vacanze

- 14.1 I lavoratori hanno diritto alle seguenti vacanze pagate:
- 5 settimane fino al compimento del 20.mo anno di età;
 - 4 settimane dopo il 20.mo anno di età;
 - 5 settimane a partire dal compimento dei 50 anni di età con 5 anni di attività nell'azienda.
- 14.2 Ai dipendenti con retribuzione oraria il pagamento è calcolato nella misura dell'8,33% per ogni ora di lavoro eseguita.
- 14.3 I dipendenti che lasciano l'azienda durante l'anno, hanno diritto alle vacanze pro rata.
- 14.4 Le vacanze non possono essere rinviate oltre il 30 giugno dell'anno seguente né compensate con denaro o altre prestazioni.
- 14.5 Giorni festivi infrasettimanali pagati che cadono durante il periodo delle vacanze non danno diritto al prolungamento di queste. Saranno invece retribuiti quali giorni festivi pagati, senza diminuire la spettante vacanza.
- 14.6 Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del dipendente, per quanto sono compatibili con gli interessi dell'azienda e dell'economia domestica. La ditta può decidere le vacanze collettive mediante la chiusura della fabbrica.
- 14.7 I dipendenti che di regola prestano attività a tempo parziale, hanno diritto alle 4/5 settimane di vacanza con compensazione proporzionale alle ore lavorate.
- 14.8 Le indennità di vacanza maturate devono essere versate prima dell'inizio delle vacanze stesse.
- 14.9 Durante le vacanze è vietato al dipendente di esercitare qualsiasi attività retribuita. Se contravviene a questa disposizione esso dovrà rimborsare le indennità di vacanza.
- 14.10 Dopo tre mesi di assenza dovuti a malattia, infortunio o servizio militare, sarà dedotto un dodicesimo delle vacanze spettanti per ogni ulteriore mese intero di assenza, fermo restando il diritto di almeno 6 giorni di vacanza all'anno. Assenze a causa di maternità non comportano riduzione alcuna delle vacanze.

Art. 15 Giorni festivi infrasettimanali

- 15.1 Annualmente vengono indennizzati con salario giornaliero al 100%, senza recupero del tempo di lavoro, nove giorni festivi legali infrasettimanali (Capodanno, Epifania, Lunedì dell'Angelo, Ascensione, 1. Agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano).
- 15.2 Qualora uno o più di questi giorni vengano a cadere in sabato o in domenica gli stessi devono essere recuperati con uno o più giorni festivi infrasettimanali che la CPC stabilirà di anno in anno.
- 15.3 Il datore di lavoro deve affiggere all'albo in azienda, all'inizio dell'anno, i giorni festivi che vengono indennizzati.
Il diritto al pagamento di nove giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.
- 15.4 Ha diritto al giorno festivo pagato chi ha lavorato il giorno precedente e il giorno seguente il giorno festivo stesso, oppure chi era assente per congedo accordato.
- 15.5 In caso di assenza ingiustificata nei tre mesi precedenti, il dipendente perde il diritto al pagamento di un giorno festivo. Per assenza ingiustificata si intende che nessuna comunicazione è arrivata al datore di lavoro nella giornata di assenza.

Art. 16 Congedi pagati

Ai dipendenti vengono retribuiti i seguenti congedi:

- in caso di matrimonio (diritto dopo 3 mesi di attività nell'azienda): 5 giorni
- in caso di nascita di un figlio: 1 giorno
- in caso di morte di un coniuge o di un figlio: 4 giorni
- in caso di morte dei genitori: 3 giorni
- in caso di matrimonio di fratelli, sorelle o figli: 1 giorno
- in caso di decesso di fratelli, sorelle, suocere, cognati, nonni: 1 giorno
- in caso di trasloco (massimo una volta ogni due anni): 1 giorno
- per ispezione militare: ½ giornata
- per corsi di formazione organizzati dalla commissione paritetica: 1 giorno

Art. 17 Supplemento turno diurno

Per il lavoro a turno diurno regolare il supplemento è di CHF 5.- (cinque) al giorno. Si intende turno quando il lavoratore opera a partire dal quarto giorno consecutivo con orari di turni.

Art. 18 Salari

18.1 Sono fissati i seguenti salari minimi:

	salario orario	salario mensile (media 173.3 ore)
a) Operai qualificati (tecnologo di imballaggio)		
nel 1° anno dopo il tirocinio	fr. 23.09	fr. 4'002.95
nel 2° anno dopo il tirocinio	fr. 24.26	fr. 4'204.99
nel 3° anno dopo il tirocinio	fr. 25.37	fr. 4'397.95
b) Aiuto tecnologo di imballaggio		
nel 1° anno	fr. 19.68	fr. 3'411.32
nel 2° anno	fr. 20.25	fr. 3'509.62
c) Operai che svolgono lavori particolari		
nel 1° anno	fr. 17.96	fr. 3'112.78
nel 2° anno	fr. 18.55	fr. 3'214.72
d) Operai ausiliari		
nel 1° anno	fr. 16.22	fr. 2'810.95
nel 2° anno	fr. 17.31	fr. 3'000.00

18.2 Allo scopo di rendere possibile un'occupazione nel ramo grafico a dipendenti limitati nelle loro capacità fisiche o psichiche, la Commissione paritetica cantonale (CPC) è autorizzata ad annullare in tutto o in parte il loro assoggettamento alla parte normativa del CCL. Il datore di lavoro e il dipendente coinvolto, risp. il suo rappresentante legale, devono dare il loro consenso. La CPC deve riesaminare ogni anno questa decisione e adeguarla alle mutate circostanze.

Art. 19 Compensazione del rincaro

- 19.1 La compensazione del carovita è riconosciuta solo sui salari reali fino ad un massimo del 2% ed è effettuata con decorrenza 1° gennaio sulla base dell'indice di fine ottobre dell'anno precedente.
- 19.2 Se la percentuale di rincaro è superiore al 2%, per la differenza le parti apriranno una trattativa.
- 19.3 I salari minimi fissati all'art. 18 sono aggiornati all'indice del costo della vita al 31 ottobre 2011 (prima volta 31.10.2011, punti 115.9).
- 19.4 L'eventuale rincaro è compensato fino ad una concorrenza massima di CHF 5'000.- di salario mensile, per la parte eccedente il carovita non viene compensato, salvo decisione delle parti contraenti.

Art. 20 Tredicesima mensilità

Ogni dipendente ha diritto alla 13.ma mensilità corrispondente al 100 % del salario medio su base annuale.

In caso di assunzione o disdetta nel corso dell'anno, la 13.ma mensilità sarà corrisposta pro rata temporis, purché la durata del rapporto di lavoro sia almeno di un mese.

Eventuali prestazioni superiori, accordate in precedenza, saranno mantenute.

Art. 21 Assegni figli

I dipendenti hanno diritto agli assegni previsti dalla legislazione cantonale.

Art. 22 Indennità per servizio militare

22.1 I militari tenuti a compiere corsi di ripetizione, corsi complementari o di quadri nell'esercito svizzero e nella protezione civile hanno diritto alle seguenti indennità:

- operai celibi 80 % della perdita di salario,
- operai sposati, come pure celibi con oneri familiari, 100 % della perdita di salario.

22.2 L'indennità è pagata dal datore di lavoro dietro presentazione del certificato di servizio compiuto il quale determina l'assegno dell'indennità per mancato guadagno.

22.3 L'assegno per perdita di salario spetta integralmente al datore di lavoro.

22.4 Quando un operaio lascia di sua volontà nel corso dell'anno di attività che dà diritto all'indennità per mancato guadagno, deve rimborsare al datore di lavoro proporzionalmente l'indennità versata in più del compenso legale (1 mese = 1/12).

22.5 Durante il servizio militare svizzero, il servizio civile o il servizio di protezione civile obbligatori, il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

		Celibi senza obbligo di mantenimento	Celibi con obbligo sostentamento e coniugati
a	Durante la SR come recluta e in caso di servizio militare continuato	80%	80%
b	Durante il pagamento di gradi o corsi quadri	80%	100%
c	Durante CR, CI, servizio protezione civile e servizio femminile	90%	100%

Art. 23 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia

- 23.1 Tutti i dipendenti della ditta sono assicurati presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione per un'indennità giornaliera di almeno l'80 % del salario.
- 23.2 La scelta della cassa malati è fatta dalla direzione.
La durata dell'indennizzo dev'essere di 720 giorni nel corso di un periodo di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi, illimitato.
- 23.3 Il diritto all'indennità è acquisito dopo il periodo di prova presso la ditta. Ogni singolo caso di versamento avverrà con un termine di attesa di tre giorni.
- 23.4 I premi dell'Assicurazione perdita di salario sono a carico del dipendente e del datore di lavoro nella misura del 50 % ciascuno.
- 23.5 Se il dipendente non fosse idoneo all'assicurazione, il datore di lavoro, messo a conoscenza, prima dall'assicurazione, è tenuto a corrispondergli ai sensi dell'articolo 324a CO in caso di incapacità al lavoro per malattia il salario, come all'articolo 23.1, durante i seguenti periodi nel corso di un anno:

Durata dell'impiego:

nel 1. anno di servizio
dopo 1 anno di servizio
dopo 2 anni di servizio
dopo 5 anni di servizio

Durata della prestazione:

3 settimane
1 mese
2 mesi
3 mesi

- 23.6 Con il pagamento dei sussidi sopraccitati il datore è pure liberato dall'obbligo derivatogli dall'art. 324a CO di fronte agli operai assicurabili.
- 23.7 In caso di malattia il dipendente dovrà presentare il certificato medico a partire dal 4° giorno di assenza.

Art. 24 Maternità

- 24.1 In caso di maternità, la lavoratrice ha diritto a un'assenza pagata di 16 settimane, senza dover produrre un certificato medico. Quest'assenza inizia al più presto quattro settimane prima del parto e dura al massimo fino a 16 settimane dopo il parto.
- 24.2 Durante questo periodo la lavoratrice ha diritto al pagamento del salario da parte del datore di lavoro nella ragione dell'80%.
- 24.3 Le prestazioni dell'assicurazione maternità federale si inseriranno sulle prestazioni contrattuali come alle cifre da 1 a 2. Le prestazioni migliorative garantite dal CCL saranno pagate in più.
- 24.4 Le prestazioni migliorative rispetto alla legge federale (15.ma e 16.ma settimana) garantite dal presente CCL Cantonale saranno pagate in più come indicato ai punti 24.5 e 24.6.

- 24.5 Il datore di lavoro può decidere di non assicurare le 2 settimane supplementari e prendere a suo carico il costo dell'assenza, oppure assicurare l'80% dell'indennità giornaliera.
- 24.6 Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione il premio assicurativo che copre l'80 % dell'indennità giornaliera per la copertura della 15.ma e della 16.ma settimana può essere messo a carico del dipendente in ragione massima del 50 %.
- 24.7 Per tutto ciò che non è espressamente previsto, le parti contraenti faranno riferimento alle disposizioni sulla Legge indennità perdita di guadagno (LIPG).

Art. 25 Assicurazione contro gli infortuni

- 25.1 Tutti i dipendenti sono obbligatoriamente assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali conformemente alla legislazione federale (LAINF).
- 25.2 L'azienda corrisponde l'80% dello stipendio per tutta la durata dell'infortunio professionale e non professionale, compresi i primi tre giorni non riconosciuti dall'assicurazione.
- 25.3 I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dell'azienda. Quelli non professionali sono a carico del dipendente.
- 25.4 In caso d'infortunio il dipendente dovrà presentare il certificato medico a partire dal primo giorno di assenza.

Art. 26 Indennità di partenza (Art. 339b CO)

- 26.1 Al dipendente con almeno 50 anni di età, che cessa l'attività dopo 20 o più anni di servizio, dovrà essere versata un'indennità di partenza.
- 26.2 Se il dipendente muore durante il rapporto di lavoro, l'indennità deve essere versata al coniuge superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali il dipendente adempiva obblighi di assistenza.
- 26.3 L'indennità di partenza è fissata sulla base dello stipendio mensile.
- 26.4 Essa viene versata proporzionalmente a un punteggio ottenuto moltiplicando i due fattori (anni di età per gli anni di servizio) e precisamente secondo la seguente scala:

da	1000	a	1199	punti	2 mesi d'indennità
da	1200	a	1399	punti	3 mesi d'indennità
da	1400	a	1599	punti	4 mesi d'indennità
da	1600	a	1799	punti	5 mesi d'indennità
da	1800	a	1999	punti	6 mesi d'indennità
da	2000	a	2199	punti	7 mesi d'indennità
da	2200			punti in avanti	8 mesi d'indennità

- 26.5 L'indennità può essere diminuita o soppressa se il rapporto di lavoro è disdetto dal dipendente senza causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave.
- 26.6 L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro.
- 26.7 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità nella misura in cui un'istituzione di previdenza a favore del personale sia tenuta a future prestazioni superiori ai contributi pagati dal dipendente, compresi i rispettivi interessi se si tratta di un fondo di risparmio e dedotte le prestazioni già effettuate durante il rapporto di lavoro per la copertura di un rischio.
- 26.8 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegni a pagare al dipendente future prestazioni previdenziali o glielo assicuri attraverso un terzo.

Art. 27 Pagamento del salario in caso di decesso (Art. 338 CO)

- 27.1 In caso di decesso del dipendente il datore di lavoro verserà un'indennità di un mese di salario a far tempo dal giorno della morte, sempre che il dipendente lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.
- 27.2 La suddetta indennità sarà di due mesi di salario se il rapporto di lavoro durava da più di 5 anni.

Art. 28 Fondazione di previdenza

Le ditte sono tenute ad assicurare i dipendenti contro i rischi di invalidità, morte e vecchiaia almeno secondo le disposizioni della Legge Federale sulla previdenza professionale (LPP).

Art. 29 Commissione del personale

- 29.1 Se il personale ne fa richiesta, l'azienda riconosce una Commissione del personale composta da tre membri nominati dall'assemblea del personale. Questa collabora con la direzione in merito all'applicazione ed alla interpretazione del CCL ed esamina e risolve con la direzione eventuali divergenze che dovessero insorgere.
- 29.2 La commissione del personale potrà essere assistita dai propri rappresentanti sindacali in materia di applicazione e interpretazione del CCL.
- 29.3 La funzione della Commissione del personale verrà descritta da un regolamento speciale allestito dalla CPC sulla base della Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.

Art. 30 Divergenze

- 30.1 Per la soluzione di vertenze che dovessero sorgere nell'applicazione del contratto dovrà essere, in primo luogo, tentato l'accordo fra la direzione e la Commissione del personale.
- 30.2 In caso contrario la vertenza sarà sottoposta alla commissione paritetica cantonale dei cartonaggi.
- 30.3 Se anche in questo caso non si dovesse giungere ad un accordo fra le parti, sarà dato mandato arbitrale all'Ufficio cantonale di conciliazione il quale esprimerà decisione inappellabile.
- 30.4 Qualora, a seguito di divergenze tra il singolo dipendente e la direzione non vi fosse accordo, è riservato ad un membro della commissione del personale il diritto di partecipare alla discussione su richiesta di una o di entrambe le parti.

Art. 31 Mantenimento delle condizioni più favorevoli

Le condizioni eventualmente preesistenti su contratti individuali più favorevoli non vengono modificate dall'entrata in vigore del presente CCL.

Art. 32 Entrata in vigore, durata e disdetta del CCL

- 32.1 Il presente contratto cantonale sostituisce i contratti collettivi dell'industria dei cartonaggi, nonché tutti gli accordi collettivi stipulati precedentemente.
- 32.2 Esso entra in vigore il 1. gennaio 2012 ed ha validità fino al 31 dicembre 2015.
- 32.3 Se non verrà disdetto a mezzo raccomandata 3 mesi prima della sua scadenza si riterrà tacitamente rinnovato per un anno e così di seguito. In caso di disdetta le parti contraenti si impegnano ad incontrarsi per intavolare trattative per la conclusione di un nuovo Contratto collettivo di lavoro.

Steso, letto ed approvato le parti si firmano:

I SINDACATI

ORGANIZZAZIONE CRISTIANO-SOCIALE TICINESE
Segretariato Regionale del Luganese

M. Robbiani

G. Scolari

SYNDICOM, SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE

R. Kreuzer

H.P. Graf

G. Castori

LE AZIENDE

Corruqa SA
Zona Industriale 1, 6807 Taverne

M. Roda

Fratelli Roda SA
Zona Industriale 2, 6807 Taverne

M. Roda

Saica SA
Viale Franscini 28, 6500 Bellinzona

P. Buzzi

**Regolamento della Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi
del Cantone Ticino**

1. In applicazione del protocollo addizionale viene nominata una Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Cantone Ticino chiamata in seguito CPC.
2. La CPC è composta di 2 membri di ognuna delle parti contraenti. Essa nomina un presidente di parte padronale e un segretario di parte sindacale; tale segretario amministrativo, esterno alla CPC, non ha diritto di voto.
3. In rappresentanza delle due parti contraenti sono nominati due revisori dei conti esterni alla CPC.
4. La CPC si radunerà almeno una volta all'anno e ogni qualvolta una delle parti contraenti domanderà al presidente la convocazione. Tale convocazione dovrà avvenire entro 15 giorni.
5. Le riunioni sono valide qualora le parti contraenti sono rappresentate dallo stesso numero di delegati. Le decisioni dovranno avere il suffragio della maggioranza.
6. Le decisioni della CPC verranno verbalizzate dal segretario ed ogni membro dovrà riceverne copia nei quindici giorni seguenti la seduta.
7. La CPC sarà impegnata dalla firma collettiva del presidente e del segretario.
8. I compiti del segretario saranno:
 - a) Le convocazioni su richiesta del presidente;
 - b) La redazione dei verbali;
 - c) La tenuta della contabilità della CPC;
 - d) L'incasso dei contributi e il versamento delle prestazioni.
9. I membri ricevono per le loro prestazioni alle sedute di CPC, negoziati e controlli aziendali, un rimborso spese deciso dalla commissione stessa.
10. La CPC avrà i seguenti compiti:
 - a) Vigilare sull'applicazione del CCL e procedere di propria iniziativa o su richiesta di una delle parti a controlli in rapporto a salari, alle prestazioni sociali, ecc.;
 - b) L'amministrazione e l'impiego del fondo di solidarietà;
 - c) L'organizzazione di manifestazioni dell'ambito degli scopi del contributo di solidarietà.
 - d) La stesura di un rapporto dettagliato annuale ad uso delle maestranze sulla gestione del fondo di solidarietà.
11. Il presente Regolamento, approvato dalle associazioni contraenti, entra in vigore unitamente al nuovo Contratto collettivo di lavoro cantonale per l'industria dei cartonaggi del 1. gennaio 2012, di cui forma parte integrante, e avrà la sua stessa durata.

Regolamento contributo di solidarietà

1. I dipendenti non aderenti alle Organizzazioni sindacali contraenti sono sottoposti all'obbligo di un contributo di solidarietà del seguente ammontare:

uomini e donne: Fr. 15.— al mese

2. I datori di lavoro sono tenuti a trattenere l'importo del contributo di solidarietà che verrà dedotto mensilmente dal salario. Le ditte si rendono responsabili delle ritenute non effettuate. Il contributo non è dovuto a partire dal 3. mese di inabilità totale al lavoro.
3. Queste somme saranno versate trimestralmente alla Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Cantone Ticino nominata a questo scopo.
4. L'avvenuto versamento del contributo di solidarietà da parte dell'operaio sarà certificato dal rilascio, da parte della Commissione paritetica, di una carta professionale.
5. Il fondo può essere utilizzato unicamente per i seguenti scopi:
 - a) Per coprire le spese per le trattative e la stesura del CCL;
 - b) Per il pagamento delle indennità delle riunioni della Commissione paritetica;
 - c) Per subsidiare partecipazioni a corsi di perfezionamento, visite ad aziende e ad esposizioni che interessano la professione;
 - d) Per organizzare corsi di perfezionamento e di specializzazione.
6. Tutto il personale sottoposto al presente contratto collettivo di lavoro potrà beneficiare delle prestazioni del fondo stesso e partecipare alle manifestazioni organizzate dalla Commissione paritetica.
7. Nel caso che il contratto di lavoro cantonale per l'industria dei cartonaggi non venisse più rinnovato, dopo aver provveduto ad eseguire tutte le procedure presso gli organi preposti al fine del mantenimento del Contratto medesimo, verrà a cadere il prelievo del relativo contributo di solidarietà e verrà meno anche lo scopo del fondo di solidarietà.
La Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Canton Ticino sarà quindi tenuta a fornire la decisione di auto scioglimento della stessa allegando un conteggio finale e il rapporto di liquidazione corredato dalle pezze giustificative e dagli atti per la devoluzione dell'eventuale patrimonio residuo.
8. Lo stesso patrimonio residuo sarà devoluto, in eguale parte, ai centri di formazione delle Organizzazioni sindacali contraenti.
9. Il presente regolamento, approvato dalle associazioni contraenti, entra in vigore unitamente al nuovo "Contratto collettivo di lavoro cantonale per l'industria dei cartonaggi", il 1. gennaio 2012, di cui forma parte integrante.

Il protocollo addizionale e il regolamento della commissione paritetica sono stati letti ed approvati dalle parti che si firmano:

I SINDACATI

ORGANIZZAZIONE CRISTIANO-SOCIALE TICINESE
Segretariato Regionale del Luganese

M. Robbiani G. Scolari

SYNDICOM, IL SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE

R. Kreuzer H.P. Graf G. Castori

LE AZIENDE

Corruga SA
Zona Industriale 1, 6807 Taverne

M. Roda

Fratelli Roda SA
Zona Industriale 2, 6807 Taverne

M. Roda

Saica SA
Viale Franscini 28, 6500 Bellinzona

P. Buzzi

LE PARTI

ORGANIZZAZIONE CRISTIANO-SOCIALE TICINESE – LUGANO

e

SYNDICOM, SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE – MASSAGNO

RICEVUTA DI IMPEGNO

Con la presente confermo di aver ricevuto dalla ditta

un esemplare del Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale e di aver preso conoscenza del suo contenuto.

Pertanto mi impegno ad osservare rigorosamente tutte le disposizioni in esso contenute.

Firma:.....

Data:.....