



# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria

del 6 marzo 2024

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1</sup>  
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto  
collettivo di lavoro,

*decreta:*

## **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per i rami professionali della carrozzeria del marzo/giugno 2022 viene conferita l'obbligatorietà generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale è valida per tutta la Svizzera, ad eccezione del Canton Giura e del circondario amministrativo del Giura bernese (distretti di Courtelary, Moutier e La Neuveville).

<sup>2</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL), hanno validità per tutte le imprese e parti d'impresa (datori di lavoro) dei rami della carrozzeria. Per i rami professionali della carrozzeria comprende imprese e parti d'impresa che operano nei seguenti settori:

- a. carrozzeria e costruzione di veicoli;
- b. selleria di carrozzeria;
- c. carrozziere-lattiniere;
- d. verniciatura di automobili e carrozzeria-verniciatura di automobili;
- e. lavori di carrozzeria particolari (per es. levabolli).

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori occupati nelle imprese e parti d'impresa ai sensi del capoverso 2.

Sono esclusi:

- a. i titolari di aziende ed i loro familiari, come da articolo 4, capoverso 1 Legge federale sul lavoro (LL; RS 822.11);
- b. i dipendenti che eseguono prevalentemente lavori amministrativi;
- c. i dipendenti incaricati di mansioni direttive superiori (quadri) che nell'azienda nel suo insieme hanno la facoltà di prendere decisioni su questioni di natura essenziale.

Nel Cantone di Ginevra, le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale si applicano anche ai dipendenti di cui alle lettere b. e c.

Per gli apprendisti trovano applicazione le articoli 23 (Durata del lavoro), 27 (Vacanze, durata delle vacanze), 29 (Giorni festivi), 32 (Assenze giustificate) e 38 (Indennità di fine anno) del CCL.

<sup>4</sup> Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro<sup>2</sup> e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza<sup>3</sup> valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

### Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 18 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> ODist, RS 823.201

**Art. 4**

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2024 ed è valido sino al 31 dicembre 2026.

6 marzo 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Viola Amherd

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

## **Contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria**

concluso nel marzo/giugno 2022

tra Carrosserie Suisse

*da una parte*

e

il sindacato Unia e il sindacato Syna

*dall'altra parte*

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

#### **Art. 7** Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

7.1 Per l'esecuzione del CCL nominano una «Commissione paritetica nazionale per i rami professionali della carrozzeria» (CPN) con sede a Berna. Le organizzazioni contraenti del CCL hanno diritto in comune di esigere, ai sensi dell'articolo 357b CO, l'osservanza dello stesso da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.

(...)

7.3 La CPN ha quali compiti:

a. di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL;

(...)

e. di promuovere il perfezionamento professionale;

(...)

g. di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL;

h. La CPN può delegare questo compito alla CP;

(...)

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 al contratto;

(...)

#### **Art. 8** Commissioni Paritetiche (CP)

8.1 Possono esistere Commissioni paritetiche (CP) locali (cantonali o regionali).

---

**Art. 9** Controlli, spese di controllo, richiami, sanzioni contrattuali

- a. Trasgressioni da parte del datore di lavoro
- 9.1 I datori di lavoro potranno essere multati con una sanzione contrattuale e le spese processuali secondo l'articolo 9.11 CCL.
- (...)
- 9.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. Gli importi ricevuti a tale titolo vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.4 Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. Luogo di pagamento: vedasi articolo 9.13 CCL.
- b. Trasgressioni da parte dei lavoratori
- 9.5 I lavoratori che violano la Convenzione possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
- 9.6 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali. Questi importi vanno utilizzati per i compiti di applicazione e realizzazione del CCL.
- 9.7 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 articolo 9.13 CCL.
- c. Rispetto del contratto, violazione del contratto, sanzioni contrattuali
- 9.8 Nelle aziende sottoposte al campo di applicazione di questo CCL è necessario effettuare, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli saranno effettuati dagli organi di controllo nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. I datori di lavoro presso i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, 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.
- 9.9 I datori di lavoro sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 9.8 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.
- (...)
- 9.11 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, su decisione della CPN o della CP, all'azienda possono essere addebitate le spese di controllo, le spese processuali e una sanzione contrattuale.
- a. La sanzione contrattuale va stabilita innanzitutto in modo da impedire ai datori di lavoro e ai lavoratori già colpevoli di commettere ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro. In alcuni casi la sanzione può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.

- b. L'importo viene quindi stabilito in base ai seguenti criteri:
  1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
  2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero (art. 21 CCL);
  3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
  4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
  5. recidiva della violazione del Contratto collettivo di lavoro;
  6. dimensione dell'impresa;
  7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.
- c. A chi viola il divieto di lavorare in nero (art. 21 CCL), viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.

(...)

- e. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 9.9 collegato con l'articolo 9.8 durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.
- f. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 9.8 CCL e quindi rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.
- g. Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CC.

(...)

- 9.13 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. 18** Contributo alle spese di applicazione, contributo di formazione

- 18.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori versano i seguenti contributi:

- a. Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori versano

- un contributo alle spese di applicazione di 10 franchi mensili e
- un contributo di formazione di 20 franchi mensili.

Totale: 30 franchi mensili.

La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b. Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro versano

- un contributo alle spese di applicazione di 7 franchi mensili per ogni collaboratore e
- un contributo di formazione di 14 franchi mensili per ogni collaboratore.

Totale: 21 franchi mensili.

Questi importi – nonché quelli dedotti ai lavoratori – vanno versati periodicamente sul conto della Commissione Paritetica Nazionale conformemente.

(...)

18.3 I datori di lavoro confermano per iscritto ai lavoratori l'ammontare, rispettivamente il totale dei contributi dedotti conformemente all'articolo 18.1 lettere a. e b. CCL.

18.7 I contributi di cui all'articolo 18.1 lettere a. e b. CCL vengono riscossi per:

- a. le spese di applicazione
  - a. copertura dei costi amministrativi della CPN
  - b. applicazione del CCL o copertura dei costi di applicazione del CCL (...)
  - d. stampa e invio del CCL e delle sue appendici
  - e. garanzia dei costi in relazione all'informazione su CCL/DFO
- b. la formazione e del perfezionamento
  - a. contributi nell'ambito del perfezionamento
  - b. copertura dei costi nell'ambito della formazione di base

18.8 Un'eventuale eccedenza nella cassa della Commissione Paritetica Nazionale può essere utilizzata, anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria del CCL, esclusivamente a favore di attività di formazione e di perfezionamento professionale nonché a scopo sociale.

18.9 Il datore di lavoro è responsabile dei contributi di cui all'articolo 18.1 lettere a e b CCL che non sono stati dedotti oppure lo sono stati in modo irregolare. Non deve con ciò derivarne alcuno svantaggio per i lavoratori.

**Art. 19** Obblighi del datore di lavoro

Collaborazione con i dipendenti

(...)

19.2 Il datore di lavoro informa chiaramente il dipendente sui lavori da eseguire.

(...)

Consegna di materiale, attrezzi ed istruzioni

19.4 Il datore di lavoro mette per tempo a disposizione del lavoratore:

- a. il materiale necessario
- b. le istruzioni di lavoro appropriate

c. gli attrezzi adeguati e in buono stato.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che l'attrezzatura deve sia conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

## **Art. 20**            Obblighi del lavoratore

### Diligenza e fedeltà

20.1 Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare in buona fede i legittimi interessi del datore di lavoro.

### Cura del materiale e dell'attrezzatura

20.2 Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, gli attrezzi ed i veicoli conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

20.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito. In tal caso il lavoratore ha diritto ad un'istruzione appropriata da parte del datore di lavoro o del suo rappresentante.

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

(...)

### Obbligo di restituzione

20.6 Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti (attrezzatura, istruzioni d'uso, piani, ecc.) ad esso relativi.

### Ore straordinarie

20.7 (...) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

### Osservanza delle istruzioni

20.8 Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro.

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 dal consumare alcol durante l'orario di lavoro e le pause. Egli deve inoltre astenersi dal fumare nei locali dell'azienda contrassegnati dall'apposito cartello di divieto;

- 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.

**Art. 21** Lavoro nero

- 21.1 Il lavoro nero è vietato.
- 21.2 È considerato lavoro nero quello svolto per conto di terzi (fatta eccezione per quanto citato all'art. 4.1 LL), indipendentemente dal fatto che venga remunerato o meno, così come il lavoro effettuato in un'altra azienda durante il tempo libero o le vacanze.
- 21.3 Un lavoratore che effettua del lavoro nero ledendo così il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza (art. 321a cpv. 3 CO), può essere punito dalla CPN con una pena convenzionale ammontante fino a 5000.– franchi.
- 21.4 Datori di lavoro che fanno effettuare lavoro nero o che consapevolmente lo sostengono, possono essere ammoniti dalla CPN oppure anch'essi multati con una pena convenzionale ammontante fino a 10 000.– franchi.

**Art. 22** Perfezionamento professionale personale

- 22.1 I lavoratori, così come i membri della commissione d'azienda e quelli del Consiglio di fondazione delle istituzioni di previdenza eletti dai lavoratori, hanno diritto a tre giorni di lavoro remunerato all'anno per il perfezionamento professionale specifico. Tale diritto è trasferibile ai tre anni successivi. I lavoratori sono esortati ad usufruire del diritto al perfezionamento professionale personale. La partecipazione ad un corso dev'essere discussa per tempo con il datore di lavoro. Dopo l'avvenuta partecipazione ad un corso bisogna presentare il relativo attestato di frequenza.

**Art. 23** Durata del lavoro

- 23.1 La durata annuale del lavoro è di 2132 ore annue, rispettivamente di 177.7 ore mensili, ovvero di 41 ore settimanali. Conformemente a quanto concordato, la durata annuale del lavoro può essere aumentata a 2184 ore annue, rispettivamente 182 ore mensili, ovvero 42 ore settimanali, adeguando la corrispettiva compensazione delle vacanze (cfr. art. 27.1 e art. 34.2).
- 23.2 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata del lavoro media sopracitata.

- 23.3 Il datore di lavoro fissa, dopo averne discusso con il lavoratore, la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge e tenendo conto dei bisogni dell'azienda. La determinazione della durata del lavoro può essere effettuata in modo differenziato secondo i gruppi coinvolti e gli oggetti da trattare. La compensazione della fluttuazione degli orari viene regolata in modo analogo.
- 23.4 (...) Le pause disciplinate dal regolamento aziendale non valgono come orario di lavoro.
- (...)
- 23.6 La vigilia dei giorni festivi legali il lavoro termina al più tardi alle ore 17.00.

**Art. 24** Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del lavoro

- 24.1 Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore di lavoro perse se:
- arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
  - interrompe il lavoro senza motivo valido o lascia il lavoro anzitempo.
- 24.2 Se il tempo di lavoro non viene recuperato il datore di lavoro può procedere ad una deduzione salariale corrispondente.

**Art. 25** Lavoro di recupero

- 25.1 Datore di lavoro e lavoratori possono accordarsi per effettuare del lavoro di recupero, per poter compensare giorni liberi non remunerati (ponti). I giorni da compensare, che sono prevedibili per l'anno civile, devono essere fissati per iscritto.
- 25.2 Ogni nuovo lavoratore assunto deve essere informato di questa regolamentazione. Egli deve accettare la modifica della durata del lavoro e prestare le ore di recupero mancanti pro rata o compensarle con una riduzione delle vacanze o del salario. Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, alla partenza del lavoratore bisogna effettuare un conteggio. La differenza dev'essere saldata con vacanze oppure salario (senza indennità).
- 25.3 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore 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. 26** Ore straordinarie, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi/indennità

- 26.1 Le ore straordinarie vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro, rispettivamente dal suo rappresentante, oppure riconosciute in seguito come tali.
- a. Ore straordinarie
- 26.2 È considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro fissata a livello d'azienda secondo l'articolo 23.1 CCL, fino ad un limite di

50 ore settimanali o 45 per il personale amministrativo. Le ore straordinarie devono essere compensate con tempo libero di uguale durata al massimo entro i primi sei mesi dell'anno civile seguente. Un'eventuale compensazione in denaro viene effettuata in base alla prassi aziendale.

(...)

c. Lavoro notturno

26.4 È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Deroghe nell'ambito della Legge sul lavoro sono permesse. L'indennità di salario per il lavoro notturno è pari al 50 %. Il lavoro notturno temporaneo inferiore a 25 notti per anno civile è pagato con un'indennità del 50 %. In caso di lavoro notturno periodico o regolare ricorrente pari o superiore a 25 notti per anno civile, i lavoratori hanno diritto ad un supplemento di tempo libero pari al 10 % del lavoro notturno da loro effettivamente svolto.

d. Lavoro domenicale e nei giorni festivi

(...)

26.6 Le ore lavorative effettuate di domenica o in un giorno festivo (art. 26.5 CCL) devono essere compensate con un supplemento di tempo libero pari al 50 % nel corso della settimana seguente. Inoltre rimangono applicabili le disposizioni della legge sul lavoro (LL), in particolare il supplemento salariale del 50 per cento.

**Art. 27** Vacanze, durata delle vacanze

27.1

La durata delle vacanze per anno civile è pari a: (in giorni lavorativi)	con 41 ore settimanali	con 42 ore settimanali
fino a 20 anni compiuti	25	30
dopo il compimento dei 20 anni	20	25
dopo il compimento dei 50 anni	25	30
dopo il compimento dei 60 anni ed almeno 5 anni di servizio nell'azienda	30	35

27.2 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dal mese seguente il compimento degli anni.

**Art. 28** Godimento delle vacanze, riduzione del diritto alle vacanze

28.1 I giorni festivi remunerati vengono pagati come giorni festivi e non sono dunque considerati come giorni festivi percepiti.

(...)

28.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze con almeno tre mesi di anticipo. Bisogna tener conto sia degli interessi del-

l'azienda, sia di quelli del lavoratore. Una volta stabilita la data delle vacanze, è possibile spostarla soltanto in via eccezionale se esiste un motivo valido ed unicamente previo esplicito accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

**Art. 29** Giorni festivi

- 29.1 Quando il lavoratore percepisce i giorni festivi fissati dal diritto cantonale non vi è alcuna trattenuta sul salario. Ciò vale per otto giorni festivi cantonali all'anno e per il giorno del 1° agosto, purché cadano in un giorno lavorativo.
- 29.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono durante assenze dovute a malattia o infortunio, non possono essere né compensati né recuperati. Se i giorni festivi indennizzabili cadono durante le vacanze, allora essi possono essere compensati.
- (...)
- 29.4 Eventuali ulteriori giorni festivi o di riposo devono essere recuperati in precedenza o a posteriori oppure possono essere pareggiati con ferie o ore straordinarie.
- 29.5 Il datore di lavoro può esigere il recupero anticipato o posticipato delle ore perse durante i giorni festivi non remunerati, rispettivamente pareggiarle con ferie oppure con ore straordinarie.
- 29.6 A richiesta dei lavoratori, il 1° maggio è concesso, purché non sia già dichiarato giorno festivo cantonale, interamente o parzialmente quale giorno festivo non remunerato.

**Art. 30** Indennità per giorni festivi

- 30.1 Per i lavoratori a salario mensile le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. L'indennità per giorni festivi è calcolata, per i lavoratori a salario orario, sia sulla base del salario orario contrattuale normale che sulle ore normali di lavoro non effettuate.
- 30.2 L'indennità per giorni festivi non è dovuta:
- se il giorno festivo cade di domenica o di sabato non lavorativo;
  - se il lavoratore percepisce un'indennità giornaliera da una cassa malati o dalla SUVA.

**Art. 32** Assenze

- 32.1 I lavoratori hanno diritto all'indennizzo delle seguenti assenze, purché avvengano in un giorno lavorativo:
- 2 giorni per il proprio matrimonio\*;
  - 1 giorno in caso di matrimonio di un figlio;
  - 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio, figliastro o figlio adottivo;

- e. 2 giorni per il decesso di un fratello o sorella, dei genitori, suoceri, 1 giorno per nonni o nipoti o una sola volta per il genitore sostitutivo nelle famiglie allargate;
- f. 1 giorno all'anno per il trasloco della propria economia domestica, purché il rapporto di lavoro non sia stato disdetto;
- g. 1 giorno in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento. Il tempo ulteriormente necessario è rimborsato dall'IPG;
- h. 1/2 giorno giorno in caso di riforma militare;

\* Le assenze inerenti l'articolo 32.1 lettera a. e l'articolo 32.3 CCL che cadono in un giorno non lavorativo possono essere recuperate.

(...)

- 32.3 Ai padri è concesso un congedo di paternità di 10 giorni con il versamento del salario al 90 %. Il giorno della nascita del figlio è compreso nei 10 giorni. Per le altre condizioni si applica l'articolo 329g CO.

#### **Art. 34** Salario

- 34.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario su base oraria o mensile.

- 34.2 Il salario orario o quello mensile risulta dalla divisione del salario annuo (senza indennità di fine anno) per le ore di lavoro concordate, in base alla tabella seguente:

ore annue	ore mensili	ore settimanali
2132	177,7	41
2184	182	42

(...)

- 34.4 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva, rispettivamente per quello delle trattenute sul salario (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, assenze, ecc.), viene utilizzata come base di calcolo la durata media del lavoro quotidiano, in base all'articolo 23.1 CCL.
- 34.5 Ogni lavoratore riceve mensilmente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale delle ore di lavoro effettuate. E' possibile riportare all'anno che segue un massimo di 50 ore lavorative in più o in meno.
- 34.6 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un'eccedenza di oltre 50 ore supplementari (calcolate in base alla durata annuale del lavoro), il datore di lavoro ed il lavoratore concordano, dietro osservanza dell'articolo 26.2 CCL, se compensarle oppure retribuirle.
- 34.7 Se il conteggio finale di un lavoratore indica un deficit di più di 50 ore, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano per stabilirne il pareggio.

- 34.8 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, viene compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio, rispettivamente dalla data di assunzione, al momento dell'uscita.
- 34.9 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per colpa dello stesso lavoratore, le ore mancanti possono essere compensate durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

(...)

Salario in caso di impedimento al lavoro

- 34.11 Se al posto del salario vengono corrisposte prestazioni sostitutive, in caso di impedimento al lavoro il versamento non dovrà superare l'importo che il lavoratore percepirebbe in caso di prestazione lavorativa. A tale proposito va considerata la differenza tra le trattenute in caso di prestazione lavorativa e quelle in caso di impedimento al lavoro, segnatamente i contributi non versati alle assicurazioni sociali in caso di impedimento al lavoro.

#### **Art. 35** Pagamento del salario

- 35.1 Il salario è versato al lavoratore ad intervalli regolari, in valuta svizzera, al più tardi l'ultimo giorno lavorativo del mese, con conteggio dettagliato, in contanti durante l'orario di lavoro o tramite versamento tempestivo sul suo conto corrente bancario o postale. In ogni caso il lavoratore deve poter disporre del suo salario alla fine del mese.

#### **Art. 36** Salari minimi

- 36.1 I salari minimi sono stabiliti nell'appendice 8.

(...)

- 36.3 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta, o che non adempiono tutte le condizioni (formazione, lingua, ecc.) necessarie ad una prestazione completa, si può fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali. E' però necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dove siano specificati i motivi della prestazione ridotta. La richiesta scritta va approvata dalla CPN.

#### **Art. 38** Indennità di fine anno

- 38.1 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore, al più tardi nel mese di dicembre, un'indennità di fine anno pari al 100 % del salario mensile medio.
- 38.2 Come base di calcolo si considera il salario medio di base mensile, rispettivamente il salario orario medio, moltiplicato per le ore di lavoro normali. L'indennità di fine anno si intende non comprensiva di altre indennità, come gli assegni per i figli, quelle per il lavoro straordinario, ecc.

(...)

- 38.4 Se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno civile o si è concluso nel rispetto dei termini legali di disdetta (fatta eccezione per il licenziamento per causa grave), l'indennità di fine anno è calcolata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi.
- 38.5 Se il rapporto di lavoro viene sciolto durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto all'indennità di fine anno.
- 38.6 Se il lavoratore, d'accordo con il datore di lavoro, beneficia di un congedo non pagato, l'indennità di fine anno viene ridotta proporzionalmente.

**Art. 41** Pagamento del salario in caso di malattia, assicurazione per l'indennità giornaliera

- 41.1 Il lavoratore ha diritto al salario, rispettivamente alle prestazioni sostitutive del salario, a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori secondo la LAMal per un'indennità giornaliera del salario (senza assegni per i figli) perso durante la malattia, la gravidanza e il parto, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. I premi effettivi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico, in parti uguali, del datore di lavoro e del lavoratore indipendentemente dal periodo di attesa concordato contrattualmente. Qualora venga concordato un pagamento differito delle prestazioni assicurative, durante il periodo di differimento il datore di lavoro versa l'80 % del salario lordo.
- 41.2 L'assicurazione collettiva per perdita di guadagno ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipolente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.

**Art. 42** Condizioni di assicurazione

- 42.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a. indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro nella misura dell'80 % del salario contrattuale normale, inclusa l'indennità di fine anno (senza spese), dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
  - b. indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi (calcolate a partire dal primo giorno di malattia). Nel caso di assicurazione d'indennità giornaliera con prestazioni differite, per il calcolo dei 720 giorni si tiene conto anche dei giorni che sono stati rimborsati dal datore di lavoro prima dell'inizio del versamento di prestazioni da parte dell'assicurazione.
  - c. in caso di incapacità parziale al lavoro, pari ad almeno il 50 %, l'indennità giornaliera viene corrisposta proporzionalmente;
  - d. (...)
  - e. possibilità per il lavoratore di aderire senza interruzione, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, all'assicurazione individuale. L'età del dipendente al momento della affiliazione all'assicurazione collettiva

deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione individuale deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliera che circa la durata del diritto alle prestazioni. Il datore di lavoro deve informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale.

(...)

f. per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno una copertura secondo l'articolo 324a CO.

42.2 Tutto il personale aderente al presente contratto collettivo deve essere assicurato.

(...)

42.4 Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a del.

(...)

42.7 Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro in caso di impedimento a lavorare. Se la sua assenza è dovuta a malattia o infortunio il lavoratore deve fornire, conformemente alle istruzioni aziendali, al datore di lavoro, a partire dal terzo giorno di impedimento, un certificato medico. Il datore di lavoro può richiedere che il certificato medico venga rilasciato da un medico di fiducia.

#### **Art. 43** Pagamento del salario in caso di infortunio

(...)

43.3 Il datore di lavoro prende a carico il pagamento del salario nella misura dell'80 % il giorno dell'infortunio e i seguenti due giorni, poiché questi non sono assicurati dalla SUVA.

43.4 Nel caso in cui le prestazioni della SUVA vengano ridotte o rifiutate in quanto l'infortunio è attribuito a comportamento colpevole o a rischi e pericoli straordinari, anche le prestazioni dovute dal datore di lavoro secondo l'articolo 43.3 CCL saranno ridotte nella stessa misura.

#### **Art. 44** Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e di protezione civile

44.1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio il lavoratore riceve, dietro presentazione dell'attestato dei giorni di servizio, le indennità seguenti:

durante la scuola reclute come recluta:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| a. per i celibi senza obbligo di mantenimento             | 50 % del salario; |
| b. per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento | 80 % del salario; |

durante gli altri periodi di servizio nel corso di un anno:

- c. fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile 100 % del salario;
- d. per i coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario.

I datori di lavoro possono far dipendere il versamento di tale prestazione – per il servizio militare di durata superiore ad un mese all’anno – dall’impegno, da parte del lavoratore, di proseguire il rapporto di lavoro per almeno altri sei mesi dopo il servizio militare.

e. Militari in ferma continuata

I militari in ferma continuata percepiscono l’intero salario per un mese. In seguito ricevono le prestazioni della assicurazione per perdita di guadagno.

- 44.2 Le indennità legali per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell’IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superino il salario pagato durante il servizio militare, quello civile oppure di protezione civile.

**Art. 47** Periodo di prova

47.1 È considerato tempo di prova il primo mese di lavoro. Datore di lavoro e lavoratore possono convenire, con accordo scritto, un periodo di prova più lungo. Esso non può comunque superare i tre mesi.

47.2 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.

**Art. 48** Disdetta ordinaria, termini di disdetta

(...)

48.2 La disdetta è da inoltrare per iscritto e deve pervenire al destinatario al più tardi entro l’ultimo giorno lavorativo prima dell’inizio del periodo di disdetta.

(...)

Termini di disdetta:

48.4 Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni.

Il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento per la fine di un mese, rispettando i termini seguenti:

- nel 1° anno di servizio con preavviso di 1 mese;
- dal 2° al 9° anno di servizio incluso con preavviso di due mesi;
- nel 10° anno di servizio con preavviso di tre mesi;
- dai 58 anni compiuti (indipendentemente dal numero di anni di servizio) con un termine di disdetta di 4 mesi.

- 48.5 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta gli anni di apprendistato valgono come anni di servizio.
- 48.6 Con il raggiungimento dell'età di pensionamento, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente.

**Art. 52** Diminuzione del lavoro (...)

(...)

- 52.1 Non appena si prospetta una mancanza di lavoro tale da richiedere una riduzione della durata del lavoro, le misure da adottare – comprese quelle aventi effetti riduttivi delle condizioni di lavoro – dovranno essere discusse tra la direzione ed i rappresentanti dei lavoratori o, nelle piccole aziende, con i lavoratori sottoposti al CCL. In particolare, la CPN deve essere informata tempestivamente in caso di una riduzione della durata del lavoro settimanale oppure in previsione della chiusura dell'azienda.
- 52.2 L'informazione dovrà essere la più completa possibile ed indicare i motivi che costringono il datore di lavoro a ridurre la durata del lavoro, rispettivamente a chiudere l'azienda; dovrà pure elencare le misure previste ed il lasso di tempo in cui verranno realizzate.

(...)

- 52.4 La CPN è a disposizione delle aziende e dei lavoratori sottoposti al contratto per una consulenza in merito alle misure da adottare.

**Art. 53** Principio delle condizioni più favorevoli/tutela dei diritti acquisiti

- 53.1 Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia del presente CCL, ciò vale anche nel caso di passaggio da apprendista a lavoratore.

(...)

(...)

**2. Salari minimi**

Tutta la Svizzera, ad eccezione del canton Giura, del circondario amministrativo del Giura bernese del cantone di Berna, del canton Ginevra e del canton Ticino	All'ora, con 41 ore settimanali (divisore = 177,7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore = 182)	al mese
a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
– nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– due anni dopo PQ*	Fr. 26.45	Fr. 25.80	Fr. 4700.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
c. per i lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali (d'esperienza professionale)			
– meno di sette anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo sette anni d'esperienza professionale	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati.			

Ticino	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
a. per i lavoratori qualificati dei rami professionali della carrozzeria in possesso dell'attestato di fine tirocinio (AFC)			
– nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– due anni dopo PQ*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			

Ticino	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
c. peri lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita all'estero)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– dopo sette anni d'esperienza professiona	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati.			

Ginevra	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
a. per i lavoratori qualificati del ramo della carrozzeria che sono in possesso del certificato di capacità (AFC o CAP)			
– nel primo anno dopo la procedura di qualificazione PQ*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– un anno dopo PQ*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– due anni dopo PQ*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– cinque anni dopo PQ*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–
b. per i lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– dopo cinque anni d'esperienza professionale	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–

Ginevra	all'ora, con 41 ore settimanali (divisore 177.7)	all'ora, con 42 ore settimanali (divisore 182)	al mese
c. peri lavoratori senza attestato di fine tirocinio nei rami professionali della carrozzeria (compreso il riconoscimento dell'esperienza)			
– meno di due anni d'esperienza professionale	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– dopo due anni d'esperienza professionale	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– dopo cinque anni d'esperienza professionale	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
* I leva bolle sono equiparati ai lavoratori qualificati con un tirocinio di 4 anni (AFC). Resta riservato l'articolo 36 capoverso 3 CCL.			

