

	Nuovo CCL dal 1.1.2006	CCL attuale finora	Senza CCL (CO/Legge sul lavoro)
<b>Pace del lavoro (art. 2)</b>	Nessuna modifica	Garanzia della pace del lavoro	–
<b>Procedura in caso di divergenze d'opinione (art. 10)</b>	Nessuna modifica	Procedura a tre livelli: impresa, parti contraenti, tribunale arbitrale	–
<b>Durata del lavoro (art. 12.1-12.4)</b>	Durata annuale normale di lavoro invariata; maggiore chiarezza riguardo il contenuto; disposizioni chiare riguardanti l'organizzazione dell'orario di lavoro	Durata annuale normale di lavoro: 2080 ore	–
<b>Ore straordinarie, lavoro straordinario (art. 12.5)</b>	Nessuna modifica; maggiore chiarezza riguardo il lavoro straordinario (da rilevare separatamente)	Se il riporto supera le 100 ore dopo 12 mesi: ore straordinarie con un supplemento del 25% in denaro	Esclusione per contratto dei supplementi fino alle 45 ore settimanali, poi lavoro straordinario
<b>Vacanze (art. 13)</b>	Nessuna modifica	Dal 20esimo anno d'età: 25 giorni Dal 40esimo anno d'età: 27 giorni Dal 50esimo anno d'età: 30 giorni dal 17° fino al 20° anno d'età: tra 35 e 25 giorni	4 settimane (giovani sotto i 20 anni 5 settimane)
<b>Trattative salariali (art. 15)</b>	Salario uguale per un lavoro di uguale valore; obbligo d'informazione nei confronti della rappresentanza del personale riguardante le basi dell'economia aziendale	Trattative salariali: procedura in caso di divergenze d'opinione	Nessuna prescrizione
<b>Assegni per i figli (art. 17)</b>	200 fr. al mese, se le disposizioni cantonali non prescrivono importi più elevati	150 fr. al mese, se le disposizioni cantonali non prescrivono importi più elevati	Disposizioni cantonali, direttive nazionali non ancora definite

## I punti più importanti della nuova Convenzione dell'industria metalmeccanica

	Nuovo CCL dal 1.1.2006	CCL attuale finora	Senza CCL (CO/Legge sul lavoro)
<b>Congedo di maternità (art. 18.2 cpv. 1-4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 settimane con stipendio pieno</li> <li>- Il congedo di maternità non implica alcuna riduzione delle vacanze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 settimane con stipendio pieno</li> </ul>	Congedo di maternità per 14 settimane pagato all'80 %
<b>Congedo di paternità (art. 18.2 cpv. 5)</b>	Raccomandazione per un congedo di paternità non pagato di 4 settimane al massimo	Nessuna prescrizione	Nessuna prescrizione
<b>Indennità per il servizio militare (art. 19)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per celibi / nubili senza obblighi di assistenza: 65% del salario</li> <li>- Dopo l'istruzione di base ai militari in ferma continuata: 80% del salario (conforme alla LIPG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per celibi / nubili senza obblighi di assistenza 50% del salario</li> <li>- Nessuna regolazione per i militari in ferma continuata</li> </ul>	LIPG
<b>Perfezionamento professionale (art. 23)</b>	Raccomandazione di mettere a disposizione per ogni posto a tempo pieno almeno 3 giorni l'anno	Congedo pagato per il perfezionamento professionale	Nessuna prescrizione
<b>Diritti di partecipazione (art. 38.11)</b>	Estensione dei diritti di partecipazione della rappresentanza del personale nell'azienda	Catalogo dei diritti di partecipazione con numerose raccomandazioni	Nessuna prescrizione
<b>Rappresentanza del personale (art. 38)</b>	<p>Formazione fino a 5 giorni l'anno</p> <p>In previsione di un licenziamento: termine di 5 giorni per un colloquio</p> <p>Termine di proroga in caso di ristrutturazione: licenziamento dopo 4 mesi Se necessario centro di costo separato per la rappresentanza del personale</p>	<p>Formazione fino a 4 giorni l'anno</p> <p>In previsione di un licenziamento: termine di 3 giorni per un colloquio</p> <p>Termine di proroga in caso di ristrutturazione: licenziamento dopo 3 mesi</p>	Nessuna prescrizione

	Nuovo CCL dal 1.1.2006	CCL attuale finora	Senza CCL (CO/Legge sul lavoro)
<b>Provvedimenti per il mantenimento dei posti di lavoro (art. 40-45)</b>	Rielaborazione della procedura incl. la fase di consultazione (12 giorni feriali)	Durata della fase di consultazione: lasso di tempo appropriato	CO
<b>Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro (art. 57.1- 5 )</b>	<p>Allo scopo di conservare o di creare posti di lavoro , un'azienda può in casi eccezionali derogare alle disposizioni del contratto di lavoro, per esempio alla durata del lavoro , al periodo di congedo o al riporto delle ore, per quattro motivi e secondo le differenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adeguamento a particolari cicli di produzione, periodo di congedo al massimo di 18 mesi</li> <li>- Realizzazione di progetti innovativi (prodotti / processi), aumento del tempo lavorativo (per i dipendenti direttamente coinvolti)</li> <li>- Superare difficoltà economiche, aumento del tempo lavorativo</li> <li>- Miglioramento della competitività, aumento del tempo lavorativo ( con la partecipazione delle parti contraenti)</li> </ul> <p>A seconda del genere e della durata della deroga possono partecipare alla procedura le associazioni dei dipendenti.</p>	<p>Per superare difficoltà economiche e per conservare posti di lavoro, un'azienda può derogare alle disposizioni del contratto di lavoro. Queste deroghe vengono fissate in un'accordo aziendale scritto. La rappresentanza del personale o la maggioranza dei dipendenti interessati deve acconsentire</p>	-

**Leggenda:**

Invariato

Miglioramento qualitativo

Miglioramento quantitativo

Elemento nuovo nella CCL