

# Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmecanica ed elettrica

Periodo di validità 1° luglio 2023 – 30 giugno 2028





**ASM**

**Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (Swissmem)**

Pfingstweidstrasse 102, casella postale, 8037 Zurigo

T +41 44 3844111

arbeitsgeber@swissmem.ch

www.asm.ch, www.swissmem.ch



**Angestellte  
Schweiz**

**Impiegati Svizzeri**

**(Federazione delle associazioni svizzere degli impiegati)**

Martin Disteli-Strasse 9, casella postale 234, 4601 Olten

T +41 44 360 11 11

info@employes.ch

www.employes.ch



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Unia**

**Sindacato Unia**

Segretariato centrale, Weltpoststrasse 20, casella postale, 3000 Berna 16

T +41 31 35021 11

info@unia.ch

www.unia.ch



**Syna**

**Syna – il sindacato**

Segretariato centrale, Römerstrasse 7, casella postale, 4601 Olten

T +41 44 279 71 71

info@syna.ch

www.syna.ch

**società impiegati  
commercio**

**SIC**

**Società svizzera degli impiegati del commercio**

Reitergasse 9, casella postale, 8021 Zurigo

T +41 44 2834545

info@kfmv.ch

www.kfmv.ch



**www.convenzione.ch**

# **Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica**

**Periodo di validità 1° luglio 2023 – 30 giugno 2028**

Traduzione: In caso di divergenze fa stato il testo in tedesco.



<b>Sommario con panoramica degli articoli</b>	<b>4</b>
<b>Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica</b>	<b>6</b>
<b>Preambolo</b>	<b>7</b>
<b>Principi</b>	<b>8</b>
<b>Disposizioni sul contratto di lavoro</b>	<b>20</b>
<b>Salario durante le vacanze e retribuzione delle assenze durante il periodo di lavoro ad orario ridotto</b>	<b>45</b>
<b>Partecipazione dei dipendenti nell'azienda</b>	<b>47</b>
<b>Provvedimenti per il mantenimento dei posti di lavoro e per i casi di licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali</b>	<b>57</b>
<b>Formazione e perfezionamento professionale</b>	<b>61</b>
<b>Disposizioni transitorie ed entrata in vigore</b>	<b>65</b>
<b>Allegati al Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica</b>	<b>69</b>
<b>Indice alfabetico</b>	<b>75</b>

<b>Principi</b>	<b>8</b>
<b>Art. 1</b> Campo d'applicazione	8
<b>Art. 2</b> Pace del lavoro e regolazione delle controversie	8
<b>Art. 3</b> Libertà d'associazione	8
<b>Art. 4</b> Contributi di solidarietà	9
<b>Art. 5</b> Contributi per il perfezionamento professionale	11
<b>Art. 6</b> Rappresentanze del personale	13
<b>Art. 7</b> Collaborazione nell'azienda	13
<b>Art. 8</b> Collaborazione fra le parti contraenti	14
<b>Art. 9</b> Collaborazione tra aziende e parti contraenti	17
<b>Art. 10</b> Procedura in caso di divergenze d'opinione	17
<b>Art. 11</b> Relazione con altri accordi	19
<b>Disposizioni sul contratto di lavoro</b>	<b>20</b>
<b>Art. 12</b> Durata del lavoro	20
<b>Art. 13</b> Vacanze	24
<b>Art. 14</b> Giorni festivi	26
<b>Art. 15</b> Salario	26
<b>Art. 16</b> Indennità di fine anno (13a mensilità)	32
<b>Art. 17</b> Assegni per i figli	32
<b>Art. 18</b> Malattia, infortunio, maternità e paternità	32
<b>Art. 19</b> Indennità per il servizio militare	35
<b>Art. 20</b> Pagamento del salario in caso di altre assenze	37
<b>Art. 21</b> Esercizio di cariche pubbliche e attività d'esperti	38
<b>Art. 22</b> Perfezionamento professionale	38
<b>Art. 23</b> Congedo e assunzione delle spese per il perfezionamento professionale	39
<b>Art. 24</b> Congedo per le attività delle associazioni	39
<b>Art. 25</b> Promozione dei collaboratori nell'industria MEM	40
<b>Art. 26</b> Conciliabilità tra professione e vita privata	42
<b>Art. 27</b> Tutela della salute e sicurezza del lavoro	43
<b>Art. 28</b> Protezione della personalità	43
<b>Art. 29</b> Sistemi d'informazione del personale e di sorveglianza	44
<b>Art. 30</b> L'azienda nello Stato e nella società	44
<b>Art. 31</b> Previdenza a favore del personale	44
<b>Salario durante le vacanze e retribuzione delle assenze durante il periodo di lavoro ad orario ridotto</b>	<b>45</b>
<b>Art. 32</b> Salario durante le vacanze	45
<b>Art. 33</b> Contributo dell'azienda in caso di assenze retribuite	45
<b>Art. 34</b> Esclusione del contributo dell'azienda	46
<b>Art. 35</b> Calcolo dell'indennità di fine d'anno in caso di lavoro ad orario ridotto	46

<b>Partecipazione dei dipendenti nell'azienda</b>	<b>47</b>
<b>Art. 36</b> Scopi della partecipazione	47
<b>Art. 37</b> Partecipazione nell'ambito di lavoro personale	47
<b>Art. 38</b> Rappresentanze del personale	48
<b>Art. 39</b> Commissioni incaricate di mansioni speciali	56
<b>Provvedimenti per il mantenimento dei posti di lavoro e per i casi di licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali</b>	<b>57</b>
<b>Art. 40</b> Principi	57
<b>Art. 41</b> Cooperazione con la rappresentanza del personale in caso di pericolo per i posti di lavoro	57
<b>Art. 42</b> Informazione e consultazione della rappresentanza del personale in caso di trasferimento dell'azienda	57
<b>Art. 43</b> Consultazione della rappresentanza del personale in caso di licenziamenti di un numero importante di dipendenti oppure in caso di un licenziamento collettivo (art. 335d CO)	58
<b>Art. 44</b> Informazione sui licenziamenti	59
<b>Art. 45</b> Misure per evitare o attenuare le conseguenze in caso di licenziamenti	59
<b>Art. 46</b> Trattative relative alle conseguenze	60
<b>Formazione e perfezionamento professionale</b>	<b>61</b>
<b>Art. 47</b> Principio	61
<b>Art. 48</b> Formazione professionale di base	61
<b>Art. 49</b> Perfezionamento professionale	61
<b>Art. 50</b> MEM-Passerelle 4.0: seconda formazione per adulti	62
<b>Art. 51</b> Fondazione «soa Centro di formazione»	63
<b>Art. 52</b> Formazione paritetica delle rappresentanti e dei rappresentanti dei dipendenti	63
<b>Art. 53</b> Organizzazioni paritetiche esaminatrici	63
<b>Disposizioni transitorie ed entrata in vigore</b>	<b>65</b>
<b>Art. 54</b> Principi di questo CCL	65
<b>Art. 55</b> Regolamentazione della durata del lavoro	65
<b>Art. 56</b> Adeguamento della durata del lavoro	65
<b>Art. 57</b> Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro	65
<b>Art. 58</b> Entrata in vigore	68
<b>Allegati al contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica</b>	<b>69</b>
<b>Allegato 1</b> Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL)	69
<b>Allegato 2</b> Rilascio di certificazioni CCL	73

**Periodo di validità 1° luglio 2023 – 30 giugno 2028**

tra

**ASM**

**Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (Swissmem)**

e le seguenti associazioni dei dipendenti:

**Impiegati Svizzeri**

**(Federazione delle associazioni svizzere degli impiegati)**

**Unia**

**Sindacato Unia**

**Syna**

**Syna – il sindacato**

**SIC**

**Società svizzera degli impiegati del commercio**

in seguito indicate come «parti contraenti»



Il contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria metalmeccanica ed elettrica (conosciuto anche come «Convenzione dell'industria metalmeccanica ed elettrica») mira a favorire uno sviluppo positivo dell'industria metalmeccanica ed elettrica, così come gli interessi dei dipendenti e dei datori di lavoro coinvolti.

Esso è retto dal principio della buona fede che obbliga le parti contraenti a tutelare gli interessi reciproci.

Con il presente CCL le parti contraenti si prefiggono di

- intensificare la collaborazione fra dipendenti e datori di lavoro e fra le rispettive organizzazioni, rafforzando in particolare la partecipazione dei dipendenti nell'azienda e regolando i diritti di consulenza, di consultazione e di negoziazione delle parti contraenti
- concordare e aggiornare diritti e doveri contrattuali
- promuovere lo sviluppo sociale ed economico del settore nel rispetto dell'ambiente
- mantenere la concorrenzialità della piazza lavorativa svizzera in un'economia sociale di mercato attraverso la promozione di innovazioni ed una moderna organizzazione del lavoro
- risolvere le divergenze d'opinione mediante una procedura regolata
- mantenere la pace del lavoro.

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

- <sup>1</sup> Il CCL si applica a tutti i dipendenti occupati in Svizzera, indipendentemente dal grado d'occupazione, con un contratto di durata determinata o indeterminata, nelle aziende affiliate a ASM.
- <sup>1<sup>bis</sup></sup> Gli allegati 1 e 2 sono parte integrante del CCL. In particolare, le disposizioni relative alla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro di cui all'allegato 1 prevalgono sulle pertinenti disposizioni del CCL.
- <sup>2</sup> Tutti i dipendenti ai sensi della Legge sul lavoro indipendentemente dalla loro posizione e funzione sottostanno per principio al CCL, ma in che misura esso risulti applicabile ai quadri superiori si stabilisce mediante regolamento nell'ambito delle aziende, ad eccezione delle disposizioni relative alla partecipazione.
- <sup>2<sup>bis</sup></sup> L'allegato 1 RRDL si applica ai quadri superiori che hanno convenuto con il datore di lavoro di rinunciare alla registrazione delle ore di lavoro.
- <sup>3</sup> Nel caso di impiegati a domicilio, ausiliari con una durata d'impiego sino a 3 mesi, praticanti e dipendenti di agenzie di collocamento temporaneo, devono essere applicate per analogia le disposizioni del CCL; queste categorie di persone non sottostanno tuttavia al CCL.
- <sup>4</sup> Per gli apprendisti valgono gli art. 13.1 cpv. 2 e 3, art. 36–39 come pure l'art. 48. Le altre disposizioni si applicano per analogia; gli apprendisti non sottostanno tuttavia al CCL.
- <sup>5</sup> Le parti contraenti vengono informate sulle aziende che escono da ASM.

### **Art. 2 Pace del lavoro e regolazione delle controversie**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti riconoscono l'importanza della pace del lavoro e si impegnano a mantenerla in modo integrale e a farla rispettare dai loro membri. Di conseguenza è esclusa qualsiasi misura di lotta, anche in merito a questioni non regolate dal presente CCL.
- <sup>2</sup> Gli obblighi derivanti dalla pace assoluta del lavoro valgono anche sul piano individuale sia per i dipendenti sia per i datori di lavoro.
- <sup>3</sup> Divergenze d'opinione e conflitti vanno regolati conformemente alle disposizioni del presente CCL (art. 10.2 divergenze d'opinione in seno all'azienda, art. 10.3 divergenze d'opinione fra le parti contraenti).

### **Art. 3 Libertà d'associazione**

È garantita la reciproca libertà d'associazione.

#### Art. 4 Contributi di solidarietà

- <sup>1</sup> I dipendenti assoggettati al CCL con un'occupazione di almeno 12 ore settimanali e non aderenti ad alcuna associazione di dipendenti versano un contributo di solidarietà.
- <sup>2</sup> Per ragioni amministrative si effettua una trattenuta dal salario, pari all'ammontare del contributo di solidarietà, anche ai membri delle parti contraenti per i dipendenti.
- <sup>3</sup> Il contributo di solidarietà ammonta a CHF 5 mensili rispettivamente CHF 60 annuali e viene dedotto mensilmente dal salario. Se lo sviluppo economico del fondo per i contributi di solidarietà lo richiedesse, il contributo di solidarietà può essere aumentato – tramite accordo delle parti contraenti – fino ad un massimo di CHF 7 mensili.
- <sup>4</sup> Le parti contraenti gestiscono un fondo per l'amministrazione dei contributi di solidarietà.  
Il fondo finanzia in particolare:
  - rimborsi ai membri associati alle parti contraenti per i dipendenti
  - donazioni ai membri associati alle parti contraenti per i dipendenti allo scopo di sovvenzionare parzialmente il loro pagamento dei contributi per membri
  - contributi alle parti contraenti per i dipendenti per contribuire ai costi riguardanti la realizzazione del CCL
  - contributi alle parti contraenti per i dipendenti per le spese correlate alla realizzazione di nuovi progetti o strutture comuni (come la MEM-Passerelle 4.0)
  - contributi per la formazione paritetica delle parti contraenti per i rappresentanti e dei rappresentanti del personale nelle aziende (AAA)
  - l'emissione del CCL
  - la documentazione riguardante l'informazione degli apprendisti sul CCL.
- <sup>5</sup> Il fondo è gestito come associazione (art. 60 ss. CC). L'assemblea generale e il comitato esecutivo sono composti da un massimo di 2 delegati per parte contraente per i dipendenti e da un massimo di 4 delegati di ASM. Indipendentemente dal numero di delegati, all'assemblea generale e al comitato esecutivo si applicano i seguenti diritti di voto: 1 voto per membro delle parti contraenti per i dipendenti (in totale 4 voti), 4 voti ASM. Il numero legale per l'assemblea generale e il comitato esecutivo è raggiunto quando sono rappresentati almeno 4 membri, fra i quali ASM. Le decisioni dell'assemblea generale e del comitato sono generalmente prese con il quorum della doppia maggioranza dei  $\frac{2}{3}$ , il che significa che sia sul fronte dei dipendenti, sia sul fronte padronale  $\frac{2}{3}$  dei voti presenti devono essere favorevoli.

Le seguenti decisioni possono essere prese unicamente all'unanimità:

- adozione e modifica dello statuto
- adozione e modifica di eventuali regolamenti
- deroghe allo statuto o ai regolamenti nei singoli casi
- decisioni riguardanti la struttura delle attestazioni dei contributi di solidarietà
- nomina dell'amministrazione del fondo
- nomina dell'organo di revisione
- controllo straordinario (la parte contraente interessata si asterrà dal voto)

un controllo straordinario è possibile a condizione che sussistano indizi concreti di:

- amministrazione/gestione del fondo non conforme allo statuto o ai regolamenti
- non rispetto delle decisioni statutarie/regolamentari riguardanti l'importo dei contributi dei membri delle parti contraenti per i dipendenti
- assenza dei certificati di affiliazione
- mancata esibizione delle prove dell'avvenuto versamento dei contributi dei membri
- mancato rimborso ai membri delle parti contraenti per i dipendenti
- non rispetto delle disposizioni statutarie/regolamentari riguardanti l'onere netto e l'onere totale nonché la verifica delle donazioni e dei rimborsi totali per membro delle parti contraenti per i dipendenti
- sospetta attività illecita
- trasferimenti dal patrimonio del fondo alle parti contraenti che riguardano un controllo straordinario fin tanto che questo controllo straordinario non è stato completato
- trasferimenti alle parti contraenti fin tanto che i difetti che hanno determinato la non conformità in occasione di un controllo straordinario o di una revisione ordinaria non sono stati rettificati (l'organismo responsabile dell'audit o della revisione deve confermare che tali lacune sono state colmate)
- limitazione degli elementi da esaminare durante un controllo straordinario
- mandati a singole parti contraenti o a terzi con compiti particolari
- decisione sullo scioglimento dell'associazione
- decisione sull'utilizzo dei mezzi finanziari restanti proventi dalla liquidazione.

Tutte le altre decisioni non richiedono l'unanimità, ma imperativamente il quorum della maggioranza doppia dei  $\frac{2}{3}$ , in particolare:

- la liberazione del versamento dei rimborsi ai membri delle parti contraenti per i dipendenti (dopo conferma della loro correttezza da parte dell'organo di controllo indipendente)

- la liberazione del versamento delle donazioni ai membri delle parti contraenti per i dipendenti allo scopo di sovvenzionare parzialmente il loro pagamento dei contributi per membri (dopo conferma della loro correttezza da parte dell'organo di controllo indipendente)
  - la liberazione del versamento dell'importo forfettario per la gestione delle attività del fondo per l'amministrazione del fondo
  - la liberazione del versamento dei contributi alle parti contraenti per i dipendenti per le spese riguardanti la realizzazione del CCL
  - la liberazione del versamento dei contributi per la formazione delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale nelle aziende
  - l'emissione del CCL
  - la documentazione riguardante l'informazione degli apprendisti sul CCL.
- <sup>6</sup> La gestione amministrativa è regolata dallo statuto dell'associazione o dal regolamento.

## **Art. 5 Contributi per il perfezionamento professionale**

- <sup>1</sup> I dipendenti assoggettati al CCL con un'occupazione di almeno 12 ore settimanali e i datori di lavoro versano un contributo per il perfezionamento professionale.
- <sup>2</sup> Il contributo per il perfezionamento professionale ammonta a CHF 2 mensili rispettivamente CHF 24 annui, versati a metà dal datore di lavoro e a metà dai singoli dipendenti. La parte dei dipendenti viene trattenuta dal salario.
- <sup>3</sup> Le parti contraenti gestiscono un fondo per l'amministrazione dei contributi per il perfezionamento professionale. Sul fondo possono essere versati contributi delle parti contraenti e altri proventi.  
Il fondo finanzia in particolare:
- contributi alle istituzioni e alle manifestazioni di formazione comuni delle parti contraenti
  - contributi alle organizzazioni delle parti contraenti responsabili degli esami
  - contributi alle azioni comuni per il perfezionamento professionale delle parti contraenti
  - contributi agli opuscoli comuni di informazione e per il perfezionamento professionale
  - contributi per la creazione di strumenti e strutture volti a sostenere il perfezionamento professionale e a preservare l'impiegabilità dei dipendenti delle aziende affiliate a ASM
  - contributi per la sperimentazione di tali strumenti e strutture (progetti pilota)
  - contributi per il perfezionamento professionale alle parti contraenti in conformità con lo statuto dell'associazione sulla base delle prove degli scopi summenzionati.

<sup>4</sup> Il fondo è gestito come associazione (art. 60 ss. CC). L'assemblea generale e il comitato esecutivo sono composti da un massimo di 2 delegati per parte contraente per i dipendenti e da un massimo di 4 delegati di ASM. Indipendentemente dal numero di delegati, all'assemblea generale e al comitato esecutivo si applicano i seguenti diritti di voto: 1 voto per membro delle parti contraenti per i dipendenti (in totale 4 voti), 4 voti ASM. Il numero legale per l'assemblea generale e il comitato esecutivo è raggiunto quando sono rappresentati almeno 4 membri, fra i quali ASM. Le decisioni dell'assemblea generale e del comitato sono generalmente prese con il quorum della doppia maggioranza dei  $\frac{2}{3}$ , il che significa che sia sul fronte dei dipendenti, sia sul fronte padronale  $\frac{2}{3}$  dei voti presenti devono essere favorevoli.

Le seguenti decisioni possono essere prese unicamente all'unanimità:

- adozione e modifica dello statuto
- adozione e modifica di eventuali regolamenti
- deroghe allo statuto o ai regolamenti nei singoli casi
- nomina dell'amministrazione del fondo
- nomina dell'organo di revisione
- controllo straordinario (la parte contraente interessata si asterrà dal voto)
- trasferimenti dal patrimonio del fondo alle parti contraenti che riguardano un controllo straordinario fin tanto che questo controllo straordinario non è stato completato
- trasferimenti alle parti contraenti fin tanto che i difetti che hanno determinato la non conformità in occasione di un controllo straordinario o di una revisione ordinaria non sono stati rettificati (l'organismo responsabile dell'audit o della revisione deve confermare che tali lacune sono state colmate)
- limitazione degli elementi da esaminare durante un controllo straordinario
- mandati a singole parti contraenti o a terzi con compiti particolari
- decisione sullo scioglimento dell'associazione
- decisione sull'utilizzo dei mezzi finanziari restanti proventi dalla liquidazione.

In particolare le seguenti risoluzioni non richiedono l'unanimità, ma imperativamente il quorum della maggioranza doppia dei  $\frac{2}{3}$ :

- liberazione del versamento alle parti contraenti dei contributi annuali per il perfezionamento professionale
- liberazione del versamento dell'importo forfettario per la gestione delle attività del fondo per l'amministrazione del fondo.

<sup>5</sup> La gestione amministrativa è regolata dallo statuto dell'associazione o dal regolamento.

**Art. 6 Rappresentanze del personale**

- <sup>1</sup> Allo scopo di promuovere una proficua e leale collaborazione e favorire il consolidamento e l'applicazione del CCL vengono elette nelle aziende le rappresentanze del personale.
- <sup>2</sup> I membri delle rappresentanze del personale godono di una posizione di fiducia particolare e non devono essere svantaggiati a causa dell'esercizio regolare della loro funzione durante e dopo il loro mandato. Ciò vale anche per tutti quelli che si candidano alle elezioni per le rappresentanze del personale. Direzione e rappresentanze del personale lavorano insieme secondo il principio della buona fede.
- <sup>3</sup> Le rappresentanze del personale (commissione aziendale, rappresentanza degli impiegati, rappresentanza dei collaboratori, commissione dei collaboratori, rappresentanza dei quadri, portavoce delle maestranze, consiglio aziendale, ecc.) sono legittimate a tutelare globalmente gli interessi comuni di tutti i dipendenti, nei loro ambiti di rappresentanza, nei confronti dell'azienda, tenendo conto anche delle aspettative degli apprendisti.
- <sup>4</sup> Ogni rappresentanza del personale può avviare e condurre singolarmente la procedura in caso di divergenze d'opinione conformemente all'art. 10.
- <sup>5</sup> I dipendenti e i datori di lavoro stabiliscono all'interno delle singole aziende, previo reciproco accordo, il numero, il genere e gli ambiti di rappresentanza delle rappresentanze del personale.
- <sup>6</sup> Quando nelle aziende siano presenti più rappresentanze del personale, queste vanno trattate allo stesso modo nell'esercizio delle loro funzioni.
- <sup>7</sup> La costituzione, le competenze e le attività delle rappresentanze del personale sono regolate dalle disposizioni relative alla partecipazione dei dipendenti nell'azienda.
- <sup>8</sup> Dove non esistano rappresentanze del personale, i diritti particolari di negoziazione e di ricorso alle associazioni, accordati dal CCL alla rappresentanza del personale, possono essere esercitati dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti.

**Art. 7 Collaborazione nell'azienda**

- <sup>1</sup> La collaborazione nell'azienda presuppone un'informazione trasparente, completa e tempestiva tra direzione, superiori e dipendenti. Direzione e dipendenti si tengono reciprocamente informati su tutte le questioni importanti concernenti il lavoro, il posto di lavoro, l'organizzazione e le condizioni di lavoro.

La direzione provvede a fornire un'informazione globale ai quadri, conformemente al loro grado e nel momento opportuno, in modo da consentire una gestione ottimale nell'azienda.

- <sup>2</sup> Le questioni di portata generale concernenti tutti o parte dei dipendenti assoggettati al CCL e in relazione al rapporto di lavoro, vanno trattate innanzitutto all'interno dell'azienda fra la rappresentanza competente e la direzione.
- <sup>3</sup> Le richieste personali dei singoli dipendenti vanno trattate per via di servizio. Il dipendente o la dipendente può tuttavia farsi assistere dalla rappresentanza competente. Resta riservata la competenza del foro civile in caso di conflitti relativi a pretese dei singoli dipendenti derivanti dal contratto di lavoro.

## **Art. 8 Collaborazione fra le parti contraenti**

### **Art. 8.1 Principio**

Le parti contraenti si impegnano, conformemente alle finalità del CCL e nell'interesse della piazza produttiva ed intellettuale svizzera, a garantire una collaborazione basata sul principio della buona fede. Le parti contraenti analizzano temi d'interesse comune. Esse creano istituzioni comuni, svolgono attività e si impegnano segnatamente a far rispettare il CCL dai loro membri. All'occorrenza dovranno ricorrere ai mezzi statutari e legali a loro disposizione.

### **Art. 8.2 Commissioni comuni**

Le parti contraenti possono costituire commissioni comuni, per singoli casi o in maniera permanente, in merito a questioni inerenti:

- alla piazza industriale svizzera, la politica economica, monetaria e sociale
- alla formazione e il perfezionamento professionale
- alle pari opportunità e alla parità di trattamento tra donne e uomini
- alla migrazione
- alla previdenza sanitaria e alla sicurezza sul lavoro
- all'organizzazione del lavoro e dei progetti tecnici
- all'ambiente
- alla promozione della comprensione per la cooperazione tra le parti sociali.

### **Art. 8.3 Scambio di esperienze e di opinioni**

Le parti contraenti s'incontrano di regola due volte all'anno per lo scambio di esperienze e di opinioni su problemi economici di portata generale, su particolari problemi settoriali e sull'applicazione pratica del CCL.



#### **Art. 8.4 Collaborazione riguardo alla politica economica, monetaria e sociale**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti rafforzano insieme la piazza industriale e produttiva svizzera con l'obiettivo di rafforzare in modo duraturo i posti di lavoro innovativi nell'industria, promuovendo particolarmente la formazione professionale duale. Allo stesso tempo vanno discussi i problemi e i modelli occupazionali, le relative misure preventive e le questioni inerenti alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE, in particolare il dumping salariale.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti possono concordare un procedimento comune nei confronti di autorità e opinione pubblica. Esse si impegnano a pubblicare il loro parere solo dopo la conclusione dei colloqui; se ciò non fosse possibile per ragioni di tempo, esse informeranno immediatamente a riguardo le altre parti contraenti, fornendo loro una breve spiegazione sul proprio atteggiamento.
- <sup>3</sup> Se non tutte le parti contraenti sono d'accordo, ASM può intraprendere attività politiche comuni con una o più parti contraenti.

#### **Art. 8.5 Collaborazione su questioni ambientali**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti promuovono una politica ambientale comune, grazie alla quale ecologia ed economia si integrano in modo ragionevole nell'azienda. A questo riguardo occorre considerare specialmente la compatibilità a livello europeo e la situazione concorrenziale.
- <sup>2</sup> I datori di lavoro e i dipendenti devono essere motivati nella stessa misura a favore di miglioramenti ecologici nell'azienda, promuovendo l'utilizzazione efficace di risorse naturali e la riduzione di emissioni e rischi.
- <sup>3</sup> I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano attivamente a favore della ricerca, della produzione, della distribuzione, della riutilizzazione e dello smaltimento dei loro prodotti, basati sui principi dell'economia di mercato, della compatibilità sociale ed ambientale. La rappresentanza del personale viene annualmente informata sugli sforzi in questo ambito.

#### **Art. 8.6 Parità di prospettive e di salario fra donna e uomo**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti sostengono la realizzazione dell'uguaglianza di prospettive fra donne e uomini nelle aziende. S'impegnano in tutti i settori a favore delle pari opportunità e per l'impedimento della discriminazione per motivi di sesso, età, nazionalità, religione e orientamento sessuale.
- <sup>2</sup> Conformemente alla Legge federale sulla parità dei sessi, le dipendenti e i dipendenti non devono subire discriminazioni dirette o indirette a causa del loro sesso. Se la rappresentanza del personale presume una violazione

di portata generale del divieto di discriminazione, può pretendere dalla direzione una verifica della fattispecie e una discussione su eventuali interventi correttivi. Se una dipendente o un dipendente si sente individualmente discriminata o discriminato può coinvolgere la rappresentanza del personale per una chiarificazione. I conflitti vanno risolti per le vie di diritto civile.

- <sup>3</sup> Le parti contraenti elaborano insieme indicazioni e raccomandazioni per le aziende su come promuovere specificatamente le donne nella loro evoluzione professionale. Costituiscono per questo una commissione comune conformemente all'art. 8.2.

#### **Art. 8.7 Parità di trattamento ed integrazione dei dipendenti stranieri**

Le parti contraenti sostengono la parità di trattamento e l'integrazione dei dipendenti stranieri nell'azienda. A tale proposito elaborano insieme indicazioni e raccomandazioni all'indirizzo delle aziende.

#### **Art. 8.8 Innovazioni durante la validità del CCL**

- <sup>1</sup> Se durante la validità del CCL, a giudizio di una delle parti, un'importante questione relativa al rapporto di lavoro richiede la chiarificazione, la modifica o la completazione del CCL, le parti si impegnano a discutere questi punti e a trovare una soluzione che sia conforme al principio della buona fede.
- <sup>2</sup> Fintanto che non si giunge ad un'intesa, o ad una nuova soluzione, valgono le disposizioni in vigore.

#### **Art. 8.9 Rapporto fra ASM e le associazioni dei dipendenti**

- <sup>1</sup> Le associazioni dei dipendenti tutelano autonomamente i loro diritti e i loro doveri nei confronti di ASM. Esse possono discutere singolarmente con ASM le loro richieste e le loro pretese. Allo stesso modo possono concludere accordi separati risultanti dalle disposizioni del CCL.
- <sup>2</sup> ASM può concludere con una o più parti contraenti accordi separati di collaborazione e gestire i relativi fondi speciali.

#### **Art. 8.10 Processi innovativi**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti concordano sul fatto che lo sviluppo e l'introduzione di processi innovativi, così come l'organizzazione del lavoro nelle aziende, devono costituire un argomento importante di aperta collaborazione.
- <sup>2</sup> La cooperazione tra organizzazione, tecnica e personale costituisce un processo dinamico che deve essere elaborato con la migliore partecipazione di tutti gli interessati.

- <sup>3</sup> La direzione informa tempestivamente i dipendenti oppure le loro rappresentanze sulle evoluzioni importanti che riguardano gli stessi nell'ambito di cambiamenti strutturali di tipo tecnico ed organizzativo ed offre loro la possibilità di esprimersi in merito.
- <sup>4</sup> I dipendenti e le rappresentanze del personale vengono, per quanto possibile, chiamati a partecipare alla determinazione e alla presentazione delle richieste dei dipendenti relative ai processi innovativi. Inoltre è possibile istituire delle commissioni speciali ai sensi dell'art. 39 formate da membri delle rappresentanze del personale e da dipendenti particolarmente qualificati, oppure inserire dipendenti competenti nelle organizzazioni dei progetti.

## **Art. 9 Collaborazione tra aziende e parti contraenti**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti incoraggiano l'informazione reciproca, la cura dei contatti fra aziende e le rappresentanze e i rappresentanti locali delle associazioni dei dipendenti.
- <sup>2</sup> La rappresentanza del personale può ricorrere alla consultazione dei rappresentanti delle associazioni dei dipendenti o di altre persone di fiducia e farli partecipare alle proprie riunioni.
- <sup>3</sup> Se esperti esterni partecipano, su mandato della direzione, ad un gruppo di lavoro aziendale interno concernente questioni di sistemi salariali o di tempo di lavoro, la rappresentanza del personale può dal canto suo richiedere per questo gruppo di lavoro la partecipazione di una rappresentante e un rappresentante di un'associazione. La partecipazione è lasciata al libero apprezzamento delle associazioni sollecitate.
- <sup>4</sup> Per questioni importanti, la rappresentanza del personale e la direzione possono, di comune accordo, richiedere a rappresentanti di associazioni la loro partecipazione nel quadro delle riunioni comuni. La partecipazione è lasciata al libero apprezzamento delle associazioni sollecitate.
- <sup>5</sup> I contatti e le consultazioni ai sensi dei cpv. 1, 3 e 4 non hanno carattere negoziabile, a meno che la direzione e la rappresentanza del personale non convengano altrimenti e non pregiudichino la procedura relativa al trattamento di problemi aziendali interni.

## **Art. 10 Procedura in caso di divergenze d'opinione**

### **Art. 10.1 Principio**

L'applicazione della procedura in caso di divergenze d'opinione è un diritto legittimo.

### Art. 10.2 In seno all'azienda

- <sup>1</sup> Se nelle trattative fra una rappresentanza del personale e la direzione non si raggiunge un accordo, ambedue possono richiedere singolarmente l'intervento delle rispettive parti contraenti per la chiarificazione e la mediazione nei seguenti casi (istanza convenzionale):
  - modifiche generali del salario
  - deroghe alla durata normale del lavoro, con riserva dell'art. 12.4 cpv. 4
  - introduzione ed applicazione di sistemi di valutazione del salario e di retribuzione basata sul rendimento
  - interpretazione ed applicazione del presente CCL, purchè non sia stabilito altrimenti.
- <sup>2</sup> In caso di chiusura di aziende o di licenziamento di un numero importante di dipendenti, la rappresentanza del personale ha il diritto di convocare immediatamente le parti contraenti, senza precedenti negoziati interni, allo scopo di esaminare le conseguenze di tali misure per i dipendenti.

### Art. 10.3 Fra le parti contraenti

- <sup>1</sup> Se una parte contraente ritiene che esista
  - una divergenza d'opinione con un'altra parte contraente circa l'interpretazione del CCL che oltrepassa la sfera degli interessi di una singola azienda oppure
  - una violazione del CCL fatta da un'altra parte contraente,le parti contraenti coinvolte direttamente cercheranno di trattare un'intesa.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti non direttamente coinvolte vengono informate e possono partecipare alla procedura purché provino un interesse specifico.

### Art. 10.4 Procedura arbitrale

- <sup>1</sup> Se le parti contraenti non giungono ad un accordo nei casi previsti dagli art. 10.2 e 10.3, ognuna delle parti coinvolte può sottoporre il caso ad un tribunale arbitrale. Il suddetto tribunale può avanzare una proposta di conciliazione prima di emettere una sentenza. La sentenza del tribunale arbitrale è inappellabile.
- <sup>2</sup> Il tribunale arbitrale si compone di una presidente o di un presidente e di due membri. Le parti designano la presidente o il presidente di comune accordo. Entrambe le parti coinvolte nella procedura in rappresentanza del padronato e dei dipendenti designano un membro. Se la designazione non avviene entro il termine di 10 giorni, il membro verrà nominato dalla presidente o dal presidente.

- <sup>3</sup> Le parti coinvolte nella procedura stabiliscono la sede del tribunale arbitrale. La procedura è soggetta alle pertinenti disposizioni del CPC, se le parti, nel caso specifico, non convengono diversamente. La procedura deve essere eseguita il più rapidamente possibile.
- <sup>4</sup> Le spese di procedura sono divise a metà tra le rispettive parti, indipendentemente dall'esito della procedura.
- <sup>5</sup> Occorre tralasciare qualsiasi polemica in pubblico prima che venga emessa la sentenza.

#### **Art. 10.5 Casi particolari**

Nei casi non contemplati dagli art. 10.2 e 10.3, possono essere convocate le parti contraenti coinvolte, previo accordo fra la rappresentanza del personale e la direzione, per la chiarificazione e la mediazione del caso. Se non si raggiunge un'intesa, le parti possono, di comune accordo, ricorrere al tribunale arbitrale.

#### **Art. 10.6 Parti interessate**

- <sup>1</sup> Alla procedura di regolazione delle divergenze d'opinione partecipano per i dipendenti le parti contraenti richieste dalla rappresentanza del personale.
- <sup>2</sup> Nel caso di più ambiti di rappresentanza, una minoranza della rappresentanza del personale può richiedere la partecipazione alla procedura di un'altra parte contraente.
- <sup>3</sup> Nel caso di un unico ambito di rappresentanza possono partecipare alla procedura per i dipendenti le parti che dimostrano un interesse determinante al tema trattato e che siano sufficientemente rappresentative.
- <sup>4</sup> Le parti contraenti che non partecipano alla procedura hanno il diritto, in caso lo esigano, di essere informate sulla medesima.
- <sup>5</sup> Una partecipazione più estesa alla procedura di regolazione di divergenze d'opinione può essere concordata in modo permanente o da caso in caso, mediante speciale accordo fra le parti.
- <sup>6</sup> Per il resto, le parti contraenti sono obbligate e autorizzate in modo autonomo.

#### **Art. 11 Relazione con altri accordi**

Questo CCL è prioritario nei confronti di accordi locali, regionali o di altre Convenzioni collettive delle parti contraenti o di loro sezioni.

### **Art. 12 Durata del lavoro**

#### **Art. 12.1 Durata annuale normale di lavoro**

- <sup>1</sup> Per i dipendenti a tempo pieno, la durata annuale normale di lavoro è di 2080 ore al massimo (52x40 ore), escluse le pause. Il periodo di conteggio di 12 mesi può differire dall'anno civile.
- <sup>2</sup> Per le vacanze, i giorni festivi che cadono durante un giorno lavorativo e le assenze pagate verranno conteggiate 8 ore al giorno.
- <sup>3</sup> L'orario annuale di lavoro dovrebbe permettere di ridurre il numero di ore straordinarie e il lavoro straordinario.
- <sup>4</sup> La definizione dell'orario di lavoro deve essere regolata in modo chiaro per i dipendenti e nell'ambito delle possibilità aziendali sono da considerare le loro esigenze pianificatorie. Si raccomanda alle aziende di strutturare l'orario di lavoro in modo che i dipendenti possano utilizzare i mezzi pubblici o di trasporto collettivi considerando le situazioni personali dei dipendenti.

#### **Art. 12.2 Applicazione in seno all'azienda**

Per la messa in applicazione dell'orario annuale normale di lavoro nelle aziende valgono le condizioni quadro seguenti:

- a) La durata massima della settimana lavorativa è, conformemente alla Legge sul lavoro, di 45 ore. Le ore che eccedono questo limite sono considerate lavoro straordinario. La Legge federale sul lavoro limita il lavoro straordinario ad un massimo di 170 ore l'anno. Queste ore devono essere registrate separatamente e possono essere compensate su richiesta del dipendente.
- b) Per i dipendenti a tempo pieno vanno conteggiate almeno 5 ore di lavoro al giorno.
- c) Il salario deve essere versato in modo uniforme, indipendentemente dalle variazioni della durata del lavoro.
- d) Dopo un anno è possibile riportare all'anno successivo al massimo 200 ore in più. Le 200 ore massime in esubero sono fondamentalmente compensate con tempo libero di uguale durata, per quanto l'arco di tempo della compensazione è deciso dal datore di lavoro. Per un periodo di compensazione superiore a 3 giorni consecutivi il lavoratore ha diritto ad essere consultato. In più le ore oltre questo massimo di 200 ore in esubero all'anno sono ore straordinarie. Queste e altre ore supplementari possono essere accreditate sul conto individuale capitale tempo di lunga durata, se è stato istituito ai sensi dell'art. 12.7 cpv. 7 e se la dipendente o il dipendente lo desidera.
- e) È possibile riportare nell'anno successivo al massimo 100 ore in meno; le altre ore in meno sono a carico del datore di lavoro.

### Art. 12.3 Procedura

- 1 L'applicazione dell'orario annuale normale di lavoro nelle aziende sarà elaborata dalla direzione e dalla rappresentanza del personale e sarà oggetto di un accordo scritto. Per poter applicare l'orario annuale normale di lavoro, l'accordo aziendale dovrà essere concluso la prima volta per un periodo massimo di 24 mesi. Durante questo periodo possono aver luogo delle discussioni.
- 2 La rappresentanza del personale può richiedere la consulenza delle parti contraenti per i dipendenti contraenti già prima della conclusione dell'accordo aziendale.
- 3 Se la direzione e la rappresentanza del personale non raggiungono un accordo, entrambi possono chiedere l'intervento delle rispettive parti contraenti per una mediazione. Qualora non venga raggiunto un simile accordo rimane in vigore l'orario settimanale di 40 ore, riservato il sistema d'orario flessibile in vigore.
- 4 Per l'elaborazione di un sistema d'orario flessibile, la rappresentanza del personale ha il diritto di consultazione.
- 5 In alcuni casi, l'applicazione dell'orario annuale di lavoro può essere regolato nei contratti individuali di lavoro. La rappresentanza del personale verrà informata debitamente.
- 6 L'orario di lavoro deve essere rilevato in maniera adeguata. Nelle aziende va garantita l'informazione ai dipendenti sul loro saldo individuale delle ore di lavoro. Fanno eccezione alla registrazione della durata del lavoro i dipendenti che, in applicazione dell'allegato 1 RRDL, hanno convenuto con il datore di lavoro di rinunciare alla rilevazione.

### Art. 12.4 Lavoro a turni

- 1 Le parti contraenti convengono che il mantenimento della capacità concorrenziale nelle aziende può richiedere l'introduzione o l'estensione del lavoro a turni. Tali aziende devono perciò essere facilitate, per quanto possibile, nell'introduzione e nell'organizzazione del lavoro a turni.
- 2 Il lavoro a turni viene disciplinato nelle aziende da un regolamento che dovrà includere in particolare i piani, le cadenze, i supplementi, gli accrediti delle ore, le possibilità di perfezionamento professionale, la tutela della salute, l'impiego all'infuori del lavoro a turni e il conteggio delle vacanze e delle assenze.
- 3 Il regolamento dei turni deve essere elaborato dall'inizio con la partecipazione della rappresentanza del personale, che ha il diritto di consultazione. Se nessun dipendente a turni fa parte della rappresentanza del personale, occorre consultare dapprima quest'ultimi.

- <sup>4</sup> La direzione e la rappresentanza del personale possono concordare anche una durata del lavoro inferiore alle 40 ore (settimanali) rispettivamente 2080 ore (per anno). La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante la concessione di un congedo dal lavoro a turni.
- <sup>5</sup> Se richiesto dai dipendenti più anziani (il più presto a partire dal compimento del 55° anno d'età) che svolgono un lavoro a turni, le aziende offrono, a seconda delle loro possibilità interne, un impiego equivalente con orario di lavoro normale.

#### **Art. 12.5 Ore straordinarie e lavoro straordinario**

- <sup>1</sup> Il dipendente o la dipendente è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui o da lei, secondo le regole della buona fede. Alle aziende va raccomandato di evitare nei limiti del possibile un numero di ore straordinarie importante e su lunga durata, impiegando personale supplementare, e di discutere periodicamente con la rappresentanza del personale l'evoluzione in materia.
- <sup>2</sup> Le ore straordinarie comandate sono retribuite fin dalla prima ora con un supplemento del 25% (senza l'indennità di fine anno ai sensi dell'art. 16). Previo reciproco accordo fra datore di lavoro e dipendente, esse possono essere compensate con un congedo di pari durata.
- <sup>3</sup> I dipendenti possono pretendere la compensazione del lavoro straordinario ai sensi dell'art. 12.2 lett. a).
- <sup>4</sup> Se i dipendenti a tempo parziale lavorano più del tempo lavorativo convenuto, le ore effettuate in più sono considerate ore straordinarie. Per l'indennizzo di queste ore straordinarie può essere convenuta, per iscritto e di comune accordo, una deroga al cpv. 2, sempre che si rimanga nei limiti della durata normale di lavoro dell'azienda.
- <sup>5</sup> Per i quadri e i dipendenti che svolgono compiti ugualmente qualificati, o qualora la funzione particolare del dipendente lo giustifichi, può essere concordato per iscritto che le ore straordinarie e il relativo supplemento siano compensati con altre prestazioni del datore di lavoro, in modo da consentire l'assoggettamento al CCL.
- <sup>6</sup> L'azienda, in considerazione della struttura organizzativa di regola, informa la rappresentanza del personale due volte l'anno sul numero delle ore straordinarie, sul lavoro straordinario e sulle vacanze accumulate.



### Art. 12.6 Assenze brevi

- <sup>1</sup> Assenze brevi per il disbrigo di faccende personali urgenti devono essere compensate, a meno che non vengano autorizzate dal datore di lavoro e computate alla durata del lavoro.
- <sup>2</sup> All'applicazione dell'orario annuale di lavoro restano riservati speciali regolamenti aziendali, che dovranno tuttavia essere complessivamente equivalenti.

### Art. 12.7 Conto capitale tempo di lunga durata

- <sup>1</sup> Sulla base di un regolamento convenuto tra la direzione e la rappresentanza del personale, le aziende possono dare ai dipendenti la possibilità di creare un conto individuale capitale tempo di lunga durata. Il conto deve permettere ai singoli dipendenti di accumulare ore su un lungo periodo di tempo e poi utilizzarle più tardi in particolar modo per congedi di formazione professionale o personale, congedi di lunga durata, congedi per compiti di assistenza, riduzioni provvisorie della durata del lavoro, pensionamenti flessibili e altri scopi analoghi.
- <sup>2</sup> Al conto capitale tempo di lunga durata possono essere accreditate:
  - le ore supplementari ai sensi dell'art. 12.2 lett. d); le ore riportate da un anno all'altro e il credito sul conto capitale tempo di lunga durata non devono tuttavia superare le 200 ore complessive
  - al massimo 5 giorni di vacanze all'anno ai sensi dell'art. 13.5
  - il lavoro straordinario.
- <sup>3</sup> Il dipendente o la dipendente dispone interamente del credito riportato sul suo conto capitale tempo di lunga durata, ma potrà utilizzarlo solamente tenendo conto delle necessità dell'azienda.
- <sup>4</sup> Il regolamento convenuto tra la direzione e la rappresentanza del personale determina in particolare il campo d'applicazione, il numero di ore annuale massimo che può essere accreditato, la durata massima, i valori massimi e minimi di addebiti, la conversione e la garanzia dell'accredito di ore in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, in caso di trasferimento dell'azienda o di fallimento.
- <sup>5</sup> È raccomandato alle aziende di prevedere una garanzia finanziaria esterna per gli averi dei conti capitale tempo di lunga durata.
- <sup>6</sup> Si raccomanda alle aziende in caso di disdetta del rapporto di lavoro da parte loro, di capitalizzare l'accredito di ore accumulate su richiesta della o del dipendente e di accreditarlo alla prestazione di libero passaggio.

- <sup>7</sup> Nel quadro del regolamento verranno stipulati individualmente con il dipendente o la dipendente l'istituzione di un conto capitale tempo di lunga durata in quanto tale, così come il numero e il genere d'ore e di vacanze accumulabili, il periodo e il metodo di prelievo delle ore. Lo stato del conto capitale tempo di lunga durata sarà comunicato tutti gli anni ai singoli dipendenti.

## Art. 13 Vacanze

### Art. 13.1 Durata

- <sup>1</sup> La durata delle vacanze per anno civile è di:

	Giorni lavorativi
dopo il compimento del 20° anno d'età	25
dopo il compimento del 40° anno d'età	27
dopo il compimento del 50° anno d'età	30

- <sup>2</sup> La durata delle vacanze per apprendisti e giovani è di:

Apprendisti	Giovani	Settimane
1° anno d'apprendistato	sino al compimento del 17° anno d'età	7
2° anno d'apprendistato	dopo il compimento del 17° anno d'età	6
3° e 4° anno d'apprendistato	dopo il compimento del 18° anno d'età e sino all'anno civile, compreso, del 20° compleanno	5

- <sup>3</sup> Alle aziende viene consigliato, per ogni anno di servizio, di accordare ai dipendenti fino al compimento del 30° anno d'età, un periodo di congedo giovanile della durata massima di una settimana lavorativa per lo svolgimento di attività dirigenziali, assistenziali o di consulenza nell'ambito di attività giovanili extrascolastiche non retribuite, in seno ad associazioni culturali o sociali così come per la necessaria formazione professionale e la specializzazione. Riguardo agli apprendisti le ditte possono computare il congedo giovanile alla sesta e alla settima settimana di vacanza prevista per apprendisti e giovani.

### Art. 13.2 Calcolo del diritto alle vacanze

- <sup>1</sup> Per il calcolo della durata delle vacanze è determinante l'età che il dipendente o la dipendente ha raggiunto il 1° gennaio dell'anno civile per il quale sono accordate le vacanze.

- <sup>2</sup> I giorni festivi che cadono durante le vacanze e che vengono retribuiti ai sensi dell'art. 14 non sono considerati giorni di vacanza.
- <sup>3</sup> I dipendenti che entrano in un'azienda o che la lasciano hanno diritto alle vacanze in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno d'entrata o d'uscita.
- <sup>4</sup> Se una dipendente o un dipendente disdice il contratto di lavoro dopo aver beneficiato delle vacanze, il datore di lavoro può pretendere la restituzione di quella parte di salario relativa alle vacanze prese in eccesso.

### **Art. 13.3 Riduzione del diritto alle vacanze**

- <sup>1</sup> In caso di assenze dovute a servizio militare, infortunio, malattia o maternità la cui durata totale in un anno civile supera i 3 mesi, il diritto annuale alle vacanze sarà ridotto di un dodicesimo per ogni mese di assenza successivo.
- <sup>2</sup> Il congedo di maternità non implica alcuna riduzione delle vacanze.
- <sup>3</sup> La compensazione di altre assenze con le vacanze è di competenza del datore di lavoro. Non sono dedotti dalle vacanze i congedi per prestare cure ad un membro malato della propria famiglia.

### **Art. 13.4 Assegnazione delle vacanze**

- <sup>1</sup> Il datore di lavoro stabilisce consultando i dipendenti la data delle vacanze, considerando in particolare i desideri dei dipendenti con famiglia, se compatibili con le possibilità dell'azienda.
- <sup>2</sup> Le vacanze devono essere, di regola, assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e comprendere almeno 2 settimane consecutive. Nella misura del possibile le vacanze restanti vanno assegnate durante il termine di disdetta.

### **Art. 13.5 Concentrazione e conversione dei giorni di vacanza**

- <sup>1</sup> Datori di lavoro e dipendenti possono stipulare per iscritto che al massimo 5 giorni di vacanza all'anno, che superano la durata legale, vengano concentrati in vacanza di lunga durata.
- <sup>2</sup> I dipendenti possono stipulare con il datore di lavoro, di convertire ogni anno al massimo 5 giorni di vacanza che superano la durata legale in una riduzione proporzionale della durata del lavoro. L'accordo necessita la forma scritta e deve essere limitato nel tempo.

#### **Art. 14 Giorni festivi**

- <sup>1</sup> Previa consultazione della rappresentanza del personale, le aziende stabiliscono sotto forma di regolamento permanente al minimo 9 giorni festivi tra cui il 1° d'agosto. Nel caso i suddetti giorni festivi ricorrono in giorni lavorativi, non provocano alcuna deduzione dallo stipendio di dipendenti con salario mensile.
- <sup>2</sup> Ai dipendenti pagati ad ora vengono retribuite le ore normali di lavoro perdute, a meno che la festività non ricorra il sabato non lavorativo o la domenica.
- <sup>3</sup> Se un giorno festivo pagato ricorre il sabato non lavorativo o la domenica, non può essere sostituito con un altro giorno libero.

#### **Art. 15 Salario**

##### **Art. 15.1 Principio**

I dipendenti hanno diritto ad un uguale salario per un lavoro di uguale valore, indipendentemente dal sesso e dalla nazionalità. L'organizzazione e l'applicazione di sistemi salariali non devono generare discriminazioni.

##### **Art. 15.2 Determinazione del salario**

- <sup>1</sup> Il salario, mensile o orario, viene stabilito individualmente fra datore di lavoro e dipendente. Elementi essenziali per questa determinazione individuale sono la funzione, il rendimento e la responsabilità dei singoli dipendenti.
- <sup>2</sup> Gli elementi determinanti del salario devono essere chiari per il singolo dipendente.
- <sup>3</sup> Per la determinazione del salario individuale, i datori di lavoro si attengono ai salari minimi differenziati per regione, stabiliti nella tabella sottostante e che non possono essere inferiori. Questi salari minimi si riferiscono ad un orario di lavoro pieno e sono da intendersi quali salari lordi. Per il lavoro a tempo parziale, il salario sarà ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro. Indennità salariali irregolari non sono prese in considerazione per il calcolo del salario.

Regioni	Assegnazione per cantoni e distretti	Salario mensile (× 13) Stato 2023	Salario annuo sulla base di 2080 ore (52 × 40 ore) Stato 2023
Regione A	<b>AG:</b> distretti di Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach <b>GE</b> <b>SH</b> <b>SZ:</b> distretti di Höfe, March <b>TG:</b> ex distretto di Diessenhofen <b>VD:</b> distretti di Gros-de-Vaud, Losanna, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ex distretto di Riviera <b>ZH</b>	CHF 4063	CHF 52 819
Regione B	<b>AG:</b> distretti di Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingen <b>AI/AR</b> <b>BE:</b> escluso il circondario amministrativo del Giura bernese (ex distretti Courtelary, La Neuveville, Moutier) <b>BS/BL</b> <b>FR</b> <b>GL</b> <b>GR:</b> escluso il distretto di Moesa <b>LU</b> <b>OW/NW</b> <b>SG</b> <b>SO</b> <b>SZ:</b> esclusi i distretti di Höfe, March <b>TG:</b> escluso il ex distretto di Diessenhofen <b>UR</b> <b>VD:</b> distretti di Aigle, Broye-Vully, ex distretto del Pays-d'Enhaut <b>VS</b> <b>ZG</b>	CHF 3799	CHF 49 387
Regione C	<b>BE:</b> solo il circondario amministrativo del Giura bernese (ex distretti di Courtelary, La Neuveville, Moutier) <b>GR:</b> solo il distretto di Moesa <b>JU</b> <b>NE</b> <b>TI</b> <b>VD:</b> solo il distretto del Giura nord vodese	CHF 3639	CHF 47 307

- <sup>4</sup> Per i lavoratori ai quali è stata riconosciuta una capacità lavorativa ridotta (ad esempio attraverso una certificazione medica), i salari minimi possono essere inferiori allo scopo di promuovere la possibilità di una loro integrazione nell'azienda.
- <sup>5</sup> I datori di lavoro si impegnano a pagare ai lavoratori qualificati, ovvero ai dipendenti che esercitano una funzione che presuppone una formazione professionale di tre anni, un salario adeguatamente più alto in rapporto ai

salari minimi. Se si soddisfano i requisiti citati in precedenza, ognuno dei salari minimi indicizzati menzionati nell'art. 15.2 cpv. 3 aumenterà di almeno CHF 300 lordi al mese (si veda la tabella qui sotto).

Regione A (giusta l'art. 15.2 cpv. 3) Stato 2023	Regione B (giusta l'art. 15.2 cpv. 3) Stato 2023	Regione C (giusta l'art. 15.2 cpv. 3) Stato 2023
$(CHF\ 4063 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 4363 $\times 13$	$(CHF\ 3799 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 4099 $\times 13$	$(CHF\ 3639 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 3939 $\times 13$

- <sup>6</sup> Gli importi definiti per le regioni A, B e C vengono indicizzati ogni anno al 1° gennaio (la prima volta il 01.01.2019) in base all'indice dei prezzi al consumo svizzero (IPC). Ad essere determinanti sono le variazioni dell'IPC rispetto al 31 ottobre dell'anno precedente. Le parti contraenti mettono a verbale questi salari minimi indicizzati calcolati annualmente. La pubblicazione dovrà avvenire entro il 30 novembre. Un'eventuale tendenza negativa dell'IPC non incide sui salari minimi.
- <sup>7</sup> Una volta all'anno ogni azienda affiliata a ASM incarica il suo/un organo di controllo indipendente di verificare il rispetto dei salari minimi giusta l'art. 15.2 cpv. 3 e 5 CCL.

Sono esentati dal controllo i dipendenti ai sensi dell'art. 1 cpv. 3 e 4 CCL e ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 4 CCL.

L'organo di controllo indipendente conferma per iscritto il rispetto dei salari minimi menzionati nel capoverso precedente.

Se un'azienda affiliata a ASM necessita di una certificazione attestante il rispetto del CCL MEM, segnatamente per gare d'appalto pubbliche, la procedura segue le disposizioni dell'allegato 2.

- <sup>8</sup> Se un lavoratore, dopo aver avuto comunicazione del suo salario, è dell'avviso che quest'ultimo non corrisponda alle disposizioni previste all'art. 15.2 cpv. 3–6 CCL, può obiettare presso l'ufficio competente del suo datore di lavoro e chiedere un colloquio con la rappresentanza del personale e l'ufficio competente in azienda per la definizione del salario. Durante il colloquio si deve motivare in modo comprensibile al lavoratore come pure alla rappresentanza del personale la definizione del salario e spiegare la sua adeguatezza in rapporto agli usuali salari aziendali.

Le persone coinvolte in questo colloquio non possono trasmettere a terzi le informazioni confidenziali a loro date.

Se non è possibile giungere ad un accordo si dovrà adire alle normali vie civili. Sono escluse qualsiasi tipo di negoziazioni a livello di associazione (istanza convenzionale).

- <sup>9</sup> Le parti contraenti concordano che la regolamentazione sui salari minimi non può portare ad un indebito peggioramento del salario.

Se viene dimostrato che nel contesto di una moltitudine di singole procedure un datore di lavoro ha violato sistematicamente, ripetutamente e in modo indebito le disposizioni dell'art. 15.2 cpv. 3 e cpv. 5 CCL, allora una delle parti contraenti può chiedere un colloquio con questo datore di lavoro coinvolgendo tutte le parti contraenti. Nel quadro di questo colloquio il datore di lavoro interessato deve spiegare alle associazioni i motivi di queste violazioni e mostrare soluzioni di come voglia in futuro evitarle con provvedimenti concreti.

Se le associazioni non sono d'accordo con le soluzioni proposte possono proporre modifiche, per quanto tali modifiche sono vincolanti solamente nella misura in cui esse non vanno a superare i salari minimi definiti esplicitamente nel CCL. Ogni tipo di ulteriori proposte non sono vincolanti. Una procedura arbitrale è esclusa. Resta aperta la normale via civile.

### Art. 15.3 Adeguamenti dei salari

- <sup>1</sup> Le modifiche generali dei salari vengono dibattute all'interno dell'azienda, tenendo conto dei salari minimi ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 3 CCL, fra la rappresentanza del personale competente e la direzione senza ulteriori vincoli nei confronti di salari medi o tariffari. Esse considerano in particolare la competitività dell'azienda, la situazione economica generale, la situazione sul mercato del lavoro e il costo della vita dei dipendenti.
- <sup>2</sup> Per le trattative salariali, la direzione mette a disposizione della rappresentanza del personale le informazioni necessarie sull'andamento degli affari e sulla situazione dei salari (massa salariale, sistemi salariali, prestazioni sociali, ecc.).
- <sup>3</sup> Se per le trattative salariali si ricorre a indagini e rilevamenti salariali esterni, gli stessi sono da presentare e illustrare alla rappresentanza del personale.
- <sup>4</sup> Se durante le trattative tra una rappresentanza del personale e la direzione non si raggiunge un accordo, può essere avviata la procedura prevista in caso di divergenze d'opinioni ai sensi dell'art. 10.2.
- <sup>5</sup> Nelle aziende dove non esistono rappresentanze del personale, le trattative salariali possono essere condotte dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti secondo l'art. 6 cpv. 8. A tale scopo essi possono nominare una delegazione.

#### **Art. 15.4 Salario in caso d'impedimento al lavoro**

- <sup>1</sup> Se la dipendente o il dipendente non può fornire la sua prestazione lavorativa, il salario corrisponde:
  - per i dipendenti con salario mensile o orario, al salario che avrebbero percepito se avessero lavorato normalmente
  - per i dipendenti retribuiti con sistemi di salario basati sul rendimento, al guadagno medio realizzato in un adeguato lasso di tempo precedente l'impedimento.
- <sup>2</sup> Il salario comprende i supplementi per i turni in caso di lavoro a turni permanente, ma non i supplementi per lavori pesanti, come ad esempio quelli per ripercussioni da calore o da rumore, ecc.
- <sup>3</sup> Se al posto del salario viene corrisposta un'indennità sostitutiva, in caso di impedimento al lavoro il versamento non dovrà superare l'importo che il dipendente o la dipendente percepirebbe normalmente. A tale proposito vanno considerate le diverse 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. 15.5 Procedura in caso di dumping salariale**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti concordano che nelle ditte associate a ASM dev'essere evitato che vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per le ditte e per il ramo a causa dell'occupazione facilitata di manodopera dei paesi dell'UE.
- <sup>2</sup> Un abuso potrebbe esserci se:
  - un datore di lavoro sostituisce sistematicamente le sue maestranze reclutando manodopera più economica proveniente dall'UE o se comunica sistematicamente delle disdette causate da una modifica del contratto per introdurre dei salari più bassi, e se questo procedere non viene giustificato da motivi oggettivi, ad esempio da difficoltà economiche.
  - un datore di lavoro versa senza motivi oggettivi dei salari inadeguatamente più bassi ai nuovi dipendenti reclutati dall'UE rispetto a quelli finora versati agli altri dipendenti della stessa categoria, causando o favorendo così una reazione a catena all'interno dell'azienda o in tutto il settore. I minimi salariali ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 3 CCL possono essere utilizzati come valori indicativi.
- <sup>3</sup> Le parti formano una commissione paritetica e concordano la procedura seguente per eliminare e correggere gli abusi:
  - a) Se una parte contraente presume degli abusi in una ditta, o se le viene segnalato un sospetto di abuso o se viene informata sugli abusi da



una commissione tripartita, ne informa la rappresentanza del personale della ditta in questione e la commissione paritetica.

Se una rappresentanza del personale fa tale constatazione, ne informa la commissione paritetica.

La commissione paritetica informa immediatamente le parti contraenti. Il resto della procedura si svolge secondo le disposizioni nelle lettere b) e c).

- b) La rappresentanza del personale esamina i fatti in collaborazione con la direzione. Si procurano i documenti, le informazioni e le statistiche disponibili riguardo i salari. La rappresentanza del personale può farsi consigliare dalle parti contraenti.

Dove non esiste una rappresentanza del personale, la direzione o gli impiegati possono rivolgersi direttamente alla commissione paritetica.

- c) La rappresentanza del personale e la direzione cercano una soluzione rapida e controllano in caso di necessità l'applicazione dei provvedimenti correttivi decisi. Informano immediatamente la commissione paritetica sul risultato dei loro sforzi.
- d) Se non viene trovato un'accordo, la direzione e/o la rappresentanza del personale possono rivolgersi alla commissione paritetica, la quale propone una proposta conciliativa.
- e) Se la rappresentanza del personale e/o la direzione rifiutano la proposta conciliativa della commissione paritetica, possono presentare il caso entro un termine di 14 giorni ad un tribunale arbitrale secondo l'art. 10.4. Se non viene interpellato il tribunale arbitrale, entra in vigore la proposta conciliativa.

4 La commissione paritetica controlla definitivamente l'applicazione della decisione del tribunale arbitrale o la proposta conciliativa.

5 Al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento le parti contraenti informano la commissione tripartita e le offrono in quest'ambito la collaborazione con la commissione paritetica.

In casi d'applicazioni importanti la commissione paritetica informa in caso di necessità la commissione tripartita.

6 La composizione e il funzionamento della commissione paritetica vengono regolati tramite un accordo supplementare tra le parti contraenti.

7 Se la commissione paritetica constata nella pratica che la procedura per eliminare e correggere gli abusi ai sensi dell'art. 15.5 cpv. 3 e 4 non è sufficiente, essa propone alle parti contraenti ulteriori provvedimenti correttivi.

## **Art. 16 Indennità di fine anno (13a mensilità)**

### **Art. 16.1 Importo dell'indennità di fine anno**

I dipendenti ricevono un'indennità di fine anno corrispondente all'importo di un salario mensile che, di regola, sarà pagata nel mese di dicembre. Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità sarà versata pro rata temporis; in tal caso contano unicamente i mesi completi.

### **Art. 16.2 Calcolo dell'indennità di fine anno**

<sup>1</sup> In deroga all'art. 15.4, il salario per il calcolo dell'indennità di fine anno viene determinato come segue:

- per i dipendenti con salario mensile: salario mensile normale senza supplementi quali assegni per i figli, indennità per le ore di lavoro straordinario, ecc. Il salario mensile è calcolato in base alla media dei dodici salari mensili precedenti
- per i dipendenti pagati ad ore: salario normale medio, senza supplementi quali assegni per i figli, indennità per le ore di lavoro straordinario, ecc., moltiplicato per 173
- per i dipendenti retribuiti con un sistema salariale basato sul rendimento farà stato il guadagno medio conseguito durante un adeguato periodo precedente.

<sup>2</sup> In caso di assenze, l'indennità di fine anno può essere ridotta nella misura in cui il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagare tutto o parte del salario.

## **Art. 17 Assegni per i figli**

### **Art. 17.1 Principio**

Le aziende versano ai loro dipendenti assegni per i figli (assegni di formazione, assegni familiari) a seconda delle leggi cantonali e dei rispettivi regolamenti esecutivi applicabili di volta in volta.

### **Art. 17.2 Importo**

L'assegno mensile per i figli ammonta a CHF 200, a meno che le disposizioni cantonali non prescrivano importi più elevati.

## **Art. 18 Malattia, infortunio, maternità e paternità**

### **Art. 18.1 Ulteriore versamento del salario in caso di malattia o infortunio**

<sup>1</sup> Se i dipendenti sono impediti senza loro colpa, completamente o parzialmente nella prestazione lavorativa per malattia – gravidanza e parto inclusi – o in seguito ad infortunio, è loro corrisposto, entro i limiti delle se-

guenti disposizioni per un periodo limitato, il 100% del loro salario ai sensi dell'art. 15.4. Entro 12 mesi dall'inizio del caso, tale periodo limitato di tempo corrisponde a:

	Mesi
durante il 1° anno di servizio	1
a partire dal 2° anno di servizio fino al 3° anno di servizio compiuto	2
a partire dal 4° anno di servizio fino al 9° anno di servizio compiuto	3
a partire dal 10° anno di servizio fino al 14° anno di servizio compiuto	4
a partire dal 15° anno di servizio fino al 19° anno di servizio compiuto	5
a partire dal 20° anno di servizio	6

- 2 La durata delle prestazioni vale separatamente per tutti i casi di malattia e tutti i casi di infortunio.
- 3 In caso di assenze che superano i 12 mesi per malattia o infortunio a causa della stessa malattia o dello stesso infortunio, viene nuovamente versato il salario solo dopo la piena ripresa del lavoro durante almeno 3 mesi.
- 4 Le dipendenti con una durata di servizio inferiore ai 10 mesi hanno il diritto, in caso di assenze a causa di gravidanza, parto e malattia, di ricevere il salario per complessivamente 2 mesi.

### Art. 18.2 Congedo di maternità e paternità

- 1 Dopo 10 mesi di servizio, le dipendenti hanno diritto a uno speciale congedo di maternità con pieno salario conformemente all'art. 15.4.
- 2 Il congedo di maternità ammonta a 16 settimane. Di comune accordo tra il datore di lavoro e la dipendente, il congedo può essere preso al più presto 2 settimane prima del parto.
- 3 In caso di proroga dell'inizio del diritto all'indennità ai sensi della Legge sull'indennità di perdita di guadagno anche il congedo di maternità sarà prorogato ai sensi di questo articolo.
- 4 Le soluzioni assicurative devono essere complessivamente equivalenti.
- 5 Il lavoratore che al momento della nascita del figlio è il suo padre legittimo o che ne diventa padre legittimo nei sei mesi successivi alla nascita, ha diritto ad un congedo di paternità di due settimane (= 10 giorni lavorativi). Questo deve essere riscosso entro i primi sei mesi dalla nascita del figlio. Può essere riscosso a giorni o a settimane:

- Qualora il lavoratore ha secondo la legislazione vigente diritto ad un'indennità di paternità, egli riceve durante questo congedo di paternità il pieno salario secondo l'art. 15.4 CCL e le indennità vengono di conseguenza pagate al datore di lavoro.
- Qualora il lavoratore non ha secondo la legislazione vigente diritto ad un'indennità di paternità, egli riceve durante la prima parte di questo congedo di paternità (= 5 giorni lavorativi) il pieno salario secondo l'art. 15.4 CCL.

Nell'ambito delle possibilità aziendali si raccomanda inoltre alle aziende di concedere, su richiesta e a partire dalla nascita del figlio, un congedo di paternità non retribuito di 4 settimane al massimo.

### **Art. 18.3 Ricorso a medici di fiducia**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti sostengono il ricorso a medici di fiducia e si impegnano affinché non risultino casi di sovrassicurazione.
- <sup>2</sup> Le aziende sono libere di introdurre sistemi di controllo per le assenze di malattia e infortunio.

### **Art. 18.4 Diversi sistemi delle aziende**

- <sup>1</sup> Le aziende possono adempire in modi diversi i loro obblighi, secondo le disposizioni ai sensi degli art. 18.5, 18.6 o 18.7 in caso di malattia, rispettivamente art. 18.8 o 18.9 in caso d'infortunio.
- <sup>2</sup> Si raccomanda alle aziende di scegliere una soluzione assicurativa per le prestazioni in caso di assenze per malattia, che permetta alla dipendente o al dipendente, in caso di una loro uscita dall'assicurazione collettiva, il trasferimento nell'assicurazione individuale con le stesse prestazioni. I premi dell'assicurazione individuale vanno a carico dei dipendenti.
- <sup>3</sup> Se l'azienda intende modificare le sue disposizioni riguardanti l'ulteriore versamento del salario (art. 18.5, 18.6, 18.7), la rappresentanza del personale deve essere consultata e i dipendenti devono essere informati sui cambiamenti.

### **Art. 18.5 Assicurazione per perdita di guadagno**

- <sup>1</sup> Si raccomanda alle aziende di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera. In tal caso i dipendenti vanno informati sulla possibilità di convertirla in un secondo momento in un'assicurazione individuale.
- <sup>2</sup> Il dipendente o la dipendente deve essere assicurato almeno per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario. Le prestazioni assicurative devono essere corrisposte almeno per 720 giorni nel corso di 900 giorni conse-

cutivi. In caso di incapacità lavorativa parziale, l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta proporzionalmente, a condizione che l'impedimento al lavoro risulti perlomeno del 50%.

- <sup>3</sup> L'azienda versa un contributo pari al 2% del salario medio all'assicurazione per perdita di guadagno. Inoltre deve completare le prestazioni dell'assicurazione, in modo che il dipendente o la dipendente riceva il 100% del salario per il periodo previsto dall'art. 18.1. Per questa prestazione supplementare, l'azienda può stipulare un'assicurazione a proprie spese.
- <sup>4</sup> Se la prestazione dell'assicurazione per perdita di guadagno viene ridotta, anche la prestazione supplementare della ditta sarà ridotta in uguale misura.

#### **Art. 18.6 Pagamento diretto del salario in caso di malattia**

Le aziende possono pagare direttamente il salario durante il periodo limitato ai sensi dell'art. 18.1. In tal caso, i dipendenti dovranno stipulare a proprie spese un'assicurazione per perdita di guadagno a prestazione differita.

#### **Art. 18.7 Regolamenti equivalenti in caso di malattia**

Le aziende possono prevedere altre disposizioni equivalenti, come ad esempio regolamenti che prevedano unicamente contributi all'assicurazione per perdita di guadagno.

#### **Art. 18.8 Complemento delle prestazioni della SUVA in caso d'infortunio**

- <sup>1</sup> In caso di perdita di salario, l'azienda completa le prestazioni della SUVA fino al 100% del salario per il periodo limitato indicato all'art. 18.1. A tale scopo l'azienda può stipulare un'assicurazione a proprie spese.
- <sup>2</sup> Nel caso in cui la prestazione della SUVA venga ridotta o soppressa per infortuni professionali o non professionali, le prestazioni supplementari dell'azienda saranno ridotte o soppresse in modo analogo. La prestazione supplementare dell'azienda ha carattere sussidiario nei confronti delle prestazioni della SUVA, di altre assicurazioni o di terzi.

#### **Art. 18.9 Regolamenti equivalenti in caso di infortunio**

Le aziende possono mantenere in vigore altri regolamenti equivalenti.

#### **Art. 19 Indennità per il servizio militare**

##### **Art. 19.1 Scuola reclute/Occupazione dopo il tirocinio**

- <sup>1</sup> Durante la scuola reclute, inclusa l'istruzione di base per i militari in ferma continuata, l'indennità per le reclute ammonta:

- per persone senza obblighi di mantenimento 65% del salario
- per persone con obblighi di mantenimento 80% del salario

<sup>2</sup> In caso di un trasferimento anticipato dalla scuola reclute ad altri servizi militari, viene applicato l'art. 19.2.

<sup>3</sup> Dopo l'istruzione di base ai militari in ferma continuata viene applicato l'art. 19.3.

<sup>4</sup> Nell'ambito delle possibilità aziendali si raccomanda alle aziende di assumere gli apprendisti che hanno concluso l'apprendistato con successo.

### **Art. 19.2 Altre forme di servizio militare**

Durante le altre forme di servizio militare assolte nel corso di un anno:

- fino a un mese 100% del salario
- per periodi di servizio militare più lunghi di un mese:
  - a persone senza obblighi di mantenimento 50% del salario
  - a persone con obblighi di mantenimento 80% del salario

### **Art. 19.3 Militari in ferma continuata e servizio civile**

Dopo l'istruzione di base per i militari in ferma continuata oppure dopo la parte del servizio civile che corrisponde alla durata della scuola reclute, viene indennizzato l'80% del salario.

### **Art. 19.4 Forme di servizio militare di maggiore durata**

Le aziende possono far dipendere la concessione dell'indennità per i servizi militari che superano la durata di un mese nel corso di un anno, dall'impegno della dipendente o del dipendente di continuare il rapporto di lavoro per almeno 6 mesi dopo il servizio militare.

### **Art. 19.5 Indennità per perdita di guadagno**

Le indennità legali per perdita di guadagno sono comprese nelle suddette quote. L'indennità per perdita di guadagno viene corrisposta nel caso in cui ecceda rispetto alle quote fissate agli art. 19.1 e 19.2.

### **Art. 19.6 Campo d'applicazione**

<sup>1</sup> Le presenti disposizioni sono applicabili a qualsiasi servizio nell'esercito (incluso il servizio Donne nell'esercito), protezione civile e servizio civile, per il quale venga pagata un'indennità per perdita di guadagno (IPG) e che non sia esplicitamente qualificato come servizio volontario.

<sup>2</sup> Le presenti disposizioni valgono per il servizio in tempo di pace. In caso di servizio attivo restano riservati altri accordi da stabilire.

## Art. 20 Pagamento del salario in caso di altre assenze

<sup>1</sup> Ai dipendenti assoggettati al CCL vengono indennizzate le seguenti assenze:

	Durata
a) in caso di matrimonio o unione domestica registrata	2 giorni
b) in caso di matrimonio o unione domestica registrata di una figlia o di un figlio (inclusi i figliastri e gli affidati: il bambino deve essere in affido permanente a scopi educativi e di cura) per la partecipazione alla cerimonia nuziale o alla registrazione dell'unione domestica	1 giorno
c) in caso di nascita di una figlia o di un figlio; l'assenza pagata nel caso della nascita di un figlio s'intende come aggiuntiva al congedo di paternità accordato	1 giorno
d) in caso di decesso del coniuge o del concubino (attestazione di un'economia domestica comune da almeno 5 anni), di un bambino (inclusi gli affidati e i figliastri) o dei genitori	fino a 3 giorni
in caso di decesso dei nonni, dei suoceri, della nuora, del genero, di una sorella o di un fratello, se queste persone vivevano nell'economia domestica della dipendente o del dipendente	fino a 3 giorni
in caso contrario	fino a 1 giorno
e) per visita a scuola del proprio bambino o degli affidati da parte dei genitori monoparentali con custodia parentale	1/2 giornata all'anno
f) in caso di reclutamento	fino a 3 giorni
g) in caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, a condizione che non siano connessi con un cambiamento del datore di lavoro	1 giorno
h) per l'accudimento necessario di un membro della famiglia, del partner con problemi di salute (secondo l'art. 329h CO) al massimo 3 giorni per evento e - eccezion fatta per i bambini (art. 324a CO) - al massimo 10 giorni all'anno	al massimo 3 giorni per evento e - eccezion fatta per i bambini (art. 324a CO) - al massimo 10 giorni all'anno

<sup>2</sup> Per le suddette assenze, ritenuto che la dipendente o il dipendente subisca una perdita di salario, verranno retribuite le ore di lavoro effettivamente perse. Se un giorno d'assenza a norma delle lett. a) e c) cade comunque in un giorno non lavorativo o durante le vacanze potrà essere recuperato in seguito.

### **Art. 21   Esercizio di cariche pubbliche e attività d'esperti**

- <sup>1</sup> Si raccomanda alle aziende di facilitare ai dipendenti l'esercizio di cariche pubbliche. Nel caso concreto l'ammontare del tempo a disposizione viene stabilito tra il datore di lavoro e il dipendente.
- <sup>2</sup> La dipendente o il dipendente che ricopre una carica pubblica deve accordarsi individualmente con l'azienda per il pagamento del salario.
- <sup>3</sup> Le esperte e gli esperti che su mandato di un Cantone o di un'associazione professionale collaborano alle procedure di qualificazione per le professioni dell'industria metalmeccanica ed elettrica o ad esami delle organizzazioni paritetiche conformemente all'art. 53 dispongono per questo compito di un congedo pagato sino a 7 giorni l'anno. Inoltre, hanno diritto sino a 3 giorni di congedo di formazione pagato l'anno se seguono corsi per esperti organizzati dalla Confederazione, dai Cantoni o da un'organizzazione paritetica d'esame.

### **Art. 22   Perfezionamento professionale**

- <sup>1</sup> Il perfezionamento professionale come mezzo per consolidare la competitività sul mercato del lavoro rientra nell'interesse e nella responsabilità sia dei datori di lavoro che dei dipendenti. Per questo motivo il perfezionamento professionale deve essere promosso all'interno dell'azienda.  
La promozione del perfezionamento professionale deve avvenire indipendentemente dall'età, dal sesso, dalla nazionalità e dalla funzione.
- <sup>2</sup> Le aziende possono prendere tra l'altro i seguenti provvedimenti per la promozione del perfezionamento professionale:
  - discussioni annuali di sostegno e consulenza sulle possibilità di carriera per definire assieme il perfezionamento professionale individuale
  - programmi di perfezionamento professionale ed offerte interne di corsi
  - partecipazione a istituzioni di perfezionamento professionale esterne
  - congedi per i dipendenti che desiderano seguire una formazione
  - assunzione parziale o totale delle spese dei corsi
  - promozione del reinserimento.
- <sup>3</sup> Ai dipendenti si richiede di sviluppare le loro qualifiche professionali e personali anche di propria iniziativa.
- <sup>4</sup> La direzione informa periodicamente la rappresentanza del personale sulle attività di perfezionamento professionale dell'azienda progettate e realizzate.
- <sup>5</sup> I datori di lavoro e i dipendenti sono invitati ad utilizzare le possibilità di studio offerte dalle istituzioni paritetiche di formazione e dalle parti contraenti.



**Art. 23 Congedo e assunzione delle spese per il perfezionamento professionale**

- <sup>1</sup> I dipendenti hanno diritto a un congedo pagato per il perfezionamento professionale interno o esterno all'azienda, se:
  - a) il perfezionamento riguarda il settore specializzato attuale o futuro, l'apprendimento di lingue utili per il lavoro, la tecnica di lavoro personale e la prestazione lavorativa o serve al miglioramento della competenza di negoziare ed agire e alle competenze sociali.
  - b) il perfezionamento serve a preparare la dipendente o il dipendente a nuove attività in seno all'azienda.
  - c) il perfezionamento serve a preparare la dipendente o il dipendente ad una nuova attività all'esterno dell'azienda in caso che la funzione svolta fino ad ora dovesse essere soppressa e non ci fosse la possibilità di offrire in seno all'azienda una funzione equivalente.
  - d) la dipendente o il dipendente sia disposta/disposto da parte sua a fornire un contributo, quale tempo libero, vacanze o altre prestazioni.
  - e) il perfezionamento sia utile al datore di lavoro.
- <sup>2</sup> Se il perfezionamento si svolge esclusivamente durante il tempo libero, può essere richiesto un contributo alle spese.
- <sup>3</sup> Si raccomanda alle aziende di mettere a disposizione per ogni posto a tempo pieno almeno 5 giorni per anno, o un importo finanziario corrispondente, per il perfezionamento professionale.
- <sup>4</sup> Il numero dei giorni per il perfezionamento professionale e/o i mezzi finanziari messi a disposizione vengono discussi e disciplinati annualmente nelle aziende tra direzione e rappresentanze del personale.
- <sup>5</sup> La direzione e la rappresentanza del personale nominano una commissione paritetica, che decide in caso di controversia sulla ripartizione dei giorni complessivamente a disposizione per il perfezionamento professionale oppure sulla ripartizione dei mezzi finanziari.
- <sup>6</sup> La direzione e la rappresentanza del personale informano i dipendenti sulle possibilità di perfezionamento professionale.
- <sup>7</sup> Si raccomanda di concludere un accordo scritto tra il datore di lavoro e la dipendente o il dipendente in caso di un perfezionamento professionale ampio, inserendovi la regolamentazione dei contributi concreti e individuali che rendano possibile il perfezionamento professionale.

**Art. 24 Congedo per le attività delle associazioni**

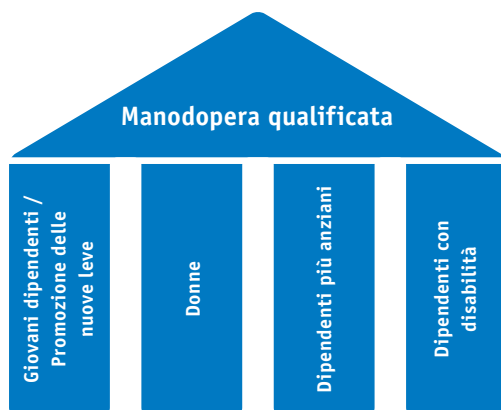
- <sup>1</sup> I dipendenti hanno diritto a un congedo pagato per le attività delle commissioni o organi delle parti contraenti, se:

- a) si svolge una manifestazione statutaria dell'associazione per il settore, ad esempio una commissione industriale, una conferenza settoriale, ecc.
  - b) la dipendente o il dipendente è membro eletto della relativa commissione o dell'organo dell'associazione.
  - c) il datore di lavoro viene informato tempestivamente.
  - d) l'associazione non copre la perdita di salario o non versa un'indennità giornaliera equivalente.
- <sup>2</sup> Il diritto ammonta al massimo a 3 giorni l'anno e non può essere trasferito a un sostituto o a una sostituta o agli anni successivi.
- <sup>3</sup> Un ulteriore congedo per funzioni direttive nell'ambito dell'associazione può essere disciplinato nelle aziende.

## Art. 25 Promozione dei collaboratori nell'industria MEM

### Art. 25.1 Principio generale

Preservare e promuovere il potenziale di manodopera qualificata nell'industria MEM è fondamentale. Le parti contraenti considerano la promozione di giovani/nuove leve, donne, dipendenti più anziani e dipendenti con disabilità (vedi schema sotto) una misura appropriata per fronteggiare l'attuale carenza di lavoratori qualificati nel ramo e l'evoluzione demografica.



### Art. 25.2 Impiegabilità

- <sup>1</sup> L'impiegabilità dei dipendenti nell'industria MEM è riconosciuta come una preoccupazione maggiore. Nell'ambito delle loro possibilità, le aziende sostengono i dipendenti a mantenere aggiornate e a sviluppare le loro competenze professionali. Ciò deve contribuire a preservare e a sviluppare il loro livello di qualificazione nel settore nonostante la continua evoluzione dei requisiti professionali.

- <sup>2</sup> I dipendenti contribuiscono attivamente a gestire con responsabilità il loro sviluppo professionale e a perfezionarsi di conseguenza.

### **Art. 25.3 Giovani dipendenti/Promozione delle nuove leve**

- <sup>1</sup> Le imprese sono esortate a rendere attrattivo alle giovani e ai giovani dipendenti l'accesso alle formazioni professionali di base dell'industria metalmeccanica ed elettrica.
- <sup>2</sup> L'industria MEM offre opportunità di orientamento per i dipendenti giovani e le nuove leve. Attraverso informazioni riguardanti la formazione e il perfezionamento professionale e le possibilità di carriera, vengono loro illustrate le prospettive professionali in questo settore.

### **Art. 25.4 Donne**

- <sup>1</sup> Nell'ambito delle loro possibilità, le imprese rendono attrattiva l'industria metalmeccanica ed elettrica per le donne e facilitano il loro ritorno alla vita professionale.
- <sup>2</sup> Nel caso di possibilità di avanzamento professionale, le dipendenti e i dipendenti vanno presi in considerazione in ugual misura.

### **Art. 25.5 Dipendenti più anziani**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti ritengono estremamente importante il potenziale di risorse dei dipendenti più anziani. Un'attenzione particolare va dedicata alla loro salute, ai modelli di lavoro, alla loro esperienza e alle loro conoscenze.
- <sup>2</sup> Nell'ambito delle loro possibilità, le imprese mettono a disposizione dei dipendenti più anziani strumenti appropriati come:
  - corsi che tengono conto degli aspetti e delle sfide legati all'età
  - rotazione o estensione degli incarichi
  - carriere tecniche e «ad arco»
  - modelli tandem, trasferimento delle conoscenze.
- <sup>3</sup> L'obbligo di assistenza del datore di lavoro prevede anche di trattare i dipendenti più anziani e di lunga data in maniera socialmente responsabile. Ciò richiede un accresciuto dovere di diligenza, soprattutto in caso di licenziamento.

Pertanto, se si prevede di rescindere il rapporto d'impiego di dipendenti dai 55 anni, a prescindere dagli anni di servizio, si terrà tempestivamente un incontro tra la direzione o il superiore gerarchico e il dipendente interessato. In quest'occasione il dipendente verrà informato ed ascoltato e si cercheranno insieme possibili soluzioni per salvaguardare il rapporto di

lavoro. La direzione o il superiore gerarchico decidono in via definitiva in merito al licenziamento.

- <sup>4</sup> In caso di licenziamento, i dipendenti dai 55 anni d'età con almeno 10 anni di servizio ottengono un mese supplementare rispetto al termine di disdetta previsto dal contratto, dal regolamento o dalla legge giusta l'art. 335c CO.

Sono fatti salvi i licenziamenti per cause gravi (art. 337 CO), i licenziamenti per motivi economici e le disdette sotto riserva di modifica del contratto ove al dipendente siano state proposte nuove condizioni di lavoro ragionevolmente accettabili.

L'art. 38.5 CCL non è applicabile cumulativamente a questa regolamentazione e prevale su quest'ultima.

#### **Art. 25.6 Dipendenti con disabilità**

Le imprese si sforzano di assicurare la permanenza sul posto di lavoro, la reintegrazione o la riqualificazione delle persone con disabilità.

#### **Art. 25.7 Provvedimenti**

Per l'attuazione delle disposizioni sopra indicate le imprese valutano ed introducono, nell'ambito delle loro possibilità, misure quali:

- perfezionamenti professionali individuali
- reinserimento facilitato nella vita professionale dopo un lungo periodo d'assenza (ad esempio per maternità o servizio militare)
- apprendimento vita natural durante (lifelong learning)
- gestione della salute
- modelli di orario di lavoro flessibili.

Nell'ambito dei colloqui regolari con i dipendenti, datori di lavoro e dipendenti fanno regolari punti della situazione e discutono i possibili sviluppi della carriera professionale.

#### **Art. 26 Conciliabilità tra professione e vita privata**

- <sup>1</sup> Le aziende tengono conto della conciliabilità tra professione e vita privata e propongono condizioni di lavoro innovative in tal senso. A tale proposito prestano particolare attenzione ad offrire modelli di orario lavorativo attrattivi per i dipendenti e tengono conto delle necessità dei dipendenti con obblighi di assistenza.

- <sup>2</sup> Al fine di promuovere la conciliabilità tra professione e vita privata, le aziende valutano e avviano, nell'ambito delle loro possibilità, misure quali:

- introdurre modelli di orario lavorativo flessibili, come l'orario di lavoro annuale, il lavoro a tempo parziale, il job sharing o il telelavoro
- ridurre temporaneamente l'orario di lavoro per motivi comprovati, come obblighi familiari (genitori, partner, figli o figliastri) o esigenze di formazione o perfezionamento professionale per tutte le posizioni (fatta eccezione per il personale a turni) su richiesta scritta
- pubblicare gli impieghi a tempo pieno con un grado d'occupazione «tra l'80% e il 100%»
- distribuire il tempo parziale su più giorni (ad esempio il 60% su 4 anziché 3 giorni)
- fissare le riunioni tra le ore 09.00 e le ore 17.00
- accordare un'ulteriore congedo parentale non retribuito in aggiunta al congedo di maternità e paternità previsto dal CCL
- sostenere i dipendenti nell'organizzazione dell'accudimento extrafamiliare dei bambini
- accordare vacanze non pagate o congedi sabbaici non retribuiti definendo individualmente l'inizio e la fine del congedo, le questioni assicurative e le modalità di rientro
- accordare ulteriori giorni di vacanza durante le ferie scolastiche.

#### **Art. 27 Tutela della salute e sicurezza del lavoro**

- <sup>1</sup> I datori di lavoro e i dipendenti collaborano allo scopo di imporre tutti i provvedimenti necessari per tutelare la salute e prevenire infortuni e malattie professionali nell'azienda.
- <sup>2</sup> I dipendenti rispettivamente le loro rappresentanze del personale devono essere informati e consultati in merito a questioni sulla prevenzione sanitaria, come pure in merito a problemi e rischi relativi a nuovi prodotti e nuove tecniche che li riguardano.
- <sup>3</sup> Nell'allestimento del posto di lavoro occorre osservare con particolare attenzione le esigenze concernenti la tutela della salute e la sicurezza del lavoro.

#### **Art. 28 Protezione della personalità**

- <sup>1</sup> L'integrità personale dei dipendenti deve essere protetta. Ogni affronto alla dignità attraverso comportamenti, azioni, parole e immagini deve essere combattuto e rimosso. La direzione, i quadri e la rappresentanza del personale si impegnano assieme, per mezzo di una comunicazione aperta, a creare nell'azienda un clima di rispetto personale e di fiducia, in modo da impedire abusi, soprusi, molestie sessuali e mobbing.

- <sup>2</sup> Occorre sostenere l'integrazione dei dipendenti stranieri promuovendo in particolare le loro conoscenze linguistiche ed impedire un ambiente ostile agli stranieri.

#### **Art. 29 Sistemi d'informazione del personale e di sorveglianza**

- <sup>1</sup> Le rappresentanze del personale hanno diritto ad un'informazione tempestiva sui sistemi di registrazione e di elaborazione elettronica dei dati personali e sulla regolamentazione del diritto d'accesso ai dati.
- <sup>2</sup> Non possono essere installati sistemi di sorveglianza e di controllo che servano unicamente a sorvegliare il comportamento dei dipendenti sul posto di lavoro.
- <sup>3</sup> Se simili sistemi vengono installati per altri motivi, devono essere elaborati ed allestiti in modo tale da non limitare eccessivamente l'integrità personale e la libertà di movimento dei dipendenti.

#### **Art. 30 L'azienda nello Stato e nella società**

- <sup>1</sup> I datori di lavoro e i dipendenti sono coscienti del fatto che un'azienda può avere successo in un'economia sociale di mercato solo se s'assume le proprie responsabilità nei confronti dei collaboratori e delle collaboratrici, della società e dell'ambiente in Svizzera e all'estero.
- <sup>2</sup> La direzione e la rappresentanza del personale discutono assieme su come mettere in pratica i compiti di responsabilità verso l'interno e verso l'esterno.
- <sup>3</sup> Grazie alla loro cultura aziendale, le aziende forniscono il loro contributo ad una società in cui i datori di lavoro e i dipendenti dispongono di possibilità ottimali di sviluppo e cooperazione.

#### **Art. 31 Previdenza a favore del personale**

Si raccomanda alle istituzioni di previdenza:

- di prevedere nei loro regolamenti la possibilità di pensionamento flessibile e di esaminare con i partner sociali delle aziende l'introduzione di modelli di lavoro a tempo parziale e di modelli analoghi per i dipendenti di una certa età.
- di tener conto nei loro regolamenti dei bisogni speciali dei dipendenti con orario di lavoro ridotto, in particolar modo per mezzo di una valutazione adeguata della deduzione di coordinazione.

**Art. 32 Salario durante le vacanze**

Per le vacanze che cadono nel periodo di lavoro ad orario ridotto viene corrisposto l'intero salario.

**Art. 33 Contributo dell'azienda in caso di assenze retribuite**

**Art. 33.1 Principio**

- <sup>1</sup> Per le assenze a causa di malattia, infortunio, servizio militare, giorni festivi, altri giorni liberi pagati e altre assenze pagate, l'azienda versa un contributo in aggiunta al salario ridotto ai dipendenti che, se lavorassero, percepirebbero l'indennità per lavoro ad orario ridotto.
- <sup>2</sup> L'azienda versa un contributo per la perdita di lavoro non computata prima e dopo le vacanze della ditta o i giorni festivi, dove l'assicurazione disoccupazione non versi alcuna prestazione.
- <sup>3</sup> In caso di disdetta durante un periodo di lavoro ad orario ridotto prolungato, il contributo dell'azienda verrà versato dal momento in cui cessasse le prestazioni dell'assicurazione disoccupazione. Sono escluse le disdette da parte del datore di lavoro per motivi disciplinari.

**Art. 33.2 Importo**

- <sup>1</sup> Il contributo dell'azienda corrisponde, fatta riserva delle seguenti disposizioni, all'indennità per lavoro ridotto persa.
- <sup>2</sup> Il contributo dell'azienda si riduce fino a concorrenza delle prestazioni assicurative o dei redditi sostitutivi mediante i quali viene o dovrebbe venire coperta totalmente o in parte la perdita di salario (riduzione delle prestazioni assicurative).
- <sup>3</sup> Nei giorni in cui viene versata l'indennità giornaliera per malattia, il contributo intero o parziale dell'azienda può essere sostituito parzialmente o interamente, se l'assicurazione è stata mantenuta sulla base del salario non ridotto con un'inalterata partecipazione al premio, a condizione che ciò non conduca ad una sovrassicurazione ai sensi delle disposizioni legali.

**Art. 33.3 Durata**

Il contributo dell'azienda termina quando il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere il salario per motivi diversi da quelli attinenti al periodo di lavoro ad orario ridotto, ad esempio in caso di congedi non pagati, malattia o infortunio di lunga durata, ecc.

#### **Art. 33.4 Riduzioni**

Nel caso in cui esistesse unicamente un diritto parziale al salario, come durante il servizio militare, il contributo dell'azienda viene ridotto proporzionalmente nella stessa misura.

#### **Art. 33.5 Frontaliere e frontalieri**

Per le frontaliere e i frontalieri che, in caso di lavoro ad orario ridotto, percepiscono un'indennità di disoccupazione da un'assicurazione estera, il contributo dell'azienda non sarà superiore a quello corrisposto qualora fossero stati assicurati presso un'assicurazione svizzera.

#### **Art. 34 Esclusione del contributo dell'azienda**

- <sup>1</sup> Se per altre ragioni non sussiste un diritto ad una indennità per lavoro ridotto, come ad esempio in caso di perdita di tempo lavorativo troppa esigua, ecc., oppure se questa viene ridotta a causa della dipendente o del dipendente, l'azienda non verserà alcuna prestazione di compensazione.
- <sup>2</sup> I dipendenti hanno comunque diritto ad un contributo dell'azienda, se durante un periodo di lavoro a tempo ridotto la perdita di tempo lavorativo cade solo provvisoriamente al di sotto dei limiti prescritti dalla legge.

#### **Art. 35 Calcolo dell'indennità di fine d'anno in caso di lavoro ad orario ridotto**

- <sup>1</sup> L'indennità di fine d'anno viene determinata sulla base del salario mensile percepito durante i 12 mesi precedenti, senza computare le altre indennità come assegni per i figli, indennità per le ore di lavoro straordinario, ecc. e senza le indennità in caso di lavoro a tempo ridotto.
- <sup>2</sup> Per i dipendenti retribuiti ad ore occorre modificare il fattore di conversione 173 di conseguenza, al fine di determinare il salario mensile.



### Art. 36 Scopi della partecipazione

- <sup>1</sup> La partecipazione dei dipendenti nell'azienda mira a raggiungere i seguenti obiettivi:
  - lo sviluppo personale dei dipendenti e la soddisfazione sul posto di lavoro
  - il consolidamento dei diritti di collaborazione e di corresponsabilità dei dipendenti
  - la promozione di un clima di lavoro sano
  - l'incremento dell'interesse al lavoro e alla produttività dell'azienda.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti si impegnano a favorire la partecipazione dei dipendenti nelle aziende:
  - nell'ambito di lavoro personale
  - mediante le rappresentanze del personale
  - mediante le commissioni costituite per compiti speciali.

### Art. 37 Partecipazione nell'ambito di lavoro personale

- <sup>1</sup> Le parti contraenti partono dal presupposto che gli scopi della partecipazione vanno innanzitutto perseguiti nell'ambito di lavoro personale. Ritenono che dipendenti informati, interessati e che partecipano ai processi innovativi dell'azienda siano in grado di utilizzare le loro conoscenze e capacità nel migliore dei modi e che in questa maniera sia possibile aumentare la capacità d'innovazione dell'azienda.
- <sup>2</sup> Esse sono persuase del fatto che per conseguire tale scopo occorra applicare metodi di gestione che conferiscano ai dipendenti compiti precisi con competenze e responsabilità corrispondenti. Tale attribuzione deve avvenire in modo da sfruttare appieno conoscenze e capacità dei dipendenti e da favorire il loro inserimento nella preparazione delle decisioni e nel processo decisionale. Attraverso discussioni fra i collaboratori e le collaboratrici, i dipendenti devono essere informati e motivati. Ciò può avvenire a livello individuale o a gruppi.
- <sup>3</sup> Le parti contraenti sono coscienti del fatto che il ricorso a tali principi direttivi dev'essere basato sulla persuasione e sui costanti sforzi personali di tutti gli interessati, e che pertanto non possono essere emanati e imposti regolamenti generali. Le parti contraenti si impegnano ad appoggiare tutte le misure adottate a tale scopo.

## **Art. 38 Rappresentanze del personale**

### **Art. 38.1 Costituzione di rappresentanze del personale**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti e le direzioni sostengono e promuovono la costituzione di rappresentanze del personale.
- <sup>2</sup> Se in un'azienda o in un centro aziendale non esiste alcuna rappresentanza del personale, un decimo dei dipendenti con diritto di voto può richiedere una votazione per l'ambito di rappresentanza previsto. Quando risulti che la maggioranza dei dipendenti desidera una rappresentanza, la direzione e i dipendenti organizzano un'elezione.
- <sup>3</sup> Dove esistano una o più rappresentanze del personale, possono venire costituite altre rappresentanze alle seguenti condizioni:
  - Il nuovo ambito di rappresentanza deve conglobare almeno un terzo di tutti gli aventi diritto di voto nell'azienda o nel centro aziendale; con l'accordo della direzione il quorum può essere inferiore.
  - La richiesta deve essere posta da un decimo dei dipendenti aventi diritto di voto nel nuovo ambito di rappresentanza e deve essere accettata in votazione dalla maggioranza degli aventi diritto di voto.
  - Il nuovo ambito di rappresentanza deve essere conforme alle esigenze dell'azienda e non deve essere definito unicamente dalle qualità personali dei dipendenti.
- <sup>4</sup> Dopo la costituzione di una nuova rappresentanza del personale, quest'ultima elabora con la direzione statuti conformi alle seguenti disposizioni.

### **Art. 38.2 Modifica degli ambiti di rappresentanza**

Se sorge l'esigenza di modificare l'ambito di rappresentanza di una rappresentanza del personale, si applicano le seguenti disposizioni:

- La rappresentanza del personale competente per il nuovo ambito deve presentare una richiesta alla direzione; questa deve invitare altre rappresentanze coinvolte ad esprimere un parere prima della votazione e, se necessario, essa deve agire in qualità di mediatore.
- La modifica deve essere conforme alle esigenze dell'azienda e non deve avvenire unicamente sulla base delle qualità personali dei dipendenti.
- La modifica deve essere accettata in votazione dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti.

### **Art. 38.3 Elezione delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale**

- <sup>1</sup> Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i dipendenti del rispettivo ambito di rappresentanza assoggettati al CCL. Anche gli apprendisti e le apprendiste sono eleggibili.
- <sup>2</sup> L'anzianità di servizio fino a 12 mesi può costituire una condizione restrittiva dell'eleggibilità.

- <sup>3</sup> Deve essere garantita un'adeguata rappresentanza dei diversi reparti aziendali, se necessario mediante la creazione di circoscrizioni elettorali.
- <sup>4</sup> Se non risulta eletto alcun membro di una delle parti contraenti, la candidata organizzata o il candidato organizzato con il maggior numero di voti può pretendere un seggio in seno alla rappresentanza, se nel rispettivo ambito di rappresentanza il grado d'organizzazione raggiunge almeno il 20%.
- <sup>5</sup> Se sono stati eletti dei membri organizzati, tutti membri della stessa associazione, l'azienda può designare il membro di un'altra associazione che abbia raggiunto il maggior numero di voti e il cui gruppo risulti sufficientemente rappresentativo nello specifico ambito di rappresentanza.
- <sup>6</sup> Ulteriori disposizioni relative alla procedura d'elezione sono oggetto di accordi interni fra la direzione e i dipendenti.

#### **Art. 38.4 Posizione dei membri delle rappresentanze del personale**

- <sup>1</sup> I membri delle rappresentanze del personale adempiono una funzione importante per l'azienda e godono di una posizione di fiducia particolare.
- <sup>2</sup> Direzione e quadri riconoscono l'importanza dell'attività della rappresentanza del personale per la cooperazione sociale ed evitano di svantaggiare i membri per quel che concerne le loro qualifiche e la determinazione del loro salario.
- <sup>3</sup> Direzione e quadri promuovono il perfezionamento professionale dei membri delle rappresentanze del personale e accordano loro in caso di bisogno un appoggio particolare nell'introduzione in una nuova attività alla fine del mandato.

#### **Art. 38.5 Protezione dei membri della rappresentanza del personale e del consiglio di fondazione**

- <sup>1</sup> I membri delle rappresentanze del personale e i membri dei consigli di fondazione degli istituti aziendali di previdenza per il personale non possono essere né licenziati né altrimenti svantaggiati (riguardo al salario, lo sviluppo professionale, ecc.) in ragione della loro normale attività in qualità di rappresentanti.
- <sup>2</sup> Qualora un'azienda preveda il licenziamento di un membro di una rappresentanza del personale o del consiglio di fondazione dell'istituto aziendale di previdenza, la direzione è tenuta a dargli comunicazione scritta motivata prima del licenziamento. Licenziamenti per motivi gravi non necessitano una precedente notifica.

- <sup>3</sup> Il membro della rappresentanza del personale o del consiglio di fondazione coinvolto ai sensi del cpv. 2 può pretendere entro 5 giorni lavorativi che la direzione e la rappresentanza del personale discutano il licenziamento prospettato. L'incontro deve avvenire entro il termine utile di 3 giorni lavorativi. Su richiesta di una delle parti, è possibile ricorrere in seguito a ASM e alle associazioni dei dipendenti designate dal dipendente coinvolto per chiarire e mediare.
- <sup>4</sup> La procedura non deve durare più di un mese; un eventuale licenziamento può avvenire al più presto dopo un mese, salvo che la dipendente o il dipendente in questione non abbia accettato il previsto licenziamento senza opporsi. Questo termine comincia a decorrere soltanto 5 giorni lavorativi dopo il preavviso (vedi cpv. 3).
- <sup>5</sup> In caso di ristrutturazioni soltanto le rappresentanti e i rappresentanti del personale godono di una protezione supplementare, poiché possono essere licenziati al più presto dopo 4 mesi; ad eccezione del caso in cui la dipendente o il dipendente in questione non abbia accettato il previsto licenziamento senza opporsi.  
  
Se la direzione intende licenziare un membro della rappresentanza del personale nell'ambito di una ristrutturazione, deve inoltre informare la rappresentanza del personale e fare appello per esame e mediazione a ASM e all'associazione dei dipendenti designata dalla persona coinvolta, a meno che quest'ultima non rinunci a una tale procedura.
- <sup>6</sup> In caso di licenziamento controverso decide il tribunale ordinario.

### Art. 38.6 Esercizio del mandato

- <sup>1</sup> La direzione e i superiori sostengono i membri della rappresentanza del personale nella loro attività. La direzione informa i diretti superiori sui diritti e doveri dei membri della rappresentanza del personale, sui loro compiti e sulla durata del tempo di lavoro necessario per svolgerli. Si raccomanda alle aziende di definire questi punti in forma scritta.
- <sup>2</sup> I membri delle rappresentanze del personale possono esercitare la loro attività durante l'orario di lavoro nella misura in cui ciò sia necessario per il disbrigo regolare dei loro compiti. Il tempo investito per queste attività viene considerato alla stregua di tempo lavorativo. Laddove la mole degli impegni lo esiga, possono essere concordati per singoli membri dei congedi regolari o se necessario un'impiego a tempo parziale. La questione di un'indennità viene regolata in seno all'azienda.
- <sup>3</sup> Nell'esercizio delle loro attività, i membri della rappresentanza del personale tengono conto delle necessità dell'azienda. Per il disbrigo di affari urgenti sono autorizzati ad abbandonare il posto di lavoro, dopo essersi congedati dal proprio superiore.

- 4 La direzione sostiene la rappresentanza del personale nell'esercizio della sua attività e mette a sua disposizione nella misura del necessario locali e materiale. Tutte le spese per adempiere al mandato possono essere addebitate, se necessario, ad un centro di costo separato.
- 5 La direzione facilita alla rappresentanza del personale la trasmissione di informazioni ai dipendenti.
- 6 I membri della rappresentanza del personale sono tenuti a mantenere il segreto nei confronti di terzi sulle informazioni concernenti gli affari dell'azienda di cui sono venuti a conoscenza in ragione della loro funzione, nella misura in cui questi non siano incaricati di difendere gli interessi dei dipendenti. Essi hanno perciò il diritto di discutere queste faccende con i rappresentanti delle parti contraenti, i quali devono garantire la discrezione.  
Il datore di lavoro e i membri della rappresentanza del personale sono a tal proposito tenuti a mantenere il segreto nei confronti di tutti:
  - a) sugli affari per i quali ciò sia espressamente preteso dal datore di lavoro o dalla rappresentanza del personale in ragione di legittimi interessi; occorre tuttavia tener conto in modo appropriato dei diritti di partecipazione della rappresentanza del personale.
  - b) sugli affari personali dei singoli dipendenti.
- 7 La direzione e la rappresentanza del personale si accordano per ogni genere di informazione all'opinione pubblica relativa alle loro delibere.

#### **Art. 38.7 Congedi per la formazione delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale**

- 1 I membri delle rappresentanze del personale ricevono ciascuno un congedo di 5 giorni l'anno, che vale come tempo di lavoro, per la formazione necessaria allo svolgimento della loro attività. In casi particolari, specialmente per i nuovi membri, i giorni di formazione possono essere riportati su un'altro anno oppure possono essere concordati giorni supplementari.
- 2 La ripartizione e l'assegnazione di questi congedi di formazione fra i membri delle rappresentanze del personale o i loro sostituti è di competenza della rappresentanza del personale.
- 3 Le rappresentanti e i rappresentanti del personale nei consigli di fondazione degli istituti di previdenza per il personale aziendale hanno diritto allo stesso numero di giorni di formazione.
- 4 La partecipazione ai corsi o alle manifestazioni per le quali viene richiesto il congedo di formazione, deve essere annunciata preventivamente al datore di lavoro, indicandone l'organizzatore. Occorre tenere in debito conto la mole di lavoro all'interno dell'azienda.

### **Art. 38.8 Ambito di compiti generali**

- <sup>1</sup> La rappresentanza del personale riceve ed esamina le richieste dei dipendenti e le sostiene presso la direzione, se ne ritiene opportuno un ulteriore esame e se queste non devono essere trattate per via di servizio. La notifica di richieste o lamentele per via di servizio può essere appoggiata dalla rappresentanza del personale o da un suo membro.
- <sup>2</sup> La rappresentanza del personale tratta tutte le questioni che le vengono sottoposte dalla direzione e prende posizione al riguardo.
- <sup>3</sup> La rappresentanza del personale riceve dalla direzione e raccoglie dai dipendenti le informazioni necessarie per lo svolgimento della sua attività.
- <sup>4</sup> La direzione e la rappresentanza del personale si adoperano per creare un clima aziendale favorevole.

### **Art. 38.9 Collaborazione fra la rappresentanza del personale e i dipendenti**

- <sup>1</sup> Per formarsi un'opinione, la rappresentanza del personale ricorre ai contatti necessari con i dipendenti che rappresenta.
- <sup>2</sup> Essa li informa periodicamente sulla sua attività e trasmette loro le informazioni che riceve dalla direzione, sempre che a queste non venga esplicitamente conferito un carattere confidenziale. In caso di questioni importanti che richiedono un'informazione completa e che non tollerano una dilazione, possono essere convocate, previo accordo fra la direzione e la rappresentanza del personale, assemblee aziendali durante l'orario di lavoro. La direzione può far valere in tali occasioni il suo punto di vista. All'occasione le rispettive parti contraenti possono partecipare in qualità di consulenti. In questi casi l'azienda si assume il pagamento del salario.
- <sup>3</sup> Se la rappresentanza del personale ritiene necessario indire una votazione, essa deve informarne preventivamente la direzione. Se la rappresentanza del personale lo desidera, la direzione partecipa all'organizzazione e allo svolgimento della votazione.

### **Art. 38.10 Collaborazione fra la rappresentanza del personale e la direzione**

- <sup>1</sup> La direzione è interlocutrice della rappresentanza del personale. La direzione sostiene la rappresentanza del personale nell'esercizio delle sue funzioni e dei suoi doveri.
- <sup>2</sup> La direzione informa periodicamente la rappresentanza del personale sull'andamento dell'impresa. La rappresentanza del personale deve essere informata tempestivamente in merito alle decisioni importanti che la concernono, segnatamente su quelle relative a cambiamenti strutturali di tipo economico o tecnico.

- <sup>3</sup> Il verbale delle sedute comuni va firmato da ambedue le parti e deve essere convenientemente reso noto ai dipendenti. Le riunioni comuni si svolgono durante l'orario di lavoro. L'azienda si assume il pagamento del salario.
- <sup>4</sup> Dove ciò sembri opportuno, le diverse rappresentanze del personale possono essere invitate di comune intesa ad una seduta generale con la direzione.

### Art. 38.11 Diritti di partecipazione

I diritti di partecipazione si basano sui seguenti 4 livelli:

- a) **Informazione** significa che la direzione orienta la rappresentanza del personale sugli affari concernenti l'azienda e le offre la possibilità di uno scambio di vedute.
- b) **Consultazione** significa che determinate questioni riguardanti l'azienda devono essere esaminate dalla direzione con la rappresentanza del personale, prima di qualsiasi decisione. La direzione comunica alla rappresentanza del personale la decisione presa e, se diverge dal parere della rappresentanza, la decisione va motivata.
- c) **Codecisione** significa che determinate questioni riguardanti l'azienda possono essere decise unicamente con il consenso della rappresentanza del personale e della direzione. La codecisione implica una previa informazione sufficiente e la negoziazione del problema tra la direzione e la rappresentanza del personale.
- d) **Autogestione** significa che singoli compiti possono essere affidati alla rappresentanza del personale, che li eseguirà in modo autonomo. Le direttive elaborate da direzione e rappresentanza del personale sono vincolanti.

### Art. 38.12 Settori di partecipazione

- <sup>1</sup> Il campo d'applicazione dei diritti di partecipazione deve essere stabilito di comune accordo da direzione e rappresentanza del personale in un'accordo scritto. Gli accordi aziendali corrispondenti sono valevoli per 5 anni al massimo, nella misura in cui le parti non convengano altrimenti.
- <sup>2</sup> Al livello dell'informazione vanno posti tutti gli affari di cui la rappresentanza del personale deve essere a conoscenza per il disbrigo regolare dei suoi compiti, in particolare:
  - andamento attuale degli affari, sviluppo attuale e situazione economica dell'azienda (art. 38.10 cpv. 2)
  - attuale struttura organizzativa, numero dei dipendenti, genere di rapporti di lavoro, sviluppo dell'occupazione

- decisioni che possono portare a dei cambiamenti importanti riguardo l'organizzazione del lavoro o i contratti di lavoro
  - sviluppi importanti che concernono i dipendenti in relazione all'evoluzione tecnica e organizzativa delle strutture (art. 8.10 cpv. 3)
  - licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali (art. 44 cpv. 1)
  - trasferimento di azienda (art. 42 cpv. 1)
  - attività di perfezionamento professionale (art. 22 cpv. 4)
  - altri affari, sulla base di accordi aziendali.
- <sup>3</sup> I seguenti settori rientrano per lo meno nell'ambito della consultazione:
- regolamento del lavoro a turni (art. 12.4 cpv. 3) e il lavoro a turno dei dipendenti più anziani (art. 12.4 cpv. 5)
  - determinazione dei giorni festivi (art. 14 cpv. 1)
  - tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 27)
  - inserimento dell'azienda nello Stato e nella società (art. 30 cpv. 2)
  - provvedimenti in seguito a trasferimenti d'azienda (art. 42 cpv. 2)
  - licenziamenti di un numero importante di dipendenti (art. 46 cpv. 2)
  - suddivisione dell'orario di lavoro
  - definizione delle pause
  - compensazione (determinazione dei giorni liberi)
  - introduzione del lavoro a orario ridotto
  - regolamento generale delle vacanze e dei congedi
  - sistemi salariali basati sul rendimento
  - sistema di valutazione del posto di lavoro
  - sistema di valutazione personale
  - rispetto della parità salariale tra donna e uomo
  - promozione della parità di trattamento
  - protezione della personalità
  - assicurazione contro le malattie e gli infortuni.
- <sup>4</sup> Si raccomanda di porre i seguenti settori di partecipazione almeno al livello della consultazione:
- pianificazione delle ore straordinarie a lungo termine
  - prassi per l'esame delle proposte
  - istituzioni di previdenza a favore del personale
  - protezione dei dati
  - sistema di partecipazione agli utili
  - ristorante del personale
  - giornale aziendale
  - ecologia e politica ambientale dell'azienda
  - sistemi d'informazione e di sorveglianza del personale (art. 29).



- 5 Al livello della codecisione vanno posti i seguenti settori:
  - applicazione dell'orario annuale normale di lavoro (art. 12.3 cpv. 1)
  - congedi per il perfezionamento professionale (art. 23 cpv. 4)
  - adeguamento all'orario di lavoro ai sensi dell'art. 56
  - deroghe alle condizioni contrattuali di lavoro ai sensi dell'art. 57
  - altri affari per i quali, secondo un'accordo aziendale, una decisione non può essere presa se non con il consenso sia della rappresentanza del personale che della direzione.
- 6 I seguenti settori di partecipazione si prestano al livello dell'autogestione:
  - organizzazione e attività della rappresentanza del personale
  - questioni concernenti il tempo libero.
- 7 I settori di collaborazione seguenti sottostanno alla procedura arbitrale:
  - conseguenze del licenziamento di un gran numero di dipendenti
  - lavoro ad orario ridotto
  - sistemi di salario basato sul rendimento
  - sistemi di valutazione del posto di lavoro
  - sistemi di valutazione personale.

#### **Art. 38.13 Divergenze d'opinione relative a problemi di partecipazione**

- 1 La determinazione di settori e diritti di partecipazione ai sensi dell'art. 38.12 e la loro applicazione concreta all'interno dell'azienda non soggiacciono alla procedura applicabile in caso di divergenze d'opinione giusta l'art. 10.
- 2 Le disposizioni del presente CCL sono imperative per quanto concerne l'elaborazione di statuti, regolamenti riguardanti le elezioni, programmi di partecipazione e altre regolamentazioni. Accordi che superino la portata delle presenti norme non sono soggetti alla procedura in caso di divergenze d'opinione ai sensi dell'art. 10.

#### **Art. 38.14 Contatti sovraziendali delle rappresentanze del personale**

- 1 Dove ciò risulti opportuno, si consiglia alle aziende di consentire alle loro rappresentanze del personale di intrattenere contatti informativi con altre rappresentanze del personale all'interno di un gruppo di aziende in Svizzera.
- 2 Se, all'interno di un gruppo di aziende internazionale, esiste un consiglio aziendale europeo oppure una procedura d'informazione e di consultazione corrispondente, si raccomanda alle aziende di permettere alle rappresentanze del personale svizzere di prenderne parte.

**Art. 39 Commissioni incaricate di mansioni speciali**

- <sup>1</sup> L'esame di particolari problemi concernenti direttamente i dipendenti e attinenti al rapporto di lavoro può essere delegato, previo accordo fra direzione e rappresentanza del personale, a commissioni speciali (ad esempio commissione per la sicurezza del lavoro, per il ristorante del personale, per la prassi dell'esame delle proposte, per la protezione dell'ambiente a livello aziendale, per questioni inerenti ad innovazioni, ecc.).
- <sup>2</sup> La rappresentanza del personale può designare in modo autonomo, nei limiti prestabiliti, la composizione personale della delegazione dei dipendenti. In particolare può assumere nella commissione dipendenti particolarmente adatti.
- <sup>3</sup> Si stabilirà di caso in caso in che misura tali commissioni siano autorizzate ad esplicare funzioni decisionali o di semplice consulenza e se abbiano un carattere permanente oppure transitorio.

**Art. 40 Principi**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti considerano come una preoccupazione fondamentale il mantenimento e la creazione di posti di lavoro in Svizzera. Sono coscienti del fatto che questo obiettivo non può essere realizzato se non con l'intervento delle aziende che sono innovatrici e globalmente competitive, che i mutamenti tecnici ed economici esigono un rinnovamento permanente dei posti di lavoro.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti concordano che le aziende, a salvaguardia della loro competitività, devono ricorrere a tutte le possibilità disponibili per il mantenimento e il rinnovamento dei posti di lavoro.
- <sup>3</sup> Le parti contraenti sono coscienti del fatto che l'evoluzione tecnica ed economica, o i cambiamenti sul mercato, possono rendere necessari trasferimenti d'aziende, licenziamenti e/o chiusure di aziende.
- <sup>4</sup> Le parti contraenti concordano che qualora le aziende dovessero procedere a licenziamenti per ragioni economiche, occorrerà evitare e attenuare quanto più possibile attraverso misure adeguate, le gravose conseguenze per i dipendenti sia sul piano umano sia su quello economico. A tale scopo ha validità in particolare la regolamentazione ai sensi dell'art. 46 cpv. 2 CCL.

**Art. 41 Cooperazione con la rappresentanza del personale in caso di pericolo per i posti di lavoro**

- <sup>1</sup> Alle aziende si raccomanda d'informare tempestivamente la rappresentanza del personale, se è possibile prevedere che dei posti di lavoro possano essere minacciati a seguito di cambiamenti strutturali o organizzativi divenuti necessari, e di esaminare con esse le misure possibili per mantenere i posti di lavoro.
- <sup>2</sup> Occorre fra l'altro esaminare le misure da prendere ai sensi degli art. 43 cpv. 4 e art. 57.

**Art. 42 Informazione e consultazione della rappresentanza del personale in caso di trasferimento dell'azienda**

- <sup>1</sup> Se viene trasferita l'azienda o una parte di essa ad un terzo, la direzione è tenuta ad informare tempestivamente e prima del trasferimento la rappresentanza del personale o, in mancanza di questa, i dipendenti medesimi, sul motivo dello stesso e sulle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i dipendenti.

- <sup>2</sup> Se, in seguito al trasferimento d'azienda, sono previste misure che concernono i dipendenti, la rappresentanza del personale o, in mancanza di questa, i dipendenti medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

**Art. 43 Consultazione della rappresentanza del personale in caso di licenziamenti di un numero importante di dipendenti oppure in caso di un licenziamento collettivo (Art. 335d CO)**

- <sup>1</sup> Imprese che occupano fino e non oltre 250 lavoratori:  
Se la direzione intende licenziare un numero importante di dipendenti, deve consultare tempestivamente la rappresentanza del personale o, in sua assenza, direttamente i dipendenti.
- <sup>2</sup> Imprese che occupano più di 250 lavoratori:  
Se la direzione in un'azienda prevede un licenziamento collettivo che nell'arco di 90 giorni di calendario raggiunge i quorum previsti dall'art. 335d CO e se i licenziamenti non avvengono per motivi inerenti alla persona del dipendente, essa deve consultare tempestivamente la rappresentanza del personale o, in sua assenza, direttamente i dipendenti.
- <sup>3</sup> Deve fornire alla rappresentanza del personale tutte le informazioni utili a questo proposito, informarli per iscritto sui motivi dei licenziamenti, sul numero di persone coinvolte, sul numero di dipendenti impiegati normalmente e sul periodo durante il quale sono previsti i licenziamenti. La direzione deve almeno dare la possibilità di formulare proposte sul modo in cui poter evitare i licenziamenti o, limitarne il numero o il modo per attenuarne le conseguenze (consultazione).
- <sup>4</sup> Per evitare o limitare i licenziamenti devono essere considerate tra le altre anche le seguenti misure:
- redistribuzione dell'orario di lavoro
  - spostamento dei posti di lavoro nell'azienda o in altre aziende del gruppo
  - qualificazione supplementare, riqualificazione, perfezionamento professionale
  - assegnazione di lavoro da svolgere in proprio ai dipendenti interessati
  - applicazione dell'art. 57 CCL
  - occupazione a tempo parziale per i collaboratori più anziani e pensionamento anticipato.
- <sup>5</sup> Per la consultazione deve essere concesso alla rappresentanza del personale un termine appropriato tenendo conto del suo livello d'informazione e della portata delle misure previste; tale termine ammonta almeno a 18 giorni feriali.

- <sup>6</sup> La direzione che prevede di effettuare un licenziamento collettivo ai sensi del Codice delle obbligazioni informa l'Ufficio cantonale del lavoro nonché le parti contraenti in merito ai licenziamenti collettivi previsti indicando loro i motivi, il numero dei dipendenti abitualmente occupati, il numero dei dipendenti che dovranno essere licenziati e il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti. La trasmissione d'informazione può essere legata a una dichiarazione di riservatezza da parte dei destinatari.
- <sup>7</sup> La rappresentanza del personale può farsi consigliare dalle associazioni dei dipendenti che sono tenute a trattare in maniera confidenziale le informazioni ricevute. La trasmissione dell'informazione può essere legata a una dichiarazione di riservatezza da parte dei destinatari.

#### **Art. 44**    **Informazione sui licenziamenti**

- <sup>1</sup> Se è necessario procedere a licenziamenti di dipendenti in seguito alla chiusura totale o parziale di un'azienda o in seguito a considerevoli riorganizzazioni aziendali, o se i dipendenti sono obbligati a licenziarsi a causa della distanza dal posto di lavoro dovuta al trasloco dell'azienda, occorrerà informare il più rapidamente possibile le rappresentanze del personale e poi i dipendenti coinvolti.
- <sup>2</sup> Se un numero importante di dipendenti è coinvolto, occorrerà informare rapidamente anche le parti contraenti.
- <sup>3</sup> L'informazione deve essere più completa possibile e contenere specialmente i motivi dei licenziamenti, il numero di persone coinvolte, il numero di dipendenti impiegati normalmente e il periodo durante il quale sono previsti i licenziamenti. Inoltre occorrerà dare informazioni anche sulle misure previste, su come queste misure verranno organizzate e come verranno distribuite nel tempo.

#### **Art. 45**    **Misure per evitare o attenuare le conseguenze in caso di licenziamenti**

- <sup>1</sup> Se è necessario procedere a licenziamenti ai sensi dell'art. 44, occorre rispettare i diritti legali e contrattuali.
- <sup>2</sup> Se, malgrado le misure previste dall'art. 43 cpv. 4, devono essere decretati dei licenziamenti ai sensi dell'art. 44 cpv. 2, vengono prese in considerazione come possibili soluzioni le seguenti misure:
  - proposta di altri posti di lavoro nell'azienda o nel gruppo
  - assistenza del datore di lavoro nella ricerca di una nuova occupazione (ufficio di collocamento, jobcenter, ecc.)
  - riqualificazione all'interno dell'azienda e riqualificazione esterna mirata
  - reimpiego preferenziale nel caso in cui si liberino degli impieghi

- sostegno alle persone interessate nell'adeguamento delle condizioni di lavoro in occasione del passaggio ad un nuovo datore di lavoro
- prolungamento o, su richiesta del dipendente, riduzione dei termini di disdetta
- pensionamento anticipato con prestazioni supplementari
- libero passaggio integrale dalla cassa aziendale di previdenza del personale
- facilitazioni in caso di trasloco, indennità di trasferimento
- agevolazioni per quanto riguarda le abitazioni aziendali
- agevolazioni in caso di prestiti esistenti
- agevolazioni in caso di rimborso delle spese di formazione e perfezionamento professionale
- assistenza nella conclusione di corsi di formazione e perfezionamento professionale già iniziati
- premi di costanza per i dipendenti che s'impegnano a continuare il rapporto di lavoro oltre i termini di disdetta
- versamento anticipato di gratifiche in occasione di ricorrenze di lavoro o delle ditte, entro 12 mesi dalla fine del rapporto di lavoro
- prestazioni supplementari in singoli casi di necessità
- costituzione di una commissione che controlla l'applicazione delle misure nel piano sociale.

#### **Art. 46 Trattative relative alle conseguenze**

- <sup>1</sup> Singoli dipendenti coinvolti possono consultare la rappresentanza del personale per assistenza e mediazione nell'esame di questi provvedimenti.
- <sup>2</sup> In caso di un gran numero di licenziamenti, le rappresentanze del personale hanno il diritto di chiedere trattative aventi per oggetto le conseguenze di tali decisioni per i dipendenti coinvolti. Per tali trattative, le rappresentanze possono richiedere immediatamente l'intervento delle parti contraenti ai sensi dell'art. 10.2.
- <sup>3</sup> La rappresentanza del personale può farsi consigliare dalle associazioni dei dipendenti che sono tenute a trattare in maniera confidenziale le informazioni ricevute.
- <sup>4</sup> Dove non esistano rappresentanze del personale, questo diritto può essere esercitato mediante decisione maggioritaria dei dipendenti coinvolti. I dipendenti possono nominare a questo scopo una delegazione.

### **Art. 47 Principio**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti sono convinte che una formazione e un perfezionamento professionale di qualità sono d'importanza determinante per la competitività dell'azienda e per lo sviluppo personale e professionale dei dipendenti e per il mantenimento della loro costante capacità di inserirsi nel mercato del lavoro.
- <sup>2</sup> Esse sostengono quindi la formazione e il perfezionamento professionale nelle aziende, creano istituzioni comuni di formazione e d'esame, organizzano corsi di formazione e promuovono il lavoro di perfezionamento professionale delle singole associazioni.

### **Art. 48 Formazione professionale di base**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti sostengono il sistema di formazione professionale svizzero e si impegnano a promuoverlo e a svilupparlo.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti si assumono una responsabilità particolare a mantenere e rivalorizzare la formazione professionale di base. Occorre offrire agli apprendisti dotati la possibilità d'entrare in una scuola media professionale e concludere lo studio con la maturità professionale. Gli apprendisti che ne hanno bisogno devono poter seguire dei corsi di sostegno e beneficiare di altre misure di incoraggiamento.
- <sup>3</sup> Le parti contraenti provvedono a fornire agli apprendisti un'informazione paritetica in merito al presente CCL durante il periodo della loro formazione.

### **Art. 49 Perfezionamento professionale**

- <sup>1</sup> Datori di lavoro e dipendenti si assumono una responsabilità comune in materia di perfezionamento professionale. Responsabilità che si assumono nel quadro degli art. 22 e 23 del presente CCL.
- <sup>2</sup> Le parti contraenti sostengono il perfezionamento professionale attraverso istituzioni paritetiche di formazione e d'esame con azioni comuni e con il promovimento del lavoro di perfezionamento nelle singole associazioni.
- <sup>3</sup> I datori di lavoro e i dipendenti sono invitati ad utilizzare le possibilità offerte dalle istituzioni paritetiche di formazione e dalle parti contraenti.

**Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: seconda formazione per adulti**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti intendono istituire strutture e strumenti appropriati per la consulenza e la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, integrando le attuali possibilità di formazione e perfezionamento professionale, affinché le competenze e, pertanto, l'impiegabilità del personale delle aziende affiliate a ASM possano soddisfare le mutevoli esigenze delle professioni MEM. In particolare, la crescente digitalizzazione pone le lavoratrici e i lavoratori dinanzi ad enormi sfide professionali. La MEM-Passerelle 4.0 persegue l'obiettivo di aprire nuove prospettive professionali alle persone coinvolte. In questo modo contribuisce in maniera significativa a garantire che le aziende affiliate a ASM dispongano di sufficiente personale con le qualifiche necessarie.
- <sup>2</sup> La prevista riqualificazione offre agli adulti che hanno completato una prima formazione la possibilità di seguire una seconda formazione in un ambito professionale nuovo o profondamente mutato. Essa deve essere accessibile alle persone di tutte le età e di entrambi i generi, in particolare anche quelle precedentemente attive al di fuori del ramo MEM.
- <sup>3</sup> La riqualificazione si basa sul sistema duale di formazione professionale elvetico e porta all'ottenimento di un diploma professionale formale a livello di formazione professionale, formazione professionale superiore o scuola universitaria professionale. Le misure concrete tengono in debita considerazione la situazione di partenza individuale dei dipendenti in riqualificazione e le esigenze dei loro datori di lavoro.
- <sup>4</sup> Le persone in riqualifica e l'azienda che offre questi posti di riqualificazione stipulano un contratto di formazione basato sul contratto di apprendistato per la formazione professionale di base. La persona riqualificata e l'azienda si propongono di convertire il contratto di formazione in un contratto di lavoro.
- <sup>5</sup> Le parti contraenti istituiscono una commissione paritetica MEM-Passerelle 4.0 incaricata di sviluppare in collaborazione con le autorità e i partner della rete a livello federale e cantonale le strutture e gli strumenti necessari. Queste strutture devono garantire un'implementazione rapida, flessibile, non burocratica ed efficiente nella fase pilota e in seno alle aziende.
- <sup>6</sup> Per lo sviluppo del modello di riqualificazione e la realizzazione dei progetti pilota sono disponibili anche fondi del fondo dei contributi per il perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 5 CCL. La commissione paritetica MEM-Passerelle 4.0 si adopera altresì per ottenere mezzi supplementari dalla Confederazione, dai Cantoni e dai Comuni per finanziare sia l'organizzazione, sia il funzionamento di questo modello di seconda forma-



zione (partecipazione ai costi diretti di formazione o d'esame, partecipazione alla perdita di guadagno, ecc.).

#### **Art. 51 Fondazione «soa Centro di formazione»**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti gestiscono assieme ad altri sostenitori la fondazione «soa Centro di formazione».
- <sup>2</sup> Questa fondazione mira a promuovere e curare la formazione di persone specializzate, il loro perfezionamento professionale nell'ambito delle scienze aziendali applicate e dei settori annessi ed il loro perfezionamento professionale tecnico.
- <sup>3</sup> Le attività della fondazione «soa Centro di formazione» sono aperte a chiunque adempia i requisiti di formazione.

#### **Art. 52 Formazione paritetica delle rappresentanti e dei dipendenti dei dipendenti**

- <sup>1</sup> Le parti contraenti gestiscono un'associazione per la formazione delle rappresentanti e dei rappresentanti dei dipendenti delle aziende affiliate a ASM (AAA). I loro corsi e le loro manifestazioni sono rivolti a tutti i rappresentanti dei dipendenti che hanno diritto a un congedo di formazione ai sensi dell'art. 38.7 cpv. 1.
- <sup>2</sup> I rappresentanti dei dipendenti devono essere istruiti per l'esercizio della loro attività e perciò ottenere conoscenze nei settori come:
  - fondamenti della cooperazione sociale
  - costituzione e applicazione del CCL
  - diritto del lavoro e assicurazioni sociali
  - scienze economiche e economia aziendale
  - tecnica di riunione e trattativa
  - istituzioni aziendali di previdenza per il personale
  - lavoro pratico in seno a commissioni, ecc.
- <sup>3</sup> Nella misura in cui l'associazione non possa coprire le sue spese per mezzo delle sue entrate, riceve sussidi dal fondo dei contributi di solidarietà.
- <sup>4</sup> L'associazione è diretta da un comitato paritetico; la segreteria è gestita da ASM dietro versamento di modesti contributi forfettari.

#### **Art. 53 Organizzazioni paritetiche esaminatrici**

Per l'esame di capo reparto, perito in processi aziendali e specialista in automatica, le parti contraenti gestiscono insieme le organizzazioni d'esame

seguenti che organizzano esami professionali e esami professionali superiori conformemente alla Legge sulla formazione professionale:

- Associazione per gli esami professionali superiori di capo reparto nell'industria della costruzione di macchine e apparecchi (ACI)
- Associazione per gli esami professionali di perito in processi aziendali nell'industria delle macchine dell'elettronica e di rami industriali affini (APM)
- Associazione per gli esami professionali per specialisti in automatica nel campo della costruzione di macchine e apparecchi (AEA).

### **Art. 54 Principi di questo CCL**

Il presente CCL riprende i principi essenziali della Convenzione del 19 luglio 1937 conclusa fra ASM e le associazioni dei dipendenti, come pure quella del 15 dicembre 1958 rinnovata congiuntamente l'ultima volta il 1° luglio 2023.

### **Art. 55 Regolamentazione della durata del lavoro**

Alle aziende che, in base all'art. 28 CCL del 19 luglio 1983 rispettivamente alla cifra 1.9 dell'accordo relativo alle disposizioni sul contratto di lavoro del 15 luglio 1983, hanno adottato riduzioni brevi dell'orario di lavoro, risulta applicabile, quale durata normale del lavoro ai sensi dell'art. 12.1 del presente CCL, la durata del lavoro valida il 30 giugno 1988.

### **Art. 56 Adeguamento della durata del lavoro**

Nelle aziende, la cui durata del lavoro è superiore alle 40 ore, che entrano a far parte per la prima volta del campo d'applicazione del CCL, la riduzione della durata di lavoro a 40 ore settimanali può essere estesa al massimo sull'arco di 5 anni mediante un accordo tra la direzione e la rappresentanza del personale.

### **Art. 57 Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro**

#### **Art. 57.1 Obiettivi**

Allo scopo di conservare o creare posti di lavoro in Svizzera, in un'azienda o in una divisione aziendale sono ammesse, in via eccezionale, delle deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro contenute nel CCL in base alle seguenti disposizioni.

#### **Art. 57.2 Procedura**

Per poter decidere una deroga temporanea alle disposizioni sul contratto di lavoro, deve essere applicata in ogni caso la seguente procedura:

- <sup>1</sup> La direzione sottopone alla rappresentanza del personale una proposta scritta nella quale viene motivata, sulla base dei documenti occorrenti, la necessità della deroga. Ogni deroga deve essere esaminata nell'ambito di un'analisi completa delle diverse misure che possono contribuire a raggiungere e perseguire lo scopo e l'obiettivo sopraccitato tenendo conto dell'urgenza dei provvedimenti e la loro possibile attuazione.

Tra la presentazione della proposta scritta e la stipulazione dell'accordo sulla deroga devono trascorrere almeno due settimane.

- 2 La rappresentanza del personale può in ogni caso discutere questa proposta in maniera riservata con i rappresentanti delle associazioni dei dipendenti o può richiedere l'intervento delle parti contraenti ai sensi dell'art. 10.5. La procedura arbitrale è esclusa. Laddove non esistono rappresentanze del personale, l'intervento delle parti contraenti può essere chiesto dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti.
- 3 L'accordo sulla deroga viene concluso in seno all'azienda tra la direzione e la rappresentanza del personale la prima volta per una durata massima di 15 mesi. Dopo di che, potrà essere prorogato un'ultima volta tra la direzione e la rappresentanza del personale per altri 9 mesi al massimo. Complessivamente l'accordo di deroga può essere concluso per una durata massima di 24 mesi. Se non si giunge ad un accordo, rimane in vigore il CCL.
- 4 Il genere, la durata, la dimensione, le modalità ed eventuali compensazioni della deroga vengono fissati in un accordo sulla deroga scritto tra la direzione e la rappresentanza del personale. Dove non esistono rappresentanze del personale, l'accordo deve essere approvato dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti. ASM informa tempestivamente le parti contraenti in merito a tali accordi sulla deroga, indicando quanto segue:

Nome della ditta	
Articolo CCL riguardante il caso d'applicazione	
Durata d'applicazione	
Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro (in particolare il numero di ore settimanali)	
Campo d'applicazione (per esempio reparto)	
Eventuali condizioni	
Eventuali dibattimenti tra la direzione e la rappresentanza del personale (andamento e effetti, art. 57.3 cpv. 5 CCL)	
Eventuali particolarità/commenti	

### Art. 57.3 Disposizioni comuni

- 1 È esclusa l'applicazione in contemporanea delle deroghe. Se una deroga riguarda solamente un settore di un'azienda, le procedure e le condizioni nelle disposizioni valgono solamente per tale settore.
- 2 Se la deroga consiste in un aumento della normale durata di lavoro annuale, non è ammesso svolgere in modo permanente del lavoro straordinario. Eventuale lavoro straordinario viene retribuito anche in caso di compensazione, con un supplemento del 25%.

- <sup>3</sup> Se in presenza di un accordo di deroga viene licenziato un numero importante di dipendenti, l'accordo di deroga decade e deve essere all'occorrenza rinegoziato.
- <sup>4</sup> I membri della rappresentanza del personale che hanno respinto una richiesta di applicazione dell'art. 57 CCL o, se previsto dall'accordo sulla deroga, hanno revocato l'accordo non possono subire alcun pregiudizio a causa del rifiuto o della revoca; è applicabile l'art. 38.5 CCL.
- <sup>5</sup> In caso d'applicazione dell'art. 57, devono essere previsti incontri ad intervalli adeguati tra la direzione e la rappresentanza del personale sull'andamento della deroga e sui suoi effetti.
- <sup>6</sup> Le deroghe vanno comunicate per iscritto ai dipendenti interessati.
- <sup>7</sup> Le parti contraenti che nell'ambito delle presenti disposizioni esercitano un'attività di consulenza sono tenute alla riservatezza.

#### **Art. 57.4 Possibili casi di deroga alle norme contrattuali (art. 12.1 e 12.5 CCL)**

Esistono quattro casi d'applicazione per una deroga alle disposizioni sul contratto di lavoro nel CCL.

##### **1 Deroghe per l'adeguamento a particolari cicli di produzione**

Per poter far fronte ai cicli di produzione molto marcati dell'industria MEM, la deroga può consistere in una proroga dei 12 mesi fino a un massimo di 18 mesi del periodo di conteggio della durata annuale normale di lavoro ai sensi dell'art. 12.1 CCL.

##### **2 Deroghe per la realizzazione di progetti innovativi particolari**

I progetti innovativi sono un pilastro importante per l'industria MEM. Per questo motivo ai lavoratori che sono direttamente coinvolti nella realizzazione di singoli e particolari progetti innovativi (progetti innovativi riguardanti prodotti e processi), può essere applicata la deroga alle disposizioni del contratto di lavoro.

##### **3 Deroghe allo scopo di superare difficoltà economiche**

Per superare difficoltà economiche si può derogare in via eccezionale e temporanea alle disposizioni del contratto di lavoro del CCL. La direzione deve informare tempestivamente la rappresentanza del personale sulle difficoltà economiche e sulla possibile applicazione dell'art. 57.4 cpv. 3. «Difficoltà economiche» sussistono quando:

- un'impresa può comprovare una perdita o
- un'impresa può comprovare che nell'arco dei sei mesi successivi, grava su di essa la minaccia di una perdita.

#### **4 Deroghe allo scopo di migliorare la competitività**

La deroga può essere applicata per migliorare la capacità concorrenziale di un'azienda e per garantire i suoi posti di lavoro.

Un'impresa è concorrenziale se, dalla vendita delle sue prestazioni, ottiene dei profitti sufficienti a coprire tutti i costi necessari all'esecuzione della prestazione, a rendere possibile una sufficiente capacità d'investimento per la continuità dell'impresa, ad assicurare gli investimenti in R&S, come pure a garantire un guadagno che compensa il rischio imprenditoriale.

L'applicazione dell'art. 57 deve fornire un contributo nel quadro di diverse misure e sostenere l'impresa a riguadagnare la capacità concorrenziale e ad assicurare o creare posti di lavoro.

L'impresa mostra, nel contesto di una valutazione globale, i motivi che hanno portato ad un significativo peggioramento della capacità concorrenziale, come ad esempio:

- «disturbi macroeconomici» che hanno portato ad un veloce e sostanziale cambiamento dei parametri economici che si trovano fuori dalla sfera d'influenza della singola ditta. A questi appartengono il corso di cambio delle valute determinanti per l'industria MEM, il livello del tasso d'interesse nazionale, il tasso d'inflazione nazionale e altre similitudini.
- svantaggi concorrenziali e altri svantaggi strutturali imprevisti che si sono verificati a breve termine in particolare nei confronti delle piazze concorrenti straniere a causa di regole differenti e di specifiche condizioni del mercato locale.

#### **Art. 58 Entrata in vigore**

Il presente CCL entra in vigore il 1° luglio 2023 e resta valido sino al 30 giugno 2028.

## **Allegato 1 Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL)**

### **Art. 1 Preambolo**

Le parti firmatarie regolano nel presente accordo, facente parte integrante del CCL MEM sotto forma di allegato (di seguito «allegato RRDL»), i diritti e gli obblighi reciproci derivanti dalla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro ai sensi dell'art. 73a dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL 1) per il campo d'applicazione locale e personale convenuto qui di seguito.

### **Art. 2 Campo d'applicazione**

Le disposizioni contenute nel presente allegato RRDL si applicano a tutti i rapporti di lavoro in aziende affiliate a ASM che soddisfano le condizioni qui di seguito dell'art. 4 dell'allegato RRDL e che non sono escluse dal campo d'applicazione personale ai sensi dell'art. 3 LL.

Il presente allegato RRDL si applica anche ai dipendenti rientranti nel campo d'applicazione che non sono affiliati a nessuna organizzazione di lavoratori.

Ai dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 73a OLL 1 e dell'art. 2 dell'allegato RRDL e che hanno firmato la dichiarazione di rinuncia alla registrazione della durata del lavoro, questa è messa a loro disposizione in formato elettronico o cartaceo.

### **Art. 3 Estensione della rinuncia alla registrazione della durata del lavoro**

Per i dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione, le parti contraenti concordano di rinunciare alle seguenti informazioni negli elenchi e negli atti ai sensi dell'art. 73 OLL 1:

- la durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario nonché la loro posizione sull'arco della giornata
- i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente se non cadono regolarmente di domenica
- il periodo e la durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora
- i supplementi di tempo e i supplementi salariali prescritti dalla legge.

Per il resto sono applicabili le disposizioni della LL e relative ordinanze.

### **Art. 4 Condizioni per una rinuncia alla registrazione della durata del lavoro**

Tutti i dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 73a OLL 1 possono rinunciare alla registrazione della durata del lavoro se (le seguenti condizioni devono essere soddisfatte cumulativamente):

- dispongono di un'ampia autonomia nell'impostare il loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro e di riposo e gli ora-

ri durante i quali essere raggiungibili (almeno il 50% determinabile liberamente).

Si tratta principalmente di dipendenti con elevate responsabilità di conduzione e/o dipendenti il cui mansionario è in gran parte derivato da obiettivi definiti in comune e che sono prevalentemente responsabili dell'organizzazione e dell'esecuzione delle loro attribuzioni. Sono esclusi dalla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro i dipendenti che lavorano in un modello a turni o con orari di lavoro fissi.

- percepiscono un reddito annuo lordo superiore a CHF 120 000, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale, congedo non pagato, ecc. Il reddito annuo lordo è calcolato sulla base del salario determinante soggetto all'AVS dell'anno precedente.
- su base prettamente volontaria hanno concordato individualmente per iscritto con il datore di lavoro di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro (di seguito «dichiarazione di rinuncia»).

In virtù dell'art. 73a cpv. 2 OLL 1, l'importo del reddito annuo lordo determinante è adeguato all'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la LAINF. Ogni modifica all'ordinanza si applica automaticamente al presente allegato RRDL (rimando dinamico).

#### **Art. 5 Revoca della dichiarazione di rinuncia**

La dichiarazione di rinuncia può essere revocata sia dal dipendente, sia dall'azienda in qualsiasi momento per iscritto con un preavviso di un mese.

Se il dipendente non soddisfa più le condizioni di cui all'art. 4 dell'allegato RRDL, la dichiarazione di rinuncia e la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro sono automaticamente revocate con effetto al mese successivo. In tal caso, da quel momento il dipendente registrerà nuovamente la durata del lavoro.

In nessun caso il fatto di non sottoscrivere o di revocare la dichiarazione di rinuncia dovrà portare pregiudizio al dipendente, come lo scavalco quando vi è una possibilità di promozione, il licenziamento, ecc.

A prescindere dal presente accordo di rinuncia, i dipendenti possono, se lo desiderano, rilevare le informazioni di cui all'art. 73 cpv. 1 lett. c-e OLL 1 come autoverifica.

#### **Art. 6 Diritti ed obblighi dei dipendenti**

Nonostante la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro, i dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione dell'allegato RRDL si impegnano a rispettare le restanti disposizioni della LL e relative ordinanze, in particolare la durata massima del lavoro, le disposizioni sui periodi di riposo nonché qualsiasi altra regolamentazione legale in materia di protezione della salute, come le pause giornaliere, la durata massima della settimana lavorativa, ecc.



I superamenti della durata massima della settimana lavorativa e l'accumulo di lavoro straordinario non compensato devono essere tempestivamente comunicati al superiore gerarchico. Il superiore gerarchico è tenuto a discuterne e a mettere in atto con il dipendente misure appropriate.

All'atto di sottoscrivere la dichiarazione di rinuncia, il dipendente deve confermare di aver ricevuto, letto e compreso queste informazioni.

## **Art. 7 Diritti ed obblighi dell'azienda**

Le aziende affiliate a ASM che concordano con alcuni dei loro dipendenti di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro sono tenute ad informare ASM annualmente, entro il 31 gennaio, per iscritto in merito ai seguenti punti:

- numero complessivo di dipendenti dell'anno precedente
- numero di dipendenti che hanno rinunciato a registrare la durata del lavoro
- quota percentuale di tali dipendenti rispetto all'intero organico dell'azienda.

ASM informa una volta all'anno entro il 31 marzo le parti contraenti in merito ai suddetti punti.

Almeno una volta all'anno, il datore di lavoro tiene con ogni dipendente che rientra nel campo d'applicazione dell'allegato RRDL un colloquio personale incentrato sulle conseguenze della rinuncia alla registrazione della durata del lavoro, in particolare il volume di lavoro, le ore e il lavoro straordinario, i fattori di stress, ecc. Il colloquio deve essere documentato per iscritto in forma standardizzata. Inoltre, il datore di lavoro rende attento il dipendente che per il resto sono applicabili le altre disposizioni della LL e relative ordinanze nonché ogni altra disposizione legale in materia di protezione della salute, come per esempio le pause giornaliere, la durata massima della settimana lavorativa, ecc. Il superiore gerarchico è tenuto, se necessario, a discutere e a mettere in atto con il dipendente misure appropriate.

Al momento di sottoscrivere la dichiarazione di rinuncia, il datore di lavoro mette a disposizione del dipendente le disposizioni pertinenti relative alla Legge sul lavoro, in particolare sulla durata del lavoro e sui periodi di riposo, e alla protezione della salute. Il datore di lavoro si impegna ad adottare ulteriori misure per la protezione della salute e il rispetto dei periodi di riposo e delle pause previsti dalla legge e a creare le condizioni quadro necessarie, ad esempio:

- possibilità per i dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione di ottenere la consulenza personalizzata di un medico del lavoro o di fiducia oppure di un altro specialista della sicurezza sul lavoro (direttiva CFSL n. 6508)
- messa a disposizione di spazi adeguati per le pause
- occasioni per prendersi una pausa
- misure di protezione della salute

- sensibilizzazione e formazione dei quadri superiori e dei dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione su argomenti relativi alla protezione della salute
- gestione delle assenze e gestione dei casi.

Il datore di lavoro si assicura che un servizio di informazione e consulenza competente sia a disposizione dei dipendenti all'interno dell'azienda e/o al suo esterno per qualsiasi questione riguardante la durata del lavoro e i rischi psicosociali. Lo scopo di questo servizio è di sostenere e sensibilizzare i dipendenti e i loro superiori in tutte le questioni relative alla durata del lavoro nonché di informarli e consigliarli in merito a misure appropriate di protezione della salute.

I servizi di sostegno devono garantire che ogni richiesta sia trattata in modo strettamente confidenziale e che, senza preventivo consenso espresso del dipendente, nessuna traccia sia conservata nel dossier personale, trasmessa lungo la sua linea gerarchica o riutilizzata per altri scopi.

## **Art. 8 Collaborazione**

La collaborazione tra associazioni dei lavoratori e ASM in quanto partner contrattuali avviene secondo il principio della buona fede.

In quanto partner contrattuali, le associazioni dei lavoratori e ASM sono congiuntamente responsabili dell'esecuzione e del controllo del presente allegato RRDL. Le parti contraenti verificano l'applicazione del presente allegato RRDL e provvedono a scambi regolari su questioni riguardanti la registrazione della durata del lavoro, l'attuazione e la protezione della salute. A tal fine si riuniscono almeno una volta all'anno. Ogni parte contraente designa fino a due responsabili dell'esecuzione. I diritti di voto sono paritetici; ogni associazione dei lavoratori detiene 1 voto, ASM detiene 4 voti.

Se sussistono indizi di violazioni gravi o sistematiche del presente allegato RRDL, le parti contraenti devono esserne informate. In questi casi, le parti contraenti esortano il datore di lavoro fallibile ad applicare correttamente l'allegato RRDL, fissando un termine ragionevole. Se constatano che, nonostante il richiamo, il datore di lavoro continua a violare l'allegato RRDL, le parti contraenti pronunciano un avvertimento. Il datore di lavoro è obbligato ad apportare i necessari correttivi.

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità statali preposte all'esecuzione e alla sorveglianza i seguenti documenti: il contratto collettivo di lavoro (CCL MEM) inclusivo dell'allegato RRDL, gli accordi di rinuncia individuali e un registro dei dipendenti che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro, unitamente alla conferma che percepiscono un salario pari o superiore al reddito annuo lordo di cui all'art. 4 del presente allegato RRDL.

## Allegato 2 Rilascio di certificazioni CCL

Le certificazioni CCL che attestano la conformità al CCL di un'azienda affiliata, in particolare per la partecipazione a gare d'appalto pubbliche, vengono rilasciate da ASM in qualità di segretariato a nome delle parti sociali dell'industria MEM secondo le seguenti disposizioni:

- 1) L'azienda affiliata incarica il proprio/un organo di controllo indipendente di verificare il rispetto dei salari minimi ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 3 e 5 CCL. Sono esclusi dal controllo i dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 1 cpv. 3 e 4 e dell'art. 15.2 cpv. 4 CCL.
- 2) L'organo di controllo indipendente comunica alla direzione i risultati della verifica entro 10 giorni dalla conclusione dell'audit.
- 3) Se l'organo di controllo indipendente non ha rilevato irregolarità, la direzione comunica il risultato dell'audit alla rappresentanza del personale, se esistente. Se la rappresentanza del personale non solleva obiezioni nei 10 giorni successivi, l'organo di controllo indipendente informa ASM mediante l'attestato previsto a tale scopo, e ASM informa le parti contraenti. Successivamente ASM rilascia la certificazione CCL a nome delle parti contraenti. Le parti sociali ricevono una copia.

Se l'organo di controllo indipendente rileva irregolarità, la direzione avvia i necessari correttivi e li sottopone in seguito all'organo di controllo indipendente. Se la direzione non apporta i correttivi necessari, l'organo di controllo indipendente fissa un ulteriore termine di 30 giorni. Se entro tale proroga del termine i correttivi non vengono apportati, l'organo di controllo indipendente ne informa la rappresentanza del personale e ASM. ASM si impegna ad agire sulla ditta fino a quando le irregolarità non sono eliminate. Una volta eliminate le irregolarità, ASM rilascia la certificazione CCL a nome delle parti contraenti. Le parti sociali ricevono una copia.

- 4) In virtù della verifica dell'organo di controllo indipendente, durante 12 mesi l'azienda può richiedere in qualsiasi momento altre certificazioni CCL. La certificazione è rilasciata solamente se la verifica di conformità da parte dell'organo di controllo indipendente non risale a più di 12 mesi.

### **ASM Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (Swissmem)**

Direttore: Stefan Brupbacher

Membro della Direzione: Kareen Vaisbrot

### **Impiegati Svizzeri (Federazione delle associazioni svizzere degli impiegati)**

Presidente: Alexander Bélaz

Vicedirettrice: Karin Oberlin

Consulente esperto: Pierre Derivaz

### **Sindacato Unia**

Presidente: Vania Alleva

Membro del Comitato direttore,  
Responsabile del settore Industria: Yves Defferrard

Presidente del ramo MEM: Nino Stuber

Membro della direzione del  
settore Industria, Responsabile  
dell'industria MEM: Matteo Pronzini

### **Syna – il sindacato**

Responsabile del settore MEM: Nico Fröhli

Segretario centrale: Michele Aversa

Segretaria centrale: Véronique Rebetez

### **SIC Società svizzera degli impiegati del commercio**

CEO: Christian Zünd

Responsabile partenariato sociale: Michel Lang

Specialista in partenariato sociale: Hannes Elmer

Parola chiave	Articolo	Parola chiave	Articolo
<b>A</b>		<b>B</b>	
<b>Accordo aziendale</b>	12.3, 57	<b>Buona fede</b>	Preambolo, 6, 8.1, 8.8, 12.5
<b>Ambito di rappresentanza</b>		<b>C</b>	
– cambiamento	38.2	<b>Cambiamenti strutturali</b>	8.10, 38.10, 40
– determinazione	6, 38.1	<b>Campo d'applicazione</b>	1
<b>Apprendisti</b>		<b>Cariche pubbliche</b>	21
– campi per apprendisti	13.1	<b>Certificazione CCL</b>	15.2, allegato 2
– campo d'applicazione del CCL	1	<b>Chiusura di un'azienda</b>	10.2, 40–46
– eleggibilità	38.3	<b>Cicli di produzione</b>	57.4
– formazione professionale di base	48	<b>Codecisione</b> vedi anche «Partecipazione»	38.11
– occupazione dopo il tirocinio	19.1	<b>Collaborazione</b>	
– vacanze	13.1	– nell'azienda	6, 7
<b>Assegni per i figli</b>		– aziende e parti contraenti	9
– indennità di fine anno	16.2	– nella formazione	22, 47–53
– versamento e importo	17	– fra le parti contraenti	8, 8.2, 8.3
<b>Assemblea aziendale</b>	38.9	– questioni ambientali	8.5
<b>Assenze</b>		– questioni economiche, monetarie e sociali	8.4
– assenze brevi	12.6	– fra la rappresentanza del personale e i dipendenti	38.9
– assenze durante il periodo di lavoro ad orario ridotto	33.1	– fra la rappresentanza del personale e la direzione	38.10
– assenze pagate	20	<b>Colloqui con i dipendenti</b>	25.7
– indennità di fine anno	16.2	<b>Colpa del dipendente</b>	18.1, 34
– riduzione del diritto alle vacanze	13.3	<b>Commissione</b> vedi anche «Parti contraenti»	
– tempo lavorativo computabile	12.1	– per compiti speciali	39
<b>Associazione</b>	4, 5, 52	<b>Commissione aziendale</b> vedi «Rappresentanza del personale»	
<b>Associazioni dei dipendenti</b>		<b>Competitività, miglioramento</b>	57.4
– collaborazione tra le parti contraenti	8	<b>Conciliabilità tra professione e vita privata</b>	26
– congedo per le attività delle associazioni	24	<b>Congedo dal lavoro</b>	
– consulenza delle rappresentanze del personale	9, 12.3, 43, 46, 57	– per le attività delle associazioni	24
– contributi di solidarietà	4	– per la cura di membri malati della famiglia	13.3, 20
– contributi per il perfezionamento professionale	5	– per gli esperti d'esame	21
– intervento in caso di divergenze d'opinione (trattative)	10.2, 10.6	– per la formazione e il perfezionamento professionale	23
– nella procedura arbitrale	10.4, 10.6	– per genitori, non pagato	26
– obbligo di mantenere la pace del lavoro	2	– giovanile	13.1
– rapporto nei confronti di ASM	8.9	– per i rappresentanti del personale	38.6, 38.7
<b>Associazione dei dipendenti contraenti</b> vedi «Associazioni dei dipendenti»		<b>Congedo di paternità</b>	18.2
<b>Attività delle associazioni</b>	24		
<b>Ausiliari</b>	1		
<b>Autogestione</b> vedi anche «Partecipazione»	38.11		

Parola chiave	Articolo	Parola chiave	Articolo
<b>Consiglio di fondazione</b>	38.5, 38.7	<b>Difficoltà economiche</b>	40, 57.4
<b>Consultazione</b> vedi anche		<b>Dipendenti a tempo parziale</b>	
«Partecipazione»	38.11	– campo d’applicazione del CCL	1
– licenziamento collettivo	43	– contributi di solidarietà	4
– licenziamento di un numero importante	43	– contributi per il perfezionamento professionale	5
– termine	43	– durata annuale di lavoro	12.1
– trasferimento dell’azienda	42	– ore straordinarie	12.5
<b>Contatti</b>		<b>Dipendenti più anziani</b>	25.5
– con le associazioni dei dipendenti	9	<b>Dipendenti temporanei</b>	1
– contatti sovraziendali delle rappresentanze del personale	38.14	<b>Direzione</b>	
<b>Conto capitale tempo di lunga durata</b>	12.2, 12.7	– collaborazione con le associazioni	9
<b>Contratto collettivo di lavoro (CCL)</b>		– collaborazione nell’azienda	7, 10.2, 10.5
– durata	58	– determinazione del salario	15.3
– innovazioni	8.8	– partecipazione	38.11–38.12, 39
– violazione	10.3	<b>Disposizioni sul contratto di lavoro</b>	1, 12–31, 57
<b>Contributi delle assicurazioni sociali</b>	15.4	<b>Divergenze d’opinione</b>	Preambolo, 2, 10
<b>Contributo dell’azienda durante il periodo di lavoro ad orario ridotto</b>	33	– esclusione dalla procedura	15.2, 38.13, 57.2
– durata	33.3	– fra le parti contraenti	10.3
– esclusione	34	– in seno all’azienda	10.2
– importo	33.2	– obbligo di mantenere la pace del lavoro	2
– riduzioni	33.4	– procedura di regolazione	10.1–10.6
<b>Contributi di solidarietà</b>	4	<b>Durata del lavoro</b> vedi «Orario di lavoro»	
<b>Contributi per il perfezionamento professionale</b>	5	<b>E</b>	
<b>Cooperazione tra le parti sociali</b>	8.2	<b>Elezione dei rappresentanti e delle rappresentanti del personale</b>	
<b>Cura di membri malati della famiglia</b>	13.3, 20	– circoscrizioni elettorali	38.3
<b>D</b>		– diritto di voto	38.3
<b>Decesso di parenti del dipendente</b>	20	– principio	6
<b>Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro</b>	57	– regolamento di voto	38.3, 38.13
– accordo sulla deroga	57.2	<b>Entrata in vigore</b>	58
– deroghe per l’adeguamento a particolari cicli di produzione	57.4	<b>Esonero dal lavoro</b>	
– disposizioni comuni	57.3	– per gli esperti agli esami	21
– miglioramento della competitività	57.4	– per la formazione e il perfezionamento professionale	23
– procedimento	57.2	– per la rappresentanza del personale	38.6, 38.7
– obiettivi	57.1	– per le attività per le associazioni	24
– rappresentanza del personale	57.2, 57.3	<b>Esperti agli esami</b>	21
– realizzazione di progetti innovativi particolari	57.4		
– riservatezza	57.3		
– superare difficoltà economiche	57.4		

**Parola chiave** **Articolo**

**F**

**Formazione e perfezionamento professionale**

- Centro di formazione soa 51
- congedi e spese 23
- formazione paritetica delle rappresentanti e dei rappresentanti dei dipendenti 52
- organizzazioni paritetiche d'esame 53
- principi 22, 47-49
- seconda formazione per adulti (MEM-Passerelle 4.0) 50

**Frontaliere e frontalieri** 33.5

**G**

**Gare d'appalto pubbliche** 15.2, allegato 2

**Giorni festivi** 12.1, 13.2, 14, 33.1, 33.3, 38.12

**Giorni liberi** 14, 20, 33.1

**Giovani** 13.1, 25.1, 25.3

**Gravidanza**

- durante un periodo di lavoro ridotto 33.1
- riduzione del diritto alle vacanze 13.3
- ulteriore versamento del salario 18.1

**I**

**Impedimento al lavoro** vedi anche «Assenze»

- calcolo del salario 15.4
- durante un periodo di lavoro ridotto 33.1
- riduzione del diritto alle vacanze 13.3
- riduzione dell'indennità di fine anno 16.2
- salario, ulteriore versamento 18.1

**Impiegabilità** 25.2

**Impiegati a domicilio** 1

**Indennità di fine anno** 16  
 - calcolo 16.2, 35  
 - importo 16.1

**Indennità per perdita di guadagno** 19.5

**Indice dei prezzi al consumo svizzero** 15.2

**Informazione**  
 - degli apprendisti 48

**Parola chiave** **Articolo**

- a carattere confidenziale 38.6, 38.9, 43, 46
- contatti con le associazioni 9
- cooperazione 44
- partecipazione nell'ambito di lavoro personala 37
- della rappresentanza dei lavoratori 38.11, 38.12

**Infortunio**

- durante un periodo di lavoro ridotto 33.1, 33.3
- prevenzione 27
- riduzione del diritto alle vacanze 13.3
- ulteriore versamento del salario 18.1

**Infortunio non professionale** 18.8

**Innovazioni durante la validità del CCL** 8.8

**Interpretazione del CCL** 10.2, 10.3

**Intervento delle associazioni** vedi «Trattative fra associazioni»

**L**

**Lavoratori a tempo parziale**

- contributi per il perfezionamento professionale 5
- contributi di solidarietà 4
- orario annuale normale 12.1
- ore supplementari (straordinarie) 12.5
- validità del CCL 1

**Lavoro a turni** 12.4  
 - lavoratori più anziani 12.4

**Lavoro ad orario ridotto**  
 - contributo dell'azienda in caso di assenze retribuite 33  
 - indennità di fine anno 35  
 - salario durante le vacanze 32

**Lavoro straordinario** 12.1, 12.2, 12.5, 12.7, 57

**Libertà d'associazione** 3

**Licenziamento** vedi anche «Posti di lavoro»

- durante un periodo di lavoro ridotto 33.1
- dei rappresentanti del personale 38.5
- dopo le vacanze 13.2

**Licenziamento collettivo** 43

**Licenziamento di un numero importante di dipendenti** 40, 43, 44, 45, 57.3

Parola chiave	Articolo	Parola chiave	Articolo
<b>M</b>			
<b>Malattia</b>			
– assicurazione per perdita di guadagno	18.5	– ore supplementari o ore in meno in caso di orario annuale normale di lavoro	12.2, 12.7
– durante un periodo di lavoro ridotto	33.1	– registrazione ed eccezione	12.3
– pagamento diretto del salario	18.6	– rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL)	1, 12.3, allegato 1
– ricorso a medici di fiducia	18.3	– riporto all'anno seguente	12.2
– riduzione del diritto alle vacanze	13.3	– saldo delle ore	12.3
– ulteriore versamento del salario	18	<b>Orario annuale del lavoro</b> vedi «Orario di lavoro»	
<b>Maternità</b>		<b>Orario normale di lavoro</b> vedi «Orario di lavoro»	
– congedo di maternità	18.2	<b>Ore straordinarie (ore supplementari)</b>	12.2, 12.5, 16.2
– riduzione del diritto alle vacanze	13.3	<b>Organizzazioni paritetiche d'esame</b>	53
– ulteriore versamento del salario	18.1	<b>Organo di controllo indipendente</b>	15.2, allegato 2
<b>Matrimonio o unione domestica registrata</b>		<b>P</b>	
– del dipendente	20	<b>Pace del lavoro</b>	Preambolo, 2
– dei figli del dipendente	20	<b>Parità di prospettive e di salario fra donna e uomo</b>	8.2, 8.6, 25.4
<b>Medico di fiducia</b>	18.3	<b>Parità di trattamento ed integrazione dei dipendenti stranieri</b>	8.7, 15.1
<b>MEM-Passerelle 4.0: seconda formazione per adulti</b>	50	<b>Partecipazione delle rappresentanze del personale</b>	
<b>Militari in ferma continuata</b>	19.1, 19.3	– accordo di partecipazione	38.12
<b>Misure di lotta</b>	2	– diritti di partecipazione	38.11
<b>Misure in caso di chiusura d'azienda</b>	10.2, 44, 45, 46	– divergenze d'opinione	38.13
<b>Mobbing</b>	28	– scopi	36
<b>Molestie sessuali</b>	28	– settori di partecipazione	38.12
<b>N</b>		<b>Partecipazione personale</b>	37
<b>Nascita di un figlio</b> vedi anche «Parto»	18.1, 18.2, 20	<b>Parti contraenti</b>	
<b>O</b>		– altre convenzioni	11
<b>Obblighi familiari</b>	26	– collaborazione	8
<b>Obbligo di far rispettare il CCL</b>	2, 8.1	– collaborazione con le aziende	9
<b>Orario di lavoro</b>		– commissioni comuni	4, 5, 8.2, 8.6, 15.5, 50
– adeguamento per aziende aderenti per la prima volta al CCL a posteriori	56	– contributi di solidarietà	4
– applicazione dell'orario annuale normale di lavoro nell'azienda	12.2, 12.3, 57	– contributi per il perfezionamento professionale	5
– conto capitale tempo di lunga durata	12.7	– divergenze d'opinione	10.1–10.6
– deroghe	57	– informazione	9, 44, 57
– dipendenti a tempo parziale	12.1, 12.5	– istituzioni comuni	51–53
– durata annuale normale di lavoro	12.1, 12.2, 12.3	– obbligo di mantenere la pace	2
– lavoro a turni	12.4	– scambio di esperienze	8.3
– orario di lavoro particolare	55	<b>Parto</b> vedi anche «Nascita»	18.1, 18.2, 20
– orario flessibile	12.1, 12.3	<b>Pause</b>	12.1
– orario settimanale	12.2	<b>Pensionamento flessibile</b>	31
– ore straordinarie	12.1, 12.2, 12.5		



Parola chiave	Articolo	Parola chiave	Articolo
<b>Perfezionamento professionale</b> vedi «Formazione e perfezionamento professionale»		– direzione	38.6, 38.10
<b>Personale specializzato</b> vedi «Promozione dei collaboratori»	25	– collaborazione nell'azienda	7
<b>Piano sociale</b>	10.2, 45, 46	– compiti	6, 7, 38.8
<b>Politica economica</b> – collaborazione	8.4	– congedi di formazione	38.7
<b>Politica monetaria</b> – collaborazione	8.4	– congedo	38.6, 38.7
<b>Politica sociale</b> – collaborazione	8.4	– consultazione delle associazioni	9, 12.3, 43, 46, 57
<b>Portavoce delle maestranze</b>	6	– costituzione (votazione)	38.1
<b>Posti di lavoro</b> – mantenimento e creazione	40	– diritti di partecipazione	38.11
– pericolo per i posti di lavoro	41	– diritto di trattativa	10.2, 12.3, 46, 57
– riduzione	40–46	– elezione	38.1, 38.3
<b>Praticanti</b>	1	– esercizio del mandato	38.6
<b>Previdenza professionale (Previdenza a favore del personale)</b>	31	– intervento delle associazioni	10.1–10.6, 46, 57
<b>Principio del salario netto</b>	15.4	– obbligo di mantenere il segreto	38.6
<b>Processi innovativi</b>	8.10	– posizione dei membri	38.4
<b>Progetti innovativi</b>	57.4	– principi	6
<b>Promozione dei collaboratori</b>	25	– processi innovativi	8.10
<b>Promozione delle donne</b>	8.6, 25.1, 25.4	– protezione dal licenziamento	38.5
<b>Proposta di conciliazione</b>	10.4, 15.5	– protezione dei membri	38.5
<b>Protezione dei dati</b>	29	– sedute con la direzione	38.10
<b>Protezione della personalità</b>	28	– sedute senza la direzione	38.6
<b>Protezione delle minoranze</b>	38.3	– sostegno della direzione	38.4, 38.6
<b>Punto della situazione</b>	25.7	– statuti	38.1, 38.13
<b>Q</b>		<b>Reclutamento</b>	20
<b>Quadri superiori</b>	1	<b>Regolazione delle controversie</b>	2, 10
<b>Questioni ambientali</b>	8.5	<b>Riduzione</b> – del contributo dell'azienda durante un periodo di lavoro ridotto	33.2, 33.4
<b>Questioni economiche</b> – scambio di esperienze	8.3	– del diritto alle vacanze	13.3
<b>R</b>		– dell'indennità di fine anno	16.2
<b>Rappresentanti delle associazioni, consultazione</b>	9	– delle prestazioni dell'assicurazione	18.5, 18.8, 33.2
<b>Rappresentanza dei quadri</b>	6	<b>Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL)</b>	1, 2, allegato 1
<b>Rappresentanza del personale</b> – ambiti di rappresentanza	38.1, 38.2	<b>Riunioni della rappresentanza del personale</b> – con la direzione	38.10
– collaborazione con		– senza direzione	9, 38.6
– associazioni	9, 12.3, 43, 46, 57	– protocollo	38.10
– dipendenti	38.9	<b>S</b>	
		<b>Salario</b> – commissione paritetica	15.5
		– determinazione individuale	15.2
		– dumping salariale	15.5
		– in caso d'impedimento al lavoro	15.4, 18.1
		– modifiche generali	10.2, 15.3
		– orario annuale normale di lavoro	12.2
		– pagamento del salario in caso di altre assenze	20
		– parità di salario fra donna e uomo	8.6, 15.1

Parola chiave	Articolo	Parola chiave	Articolo
– procedura in caso di dumping salariale	15.5	<b>Sicurezza del lavoro</b>	27
– reddito annuo lordo	allegato 1	<b>Sistemi di controllo</b>	
– salario lordo	15.2	– per le assenze	18.3
– salario minimo	15.2	– del personale	29
– supplemento per le ore straordinarie	12.5	<b>Sistemi d'informazione del personale e di sorveglianza</b>	29
– trattenuta dei contributi di solidarietà e per il perfezionamento professionale	4, 5	<b>Sistemi di sorveglianza</b>	29
– tredicesima mensilità vedi anche «Indennità di fine anno»	16	<b>Sovrassicurazione</b>	18.3, 33.2
– ulteriore versamento del salario in caso di malattia o infortunio	15.4, 18.1	<b>Statuti delle rappresentanze del personale</b>	38.1, 38.13
<b>Salario basato sul rendimento</b>		<b>SUVA</b>	18.8
– calcolo dell'indennità di fine anno	16.2	<b>T</b>	
– in caso di impedimento al lavoro	15.4	<b>Tempo libero</b>	12.2, 12.5
– introduzione	10.2, 38.12	<b>Trasferimento d'azienda</b>	42
<b>Salario mensile</b>		<b>Trasloco</b>	
– determinazione individuale	15.2	– della propria economia domestica	20
– giorni festivi	14	– facilitazioni	45
– in caso di impedimento al lavoro	15.4	<b>Trasloco di azienda</b>	44
– indennità di fine anno	16.2	<b>Trattative fra associazioni</b>	10.2, 46, 57
<b>Salario minimo</b>	15.2	<b>Tribunale arbitrale</b>	10.4, 10.5, 15.5, 38.12
– controllo	15.2	<b>Tribunale ordinario</b>	7, 15.2, 38.5
– indicizzazione	15.2	<b>Tutela della salute</b>	27
– lavoratori con capacità lavorativa ridotta	15.2	<b>U</b>	
– lavoratori qualificati	15.2	<b>Unione domestica registrata</b>	
<b>Salario orario</b>		vedi «Matrimonio»	
– determinazione	15.2	<b>V</b>	
– giorni festivi	14	<b>Vacanze</b>	
– in caso di impedimento al lavoro	15.4	– assegnazione	13.4
– indennità di fine anno	16.2	– calcolo	13.2
– indennità di fine anno durante un periodo di lavoro ridotto	35	– concentrazione	13.5
<b>Scambio di esperienze</b>	8.3	– conversione	13.5
<b>Scambio di opinioni</b>	8.3	– durata	13.1
<b>Scuola reclute</b>	19.1	– riduzione	13.3
<b>Seconda formazione per adulti (MEM-Passerelle 4.0)</b>	50	– salario durante un periodo di lavoro ridotto	32
<b>Servizio militare</b>		<b>Vacanze per giovani</b>	13.1
– contributo dell'azienda durante un periodo di lavoro ridotto	33.1, 33.4	<b>Via di servizio</b>	7, 38.8
– indennità	19	<b>Votazione</b>	38.1, 38.2, 38.9
– riduzione del diritto alle vacanze	13.3		




**Copyright** Le parti sociali dell'industria metalmeccanica ed elettrica © luglio 2023

**Realizzazione** Swissmem Politica padronale, Zurigo

**Impostazione, grafica e stampa** cube media, FO-Fotorotar AG, Zurigo

**Copertina** iStock by Getty Images



**ASM**  
**Impiegati Svizzeri**  
**Unia**  
**Syna**  
**SIC**

Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (Swissmem)  
Federazione delle associazioni svizzere degli impiegati  
Sindacato Unia  
Syna – il sindacato  
Società svizzera degli impiegati del commercio