



REPUBBLICA E CANTONE DEL TICINO

Decisione per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per i lavoratori che eseguono lavori di riparazione di motori di automobili, di autocarri, di torpedoni e annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione gomme (CCLA)

IL CONSIGLIO DI STATO della Repubblica e Cantone del Ticino

visti:

- la domanda di conferimento del carattere obbligatorio del 9 maggio 1995, successivamente completata il 22 dicembre 1995 e il 4 dicembre 1996, presentata da:
- Unione professionale Svizzera dell'Automobile, sezione Ticino,

da una parte, e

- Federazione Cristiana degli operai Metallurgici della Svizzera e Organizzazione Cristiano-Sociale del Cantone Ticino (OCST),
- Federazione Svizzera Lavoratori Metallurgici e Orologiai (FLMO)
- Sindacati Liberi della Svizzera Italiana (SLSI)

dall'altra parte;

- la pubblicazione della domanda nel Foglio ufficiale n. 4 del Cantone Ticino del 12 gennaio 1996 e nel Foglio ufficiale svizzero di commercio n. 15-439 del 23 gennaio 1996;
- la decisione del Consiglio di Stato n. 963 del 26 febbraio 1997, mediante la quale è stata respinta l'opposizione presentata in data 29 gennaio 1996;

considerato che:

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

- le disposizioni per le quali è stato chiesto il conferimento del carattere obbligatorio generale riguardano essenzialmente i rapporti individuali di lavoro, i salari, la durata del lavoro, le vacanze, il pagamento del salario in caso di servizio militare o in caso di malattia e il perfezionamento e aggiornamento professionale;

richiamati:

- la Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, del 28 settembre 1956, segnatamente l'art. 7 cpv. 2;
- il Decreto cantonale di applicazione della legge federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, del 5 aprile 1957;

risolve:

1. La domanda delle Associazioni contraenti per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per i lavoratori che eseguono lavori di riparazione di motori di automobili, di autocarri, di torpedoni e annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione gomme (CCLA) è accolta.
2. Alle allegate (evidenziate in grassetto) e sotto citate disposizioni del contratto collettivo di lavoro per le autorimesse del Cantone Ticino del 1° gennaio 1991 è conferita l'obbligatorietà generale.

Esse sono:

- art. 5 cpv. 1-4, 6 cpv. 1 lett. a) e b) (fino al 9° anno di servizio);
- art. 6 cpv. 2 lett. a) (fino al 5° anno compreso) e b), 3 (fino la fine del mese) e 6;
- art. 8 cpv. 2, 3, 4, 7, 8 (fino a prima dell'orario prescritto), 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 lett. a), c) e d), 16 lett. a), b), c), d) e e);
- art. 9 cpv. 1, 3, 4, 5, e 6;
- art. 10 cpv. 1 e 2;
- art. 11 cpv. 1;
- art. 12 cpv. 1 e 3 lett. b);
- art. 13 lett. a) fino a lett. o) e la frase per divergenze circa o decisione;
- art. 14 cpv. 1 (stipendi maestro meccanico ecc.) e 3;
- art. 15 cpv. 1 lett. a);
- art. 16 cpv. 1 e 2;
- art. 17 cpv. 1 (fino a alla fine del mese);
- art. 18;
- art. 19;
- art. 21;
- art. 22;
- art. 23 cpv. 1 lett. b), 4, 6 e 8;
- art. 24;
- art. 25 cpv. 1;
- art. 26;
- art. 27 cpv. 1 (fino a di assistenza) e cpv. 2 (fino a di servizio);
- art. 29 lett. a) e b);
- art. 33 lett. c);
- art. 35;
- art. 36 cpv. 1 (fino a paritetica cantonale), 6 lett. a), b), c), d) e g), 7 e 8;
- art. 37.

3. Il CCLA disciplina i contratti di lavoro conclusi tra i datori di lavoro di tutto il Cantone Ticino che eseguono lavori di riparazione di motori d'automobili, di autocarri e di torpedoni e annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione di gomme, da una parte ed i loro lavoratori qualificati e non qualificati, dall'altra.

Esclusi sono:

- il personale amministrativo;
 - i direttori d'azienda ed i collaboratori con procura commerciale ai sensi degli art. 458 e 462 del Codice delle obbligazioni;
 - gli apprendisti ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale.
4. Le disposizioni seguenti sono in vigore anche per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori campo d'applicazione territoriale descritto al capoverso 1, nonché per i loro lavoratori purché adempiano le condizioni dei capoversi 2 e 3 ed eseguano lavori che rientrino nel campo d'applicazione del CCLA del capoverso 1 e durino più di cinque giorni di lavoro in un anno:
 - durata del lavoro (art. 9.1, 3, 4, 5 e 6);
 - chiusura delle officine (art. 10.1 e 2);
 - lavoro straordinario (art. 11.1);
 - stipendi minimi (art. 14.1, 3, art. 15.1 lett. a));
 - tredicesima (art. 19);
 - Commissione paritetica (art. 36.6. lett. a), b), c), d) e g));
 - sanzioni (art. 36.7 e 8).
 5. Per quanto riguarda il contributo delle spese di esecuzione del CCLA ed in particolare le spese per il perfezionamento professionale occorre presentare annualmente al Dipartimento delle finanze e dell'economia, Ufficio amministrativo e della consulenza, un conteggio dettagliato, nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato dal rapporto di revisione, stilato da un Ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dall'UFIAML.
- L'Ufficio amministrativo e della consulenza può inoltre chiedere, per visione, altri documenti ed informazioni e fare eseguire controlli a carico delle parti contraenti.
6. Il presente decreto, approvato dal Dipartimento federale dell'economia pubblica il 21 aprile 1997, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi ed entra immediatamente in vigore. Esso ha effetto fino al 31 dicembre 1997.

Bellinzona, 26 febbraio 1997

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente: **P. Martinelli**

p.o. il Cancelliere: **G. Gianella**

Segue CCLA

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

del 1° gennaio 1991/31 dicembre 1997 (CCLA)

Tra

l'Unione Professionale Svizzera dell'Automobile, Sezione Ticino (UPSA), da un parte e

la Federazione Cristiana Operai Metallurgici e Organizzazione Cristiano-Sociale del Cantone Ticino (FCOM - OCST), la Federazione Svizzera Lavoratori Metallurgici e Orologiai (FLMO), i Sindacati Liberi della Svizzera Italiana (SLSI), dall'altra;

Art. 5 Periodo di prova, assunzione

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

Art. 6 Disdetta

- 6.1** Il rapporto di lavoro può essere disdetto:
- a) durante il tempo di prova:
per la fine di una settimana con preavviso di una settimana.
- b) dopo il periodo di prova:
- per la fine di un mese con preavviso di un mese, nel primo anno di servizio;
 - per la fine di un mese con preavviso di due mesi dal 2° al 9° anno di servizio;
 - per la fine di un mese con preavviso di tre mesi a partire dal 10° anno di servizio.
- 6.2** Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) in caso di malattia, fino al termine di un periodo consecutivo di 3 mesi dal primo anno fino al 5° anno compreso rispettivamente di 6 mesi a partire dal 6° anno di servizio;

b) in caso di infortunio, fino a completa guarigione o fino al momento della dichiarazione di invalidità permanente attestata dal medico curante o dall'INSAI;

c) durante o a cagione del servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile del lavoratore e, in quanto tale servizio duri più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti.

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

6.3 Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica della disdetta giunge tardivamente al suo destinatario, il termine è prorogato alla scadenza successiva.

6.4 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È considerata causa grave, in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere, da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

6.5 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto. La protezione dalla disdetta abusiva è accordata sulla base degli articoli 336 e seguenti del CO.

6.6 Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un certificato di servizio.

Art. 7 Mancato inizio o abbandono ingiustificato del lavoro

Se il lavoratore senza una causa grave non inizia il lavoro o abbandona senza preavviso il posto di lavoro, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo. Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.

Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o abbandono dell'impiego sotto pena di perenzione.

Sono riservate pretese suppletive nel caso di disdetta per servizio militare o di protezione civile.

Art. 8 Doveri reciproci

Ogni lavoratore è tenuto:

8.1 a rispettare tutte le disposizioni previste nel presente contratto e nell'eventuale regolamento di azienda;

- 8.2 ad eseguire secondo le indicazioni ricevute ed a regola d'arte, i lavori assegnati e i servizi richiesti;
- 8.3 ad avere cura degli autoveicoli, degli utensili e dei macchinari affidatigli;
- 8.4 a denunciare immediatamente eventuali danni o rotture constatati;
- 8.5 a rispondere dei danni causati per negligenza grave al macchinario, agli utensili ed al materiale;
- 8.6 a rispondere dei lavori eseguiti male per negligenza;
- 8.7 ad avvisare il più presto possibile il datore di lavoro qualora per malattia o altri motivi gravi fosse impedito di prestare il proprio lavoro;
- 8.8 a iniziare il lavoro all'ora stabilita e non abbandonarlo prima dell'orario prescritto: eventuali ritardi o assenze prima del termine saranno dedotti dalla paga;
- 8.9 a non usare tabacco o bevande alcoliche durante le ore di lavoro;
- 8.10 a trattare la clientela con modi urbani e cortesi;
- 8.11 a stendere con cura eventuali rapporti richiesti circa il lavoro prestato;
- 8.12 a mantenere il segreto professionale sia durante che dopo il rapporto di lavoro;
- 8.13 ad astenersi da qualsiasi atto che possa, direttamente o indirettamente, danneggiare materialmente o moralmente il datore di lavoro;
- 8.14 a presentarsi con abiti da lavoro puliti e in una tenuta decente.
- 8.15 a) Ogni lavoratore deve astenersi dal lavoro professionale durante i periodi di riposo e le vacanze.
 b) Il lavoro professionale durante le vacanze o il riposo costituisce motivo grave per l'immediata rescissione dal rapporto d'impiego.
 c) Le trasgressioni a questa disposizione saranno inoltre denunciate alla Commissione paritetica la quale, previa inchiesta e accertamento dell'infrazione, infliggerà al lavoratore una multa commisurata alla gravità del caso.
 d) In casi di particolare gravità la multa potrà arrivare all'importo della tredicesima. L'ammontare delle multe sarà devoluto al fondo paritetico.
- 8.16 Il datore di lavoro è tenuto:
 a rispettare tutte le disposizioni previste nel presente contratto;
 a) a trattare con correttezza i lavoratori e a dare loro indicazioni chiare e precise sui lavori da eseguire o sui servizi da prestare;
 b) a redigere regolare inventario controfirmato dalle due parti per gli utensili e materiali consegnati al lavoratore e per il quale quest'ultimo deve rispondere in quanto non si tratti di usura normale;

- c) a permettere, verso la fine della durata giornaliera del lavoro, i necessari lavori di riordino dei materiali e attrezzi;
- d) a tenere a disposizione, nei locali di lavoro, una cassetta sanitaria contenente il materiale per i primi soccorsi;
- e) ai datori di lavoro che violano le norme contrattuali, la Commissione paritetica può infliggere pene pecuniarie commisurate alla gravità della trasgressione, che potranno arrivare ad un ammontare di fr. 3000. Le multe saranno devolute al fondo paritetico.

Art. 9 Durata del lavoro

9.1 La durata normale settimanale del lavoro è di:

41 ore $\frac{1}{2}$ per il personale d'officina

47 ore $\frac{1}{2}$ per il personale addetto alla vendita di carburanti.

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

9.2 Gli orari di inizio e fine della giornata lavorativa vengono stabiliti dal singolo garage, in collaborazione con i lavoratori. La durata settimanale prevista al capoverso precedente non deve comunque essere superata. In caso di divergenza circa la fissazione dell'orario giornaliero è data la facoltà di ricorso alla CPC.

9.3 In caso di necessità e riservate le disposizioni di legge, al capo-meccanico e al capo-ricezionista possono essere richieste fino ad un massimo di 210 ore lavorative al mese.

9.4 La durata giornaliera del lavoro non potrà eccedere:

9 ore per il personale d'officina;

10 ore per il personale addetto alla vendita di carburanti, comprese tra le ore 06.00 e le 23.00.

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

9.6 Alla vigilia dei giorni festivi che cadono nel periodo di fine anno (Natale, Capodanno, Epifania), il lavoro d'officina cessa al più tardi alle ore 17.00.

Art. 10 Chiusura delle officine

10.1 Le ditte si asterranno dall'occupare i propri lavoratori per lavori di riparazioni dalle ore 12.00 del sabato alla ripresa del lavoro del lunedì mattina, nonché durante tutti i giorni festivi ufficiali anche non parificati alla domenica.

10.2 Non cadono sotto questo divieto il servizio gomme e batterie e il cambio olio. Restano inoltre riservati, per i lavori di riparazione e di manutenzione veri e propri, i turni di servizio che saranno istituiti dall'Associazione padronale contraente.

10.3 Per il personale delle stazioni di distribuzione e il personale delle autorimesse, il datore di lavoro può, senza permesso dell'autorità, spostare il limite del lavoro diurno dalle ore 20.00 alle ore 23.00.

10.4 Il datore di lavoro può, senza permesso dell'autorità, fare eseguire lavoro notturno regolare o periodico ai lavoratori adulti di sesso maschile, se ciò è indispensabile per la distribuzione alle stazioni, l'esercizio dei locali di parcheggio o il servizio di picchetto e di soccorso.

Art. 11 Lavoro straordinario

11.1 Per ore straordinarie sono considerate quelle eccedenti la durata normale del lavoro giornaliero. Per queste ore straordinarie saranno corrisposti i seguenti supplementi:

25% per le ore straordinarie diurne;

50% per le ore straordinarie notturne (sono ritenute tali le ore comprese tra le 20.00 e le 06.00 per il personale d'officina e tra le 22.00 risp. le 23.00 del sabato, della domenica, dei giorni festivi e della loro vigilia e le ore 06.00 per il personale addetto alla distribuzione di benzina, olio e accessori);

100% per le ore straordinarie festive (sono ritenute tali le ore che il personale d'officina effettua tra le 00.00 e le ore 24.00 delle domeniche e dei giorni festivi e quelle che il personale addetto alla distribuzione effettua in domenica o nei giorni festivi all'infuori dei turni normali di servizio).

11.2 I menzionati supplementi non sono dovuti se il lavoro straordinario non è richiesto dal datore di lavoro o se la prestazione del lavoratore non è motivata.

Art. 12 Riposo settimanale e festivo

12.1 Per il personale addetto alla distribuzione di benzina, il congedo settimanale di mezza giornata sarà concesso almeno una volta al mese al pomeriggio del sabato. Negli altri sabati, il personale addetto alla distribuzione di benzina dovrà prestarsi ai turni di picchetto.

12.2 Per il personale d'officina il lavoro domenicale o festivo è di regola proibito. Fanno eccezione i casi di urgente necessità come scontri, panne e simili.

Il personale d'officina non sarà tenuto a prestare lavoro domenicale o festivo se non dietro espressa richiesta da parte del datore di lavoro e potrà rifiutarsi solo per validi motivi.

Il personale che presta lavoro domenicale o festivo (vedi art. 9) avrà diritto al riposo compensativo non retribuito.

12.3 a) Per gli addetti al servizio di distribuzione di benzina, olio e accessori (stazioni di servizio), il lavoro nelle domeniche e nei giorni festivi ufficiali (vedi art. 25) è considerato di carattere permanente.

b) Il riposo compensativo per il lavoro domenicale dovrà comunque cadere in domenica o comunque in giorno festivo legale almeno una volta ogni due settimane.

c) Nelle altre domeniche e giorni festivi questo personale dovrà prestarsi ai turni di picchetto.

d) Per il lavoro domenicale o festivo gli addetti alla distribuzione di benzina, olio e accessori hanno diritto alla compensazione con altrettante ore di libero in tempo di lavoro non retribuite.

12.4 Nelle domeniche e nei giorni festivi sarà concesso al lavoratore il tempo necessario per l'adempimento delle pratiche religiose.

Art. 13 Classificazione del personale

I lavoratori si suddividono nelle seguenti categorie:

a) **Maestro meccanico:** meccanico con l'attestato federale di maestria.

b) **Capo meccanico:** meccanico completo, capace di dirigere in modo autonomo l'officina, di allestire preventivi e fatture, di trattare con la clientela in sostituzione del datore di lavoro.

c) **Ricezionista:** chi ha il compito di accettare incarichi per servizi. Deve essere in possesso di un certificato di capacità professionale quale meccanico d'auto oppure quale impiegato d'ufficio.

d) **Meccanico diagnostico:** specialista nella diagnosi autonoma e si cura dei difetti e in grado di sapere consigliare i clienti. Deve essere in possesso dell'apposito attestato federale di capacità.

e) **Meccanico d'automobili e elettrauto:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio nel rispettivo ramo.

f) **Riparatore d'automobili:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio quale riparatore d'automobili (3 anni).

g) **Commesso di vendita pezzi di ricambio:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio o con certificato d'impiegato di commercio e pratica nel ramo.

h) **Magazziniere comune:** addetto al magazzino senza certificato.

i) **Aiuto-meccanico d'auto:** lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio, ma con formazione pratica nel ramo.

l) **Serviceman:** lavoratore in possesso del certificato di fine tirocinio.

m) **Lavoratore ausiliario:** addetto al lavaggio, grassaggio e servizio gomme.

n) **Addetto alla vendita di carburanti:** personale addetto esclusivamente alla vendita di benzina e olio alla stazione di servizio.

o) **Giovani lavoratori:** aiuti meccanici, lavoratori ausiliari, serviceman, magazzinieri comuni, commessi di vendita pezzi di ricambio e addetti alla vendita di carburanti con meno di 20 anni di età.

p) **Apprendisti:** giovani che hanno stipulato un contratto di tirocinio quali meccanico d'auto, meccanico montatore, elettrauto, commesso di vendita pezzi di ricambio, serviceman (vedi appendice).

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

Art. 14 Stipendi minimi

14.1 Gli stipendi minimi validi dal 1.1.1997 sono i seguenti:

Maestro meccanico	accordo individuale
Capo meccanico	accordo individuale
Ricezionista	accordo individuale
Meccanico diagnostico	accordo individuale

	Salario mensile minimo fr.
Meccanico d'automobili e elettrauto	
1° anno dopo il tirocinio	3301.—
2° anno dopo il tirocinio	3560.—
3° anno dopo il tirocinio	3798.—
4° anno dopo il tirocinio	3833.—
5° anno dopo il tirocinio	4363.—
Riparatore d'automobili	
1° anno	3171.—
2° anno	3391.—
3° anno	3576.—
Aiuto meccanico	
1° anno	3152.—
2° anno	3179.—
Serviceman e addetto al lavaggio, grassaggio e riparazione gomme	3148.—
Commesso di vendita pezzi di ricambio	
1° anno	3015.—
2° anno	3158.—
3° anno	3300.—
4° anno	3590.—
5° anno	3805.—
Magazziniere comune	
1° anno	2872.—
2° anno	3158.—
3° anno	3448.—
Addetto alla vendita di carburanti	
1° anno	3215.—
2° anno	3383.—

14.2 Gli stipendi di cui al presente articolo sono ragguagliati all'indice nazionale dei prezzi al consumo di punti 103.5 (fine settembre 1996).

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

Per ottenere il salario orario si divide lo stipendio mensile per
 180 se la durata settimanale del lavoro è di 41 ore e ½
 182 se la durata settimanale del lavoro è di 42 ore
 186 se la durata settimanale del lavoro è di 43 ore
 191 se la durata settimanale del lavoro è di 44 ore
 195 se la durata settimanale del lavoro è di 45 ore
 199 se la durata settimanale del lavoro è di 46 ore
 204 se la durata settimanale del lavoro è di 47 ore
 206 se la durata settimanale del lavoro è di 47 ore e ½

Art. 15 Adeguamento al rincaro

- 15.1 a) Con effetto dal 1° gennaio di ogni anno gli stipendi minimi ed effettivi devono essere adeguati al rincaro sulla base della differenza fra l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre dell'anno precedente e l'indice di fine settembre dell'anno in corso.
- b) Gli adeguamenti saranno pubblicati nel Foglio ufficiale cantonale.
- 15.2 Nel caso in cui il rincaro nei primi sei mesi dell'anno civile raggiunga o superi il 3,5%, le parti si incontreranno volontariamente per decidere l'eventuale compensazione di rincaro a partire dal 1° luglio.

Art. 16 Stipendi per giovani lavoratori

- 16.1 Eccettuate le categorie con tirocinio di 4 anni, per i giovani lavoratori il salario può essere ridotto nella seguente proporzione:
 16.enni 60% del salario minimo della rispettiva categoria
 17.enni 70% del salario minimo della rispettiva categoria
 18.enni 80% del salario minimo della rispettiva categoria
 19.enni 90% del salario minimo della rispettiva categoria
- 16.2 Lo scatto salariale ha effetto nel mese di compimento dell'età.

Art. 17 Pagamento dello stipendio

- 17.1 Il pagamento avverrà al più tardi alla fine del mese: a richiesta il datore di lavoro verserà un acconto pari a metà del salario mensile, al 15 del mese. Ogni lavoratore ha diritto a un conteggio separato comprendente l'indicazione delle ore, di eventuali supplementi e delle trattenute.
- 17.2 In caso di licenziamento immediato, il salario effettivamente guadagnato sarà versato al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro.

Art. 18 Altre disposizioni salariali

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

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

Art. 19 Tredicesima

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

Art. 20 Assegni per i figli

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

Art. 21 Indennità di trasferta

Se il lavoratore deve eseguire lavori o prestare servizio oltre 4 km fuori dall'officina e deve restare assente per il pranzo o la cena, la ditta verserà un'indennità di fr. 15.— per ogni pasto principale. Per i lavori o servizi da prestarsi in località distanti (nel Cantone) tanto da non permettere al lavoratore di rientrare alla sera al proprio domicilio, la ditta versa al lavoratore fr. 30.— per il pernottamento ed eventuali spese di viaggio saranno a carico del datore di lavoro. Le ore impiegate nel viaggio di andata e ritorno saranno considerate come ore di lavoro.

Al lavoratore che, a richiesta del datore di lavoro, mette la propria automobile a disposizione di quest'ultimo per trasferte di servizio, è riconosciuta una indennità di cts. 40 per km.

Art. 22 Abiti di lavoro

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

Art. 23 Vacanze, festivi e congedi

23.1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:

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

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

23.3 In caso di inizio o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze sono dovute pro rata temporis.

Nel caso di vacanze già fatte, il datore di lavoro avrà diritto al rimborso dei giorni pagati in più.

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

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

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

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

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

Art. 24 Riduzione delle vacanze

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

Se le assenze superano i due mesi, il periodo di vacanza potrà essere ridotto di 1/12 per ogni ulteriore mese di assenza. Rimane comunque fermo il principio del diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se il lavoratore ha lavorato almeno tre mesi durante l'anno.

Art. 25 Giorni festivi

25.1 Il lavoratore, che non goda di una soluzione più favorevole, ha diritto allo stipendio intero per 8 giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche e quindi non recuperabili. Qualora uno di essi cada in sabato o in domenica potrà essere sostituito con un altro giorno festivo.

25.2 Le parti contraenti determineranno all'inizio di ogni anno gli 8 giorni festivi pagati.

Art. 26 Assenze giustificate pagate

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

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

Art. 27 Pagamento del salario in caso di servizio militare

27.1 Ogni lavoratore, il cui rapporto di lavoro sia durato o sia stipulato per più di 3 mesi, ha diritto alle seguenti indennità per i corsi di ripetizione o corsi

di complemento o di protezione civile, al massimo per una durata di quattro settimane sempre che il lavoro venga ripreso regolarmente dopo il servizio: 100% del salario e degli assegni per i figli per i lavoratori coniugati e per i celibi con obblighi legali di assistenza; 80% del salario per i lavoratori celibi senza obblighi legali di assistenza.

L'indennità di compensazione per perdita di salario resta acquisita alla ditta.

- 27.2 In caso di scuola reclute, il lavoratore ha diritto al 40% dello stipendio nel 1° anno di servizio quale lavoratore. 50% dello stipendio dal 2° anno di servizio. Le indennità IPG rimangono acquisite alla ditta.

Art. 28 Assicurazione infortuni

- 28.1 Ogni lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali secondo l'ordinamento federale in materia (LAINF).
28.2 Il datore di lavoro è tenuto a coprire i 4/5 del salario anche durante il periodo di carenza.

Art. 29 Assicurazione perdita di salario in caso di malattia

- a) Il datore di lavoro deve assicurare i lavoratori per la perdita di salario in caso di malattia e di maternità. La copertura assicurativa deve essere attuata presso enti che garantiscono le prestazioni della LAMal. La copertura della perdita di salario deve corrispondere ad almeno l'80% dello stipendio, con decorrenza dal 1° giorno di malattia e in caso di maternità per 16 settimane.
b) Il datore di lavoro partecipa al pagamento del premio assicurativo con il versamento del 2,5% del salario lordo. Detta percentuale deve corrispondere almeno al 50% del premio totale, caso contrario necessita versare la differenza.
c) Sono da sottoporre per approvazione alla CPC altre soluzioni assicurative ritenute equivalenti.
d) Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento dello stipendio ai sensi dell'art. 324 a) del CO: l'obbligo legale del datore di lavoro è perciò considerato tacitato.

Art. 30 Previdenza professionale

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

Art. 31 Indennità di partenza

- 31.1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno cinquant'anni di età cessa dopo venti o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza.
Se il lavoratore muore durante il rapporto di lavoro, l'indennità deve essere pagata al coniuge superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali il lavoratore adempiva un obbligo di assistenza.

- 31.2 L'importo dell'indennità di partenza può essere determinato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, ma non deve essere inferiore al salario di due mesi.

Se l'importo dell'indennità di partenza non è determinato, esso è stabilito dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto di tutte le circostanze: nondimeno, esso non supererà il salario di otto mesi.

L'indennità può essere diminuita o soppressa, se il rapporto di lavoro è disdetto dal lavoratore senza causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave o se il pagamento dell'indennità esporrebbe il datore di lavoro a una situazione di bisogno.

L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro, ma l'esigibilità può essere differita mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo oppure dal giudice.

- 31.3 Il datore di lavoro non deve nessuna indennità nella misura in cui una istituzione di previdenza a favore del personale sia tenuta a future prestazioni superiori ai contributi pagati dal lavoratore, compresi i rispettivi interessi se si tratta di un fondo di risparmio e dedotte le prestazioni già effettuate durante il rapporto di lavoro per la copertura del rischio.

Il datore di lavoro non deve nessuna indennità neppure nella misura in cui s'impegna a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glielo assicuri attraverso un terzo.

- 31.4. L'indennità di partenza o di decesso sono cumulabili.

Art 32 Pagamento dello stipendio in caso di decesso

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

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

Art. 33 Perfezionamento e aggiornamento professionale

- a) I datori di lavoro riconoscono il principio del perfezionamento e dell'aggiornamento professionale come elemento vitale per ottenere collaboratori aggiornati all'evoluzione del mestiere e della funzione che esercitano per migliorare l'efficienza aziendale.
b) In particolare il perfezionamento tecnico, deve mettere il personale in condizioni di far fronte alle responsabilità tecniche presenti e future.
L'aggiornamento deve consentire di migliorare i metodi di lavoro e di organizzazione per ottenere il miglioramento della qualità dei risultati rispetto alle energie investite per l'ottenimento degli stessi.

c) **Previo accordo con il datore di lavoro, sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:**

- 2 giornate all'anno di formazione per i maestri meccanici, capi meccanici, meccanici diagnostici e ricezionisti;
- 1 giornata all'anno per meccanici ed elettrauto.

Il datore di lavoro può inoltre accordare congedi di formazione non pagati se corrispondono alle seguenti esigenze:

- a) corso preparatorio all'art. 41 LFFP (un giorno alla settimana);
- b) corso preparatorio all'esame federale di maestro meccanico (un giorno alla settimana).

Art. 34 Libertà di associazione

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

Art. 35 Collaborazione e pace sociale

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

Art. 36 Commissione paritetica cantonale

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

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

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

36.4 La Commissione terrà di regola le sue sedute ordinarie ogni tre mesi e tutte le volte che una delle parti contraenti chieda al presidente la convocazione: in questo caso essa dovrà avvenire entro quindici giorni.

Le decisioni sono valide se adottate a maggioranza.

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

Copia delle decisioni saranno pure trasmesse alla CPN.

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

36.6 La CPC ha i seguenti compiti:

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

b) interpretare le clausole contrattuali

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

d) fungere da organo consultivo per tutte le questioni riguardanti i rapporti di lavoro

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

f) delegare compiti particolari.

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

36.7 Le sanzioni sono:

1) la diffida scritta

2) la multa fino a fr. 3000.— secondo la gravità dell'infrazione per i datori di lavoro e fino a fr. 250.— per infrazioni commesse dal lavoratore. In caso di recidiva le multe potranno essere raddoppiate.

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

Il prodotto delle multe verrà versato alla cassa CPC; competente per l'incasso della multa è il segretario.

36.8 Le persone sottoposte al CCL possono ricorrere contro le decisioni della CPC, con lettera raccomandata entro 10 giorni, alla Commissione paritetica nazionale.

La lettera di ricorso deve contenere una relazione dei fatti e motivi del ricorso.

36.9 Qualora fra le parti ci si trovi in contrasto su un medesimo oggetto, si può adire alla CPN e seguire la relativa procedura.

36.10 Le spese della CPC saranno pagate con i proventi delle multe e con le entrate previste all'art. 37 del presente contratto.

36.11 I compiti della segretaria sono indicati nell'apposito regolamento.

Art. 37 Contributi professionali

37.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori pagano un contributo per coprire i costi per l'esecuzione del contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale nonché all'aiuto sociale. Il contributo del datore di lavoro è fissato annualmente a fr. 100.— (quota fissa) + fr. 25.— per ogni lavoratore. I lavoratori sono tenuti al versamento di un contributo annuale fisso di fr. 120.—.

Il datore di lavoro si assume le responsabilità di detto contributo trattendolo annualmente o mensilmente sul salario del lavoratore.

- 37.2 Per i lavoratori e i datori di lavoro affiliati ad un'Organizzazione contraente del CCL, la quota annuale sarà conteggiata sul contributo professionale.**
- 37.3 La segreteria della CPC, provvede all'incasso dei contributi professionali. A comprova dell'avvenuto versamento, la segreteria della CPC rilascerà ai lavoratori la carta professionale.**
- 37.4 Gli importi che affluiscono alla Commissione paritetica serviranno a coprire le spese della Commissione stessa e per scopi di difesa, promozione e per il perfezionamento professionale.**

Art. 38 Diritti acquisiti

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

Art. 39 Durata del contratto

Il presente contratto è in vigore dal 1° gennaio 1991 ed è valido fino al 31 dicembre 1997. Se non verrà disdetto con almeno sei mesi di anticipo, si riterrà rinnovato per un altro anno e così di seguito. In caso di disdetta, le parti si impegnano ad iniziare immediatamente le trattative per il rinnovo del contratto.