

**CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO
PER IL PERSONALE DELLE
AUTORIMESSE

DEL CANTON TICINO**

2021-2022

edizione 2021

segretariato



Commissione Paritetica Cantonale per le Autorimesse

Via Cantonale 19
Casella Postale 430
6814 Lamone
tel. 091 966 60 86
fax. 091 966 60 85
info@cpcdiverse-ti.ch
www.cpcdiverse-ti.ch

parti contraenti



UPSA - TICINO

Corso Elvezia 16
6900 Lugano
Tel. 091 911 51 14
www.upsa-ti.ch



OCST

Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano
Tel. 091 921 15 51
www.ocst.ch



UNIA Regione Ticino

Via Luigi Canonica 3
6900 Lugano
Tel. 091 910 50 70
www.ticino.unia.ch

INDICE

A DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Promovimento generale del ramo professionale	1
Art. 2	Scopo del contratto collettivo di lavoro	1
Art. 3	Campo d'applicazione	1
Art. 4	Obbligo di fedeltà contrattuale	1

B ASSUNZIONE, DISDETTA, DOVERI

Art. 5	Periodo di prova, assunzione	2
Art. 6	Disdetta	2
Art. 7	Mancato inizio o abbandono ingiustificato del lavoro	3
Art. 8	Doveri reciproci	3

C DURATA DEL LAVORO

Art. 9	Durata del lavoro	4
Art. 10	Chiusura delle officine	5
Art. 11	Lavoro straordinario	5
Art. 12	Riposo settimanale e festivo	6

D CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONI

Art. 13	Classificazione del personale	6
Art. 14	Stipendi minimi	8
Art. 15	Adeguamenti al rincaro	8
Art. 16	Stipendi per giovani lavoratori	8
Art. 17	Pagamento dello stipendio	9
Art. 18	Altre disposizioni salariali	9
Art. 19	Tredicesima	9
Art. 20	Assegni per i figli	9
Art. 21	Indennità di trasferta	9
Art. 22	Abiti da lavoro	10

E VACANZE, FESTIVI E CONGEDI

Art. 23	Vacanze	10
Art. 24	Riduzione delle vacanze	10
Art. 25	Giorni festivi	11
Art. 26	Assenze giustificate pagate	11

F ASSICURAZIONI SOCIALI E PREVIDENZA

Art. 27	Pagamento del salario in caso di servizio militare	11
Art. 28	Assicurazione infortuni	12
Art. 29	Assicurazione perdita di salario in caso di malattia	12
Art. 30	Previdenza professionale	12
Art. 31	Pagamento dello stipendio in caso di decesso	13

G	PERFEZIONAMENTO	
Art. 32	Perfezionamento e aggiornamento professionale	13
H	PACE SOCIALE E COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE	
Art. 33	Libertà di associazione	14
Art. 34	Collaborazione e pace sociale	14
Art. 35	Commissione Paritetica Cantonale	14
Art. 36	Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali	15
Art. 37	Arbitro Unico	17
Art. 38	Contributi paritetici	17
I	DISPOSIZIONI FINALI	
Art. 39	Diritti acquisiti	18
Art. 40	Obbligatorietà generale	18
Art. 41	Durata del contratto	18
Appendice 1	Salari minimi	20
Appendice 2	Accordo relativo alle condizioni di lavoro degli apprendisti	22
Appendice 3	Convenzione perfezionamento e aggiornamento professionale	23
Appendice 4	Regolamento Arbitro Unico	25
Appendice 5	Statuto dell'Associazione	27
Appendice 6	Metodo di calcolo salario orario	30

PREAMBOLO

Vista la Convenzione nazionale nel ramo delle automobili ed in considerazione delle specifiche caratteristiche del nostro Cantone, si conclude tra:

l'Unione professionale svizzera dell'automobile, Sezione Ticino (UPSA – Ti) da una parte

e

l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

il Sindacato UNIA

dall'altra,

il seguente contratto collettivo di lavoro ai sensi degli art. 356 e segg. del CO

A DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Promovimento generale del ramo professionale

Il contratto collettivo mira a favorire un positivo sviluppo dell'artigianato dell'automobile così come gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le parti condividono in particolare l'opportunità di favorire ordinate condizioni produttive, combattendo segnatamente la concorrenza sleale, di sostenere gli sforzi volti a rafforzare economicamente il settore e di incentivare la formazione ed il perfezionamento professionale.

Art. 2 Scopo del contratto collettivo di lavoro

Il contratto è retto dal principio della buona fede.

Con il presente contratto le parti contraenti si prefiggono in particolare di:

- a) migliorare la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori;
- b) intensificare la cooperazione tra le parti contraenti su tutte le questioni riguardanti gli interessi comuni della professione;
- c) garantire la pace sociale conformemente all'art. 357 a cpv 2 del CO.

Art. 3 Campo d'applicazione

3.1 Il presente contratto si estende a tutte le ditte della Svizzera italiana che fanno parte dell'Unione professionale svizzera dell'automobile – Sezione Ticino ed a tutti i lavoratori del ramo menzionati all'art. 13.

3.2 Al contratto potranno aderire individualmente le ditte del ramo (officine meccaniche di riparazione di autoveicoli, ditte che si occupano del commercio di veicoli a motore leggeri e pesanti, della manutenzione, pulizia e custodia di automezzi, della distribuzione di carburanti e lubrificanti per autoveicoli, officine di elettrauto).

I firmatari individuali sottostanno alle condizioni previste dall'art. 37.

3.3 In ragione del Decreto di forza obbligatoria, emanato dal Consiglio di Stato del Cantone Ticino il 26.02.1997, sono pure sottoposte al presente contratto tutte le aziende che si occupano di lavori di riparazione di motori di automobili, di autocarri, di torpedoni, officine di elettrauto e annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione gomme.

Art. 4 Obbligo di fedeltà contrattuale

Le associazioni contraenti si impegnano ad ottenere dai loro membri il rispetto scrupoloso delle norme del presente contratto.

B ASSUNZIONE, DISDETTA, DOVERI

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 con accordo scritto.
- 5.2 Trascorso il periodo di prova, il contratto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato, salvo diversa pattuizione individuale scritta.
- 5.3 Il datore di lavoro conferma l'assunzione inserendo il lavoratore nella categoria corrispondente ai suoi requisiti e qualifiche 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 dalla SUVA;
- 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 della disdetta abusiva è accordata sulla base degli articoli 336 e seguenti del CO.

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 presentarsi al lavoro sempre sobrio, lucido e quindi mai sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, alcolici o altre sostanze che ne limitano la concentrazione e la prontezza di riflessi, a tutela della sicurezza e della salute sul lavoro. Sul posto di lavoro, conformemente ai disposti legali è proibito il consumo di alcool, stupefacenti o altre sostanze con effetti similari;**

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 ad astenersi dal lavoro professionale durante i periodi di riposo e le vacanze. Il lavoro professionale durante le vacanze o il riposo costituisce motivo grave per l'immediata rescissione dal rapporto d'impiego. **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, secondo l'art. 36.4.2.**
- 8.16 **Il datore di lavoro è tenuto:**
- a) a rispettare tutte le disposizioni previste nel presente contratto;
 - b) a trattare con correttezza i lavoratori e a dare loro indicazioni chiare e precise sui lavori da eseguire o sui servizi da prestare;
 - c) 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;
 - d) a permettere, verso la fine della durata giornaliera del lavoro, i necessari lavori di riordino dei materiali e attrezzi;
 - e) a tenere a disposizione, nei locali di lavoro, una cassetta sanitaria contenente il materiale per i primi soccorsi;

Ai datori di lavoro che violano le norme contrattuali, la Commissione paritetica può infliggere pene pecuniarie commisurate alla gravità della trasgressione, secondo l'art. 36.4.1.

C DURATA DEL LAVORO

Art. 9 Durata del lavoro

9.1 La durata normale settimanale del lavoro è di:

- 41 ore $\frac{1}{2}$ per il personale di 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 diplomato / diplomata in economia aziendale, al maestro meccanico, al coordinatore / coordinatrice d'officina, al capo meccanico, al consulente del servizio clienti, al ricezionista e al meccanico diagnostico / meccanica diagnostica possono essere richieste fino ad un massimo di 170 ore supplementari all'anno.

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.

10.3 Per il personale delle stazioni di servizio e degli esercizi dei locali di parcheggio, il datore di lavoro può, senza permesso dell'autorità, spostare il limite del lavoro diurno dalle ore 20.00 alle 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 di servizio, 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 settimanale. 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 eccezioni 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. 10) avrà diritto al riposo compensativo non retribuito.

12.3 Per gli addetti:

- a) al servizio di distribuzione di benzina, olio e accessori (stazione 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 in un giorno festivo legale almeno una volta ogni 2 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.

D CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONI

Art. 13 Classificazione del personale

I lavoratori e le lavoratrici si suddividono nelle seguenti categorie professionali, indipendentemente che si occupino di veicoli leggeri o veicoli pesanti:

- a) **diplomato in economia aziendale nel settore dell'automobile EPS, maestro meccanico: meccanico con l'attestato federale di maestria;**
- b) **coordinatore d'officina nel ramo dell'automobile AFP, 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) **consulente del servizio clienti nel ramo dell'automobile AFP, ricezionista: chi ha il compito di accettare incarichi per servizi. Deve essere in possesso di un attestato federale di capacità quale meccanico d'auto oppure quale impiegato d'ufficio;**

- d) **meccanico diagnostico d'automobile AFP: specialista nella diagnosi autonoma e sicura dei difetti e in grado di sapere consigliare i clienti. Deve essere in possesso dell'apposito attestato federale professionale;**
- e) **meccatronico d'automobili AFC, meccanico d'automobili, elettricista elettronico per autoveicoli: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità nel rispettivo ramo (con un tirocinio di 4 anni);**
- f) **meccanico di manutenzione per automobili AFC, riparatore d'automobili: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità (con un tirocinio di 3 anni);**
- g) **assistente di manutenzione per automobili CFP: lavoratore in possesso del certificato federale di formazione pratica quale assistente di manutenzione per automobili (con un tirocinio di 2 anni);**
- h) **impiegato del commercio al dettaglio AFC, parti di ricambio e logistica, ambito specifico consulenza e/o gestione, commesso di vendita pezzi di ricambio: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità o con attestato federale di capacità di impiegato di commercio e pratica nel ramo;**
- i) **assistente del commercio al dettaglio CFP, parti di ricambio e logistica con certificato federale di formazione pratica, magazziniere comune, addetto al magazzino senza certificato;**
- j) **aiuto meccanico d'auto: lavoratore con formazione pratica nel ramo;**
- k) **addetto al lavaggio, pulizia e preparazione estetica dei veicoli, riparazione e sostituzione pneumatici;**
- l) **addetto alla vendita di carburanti: personale addetto esclusivamente alla vendita di benzina e olio alla stazione di servizio;**
- m) **giovani lavoratori: unicamente per assistente di manutenzione per automobili con CFP e assistente del commercio al dettaglio con CFP con meno di 19 anni di età (vedi art. 16);**
- n) **apprendisti: giovani che hanno stipulato un contratto di tirocinio quali meccatronico d'automobili o veicoli pesanti, meccanico di manutenzione per automobili o veicoli pesanti, assistente di manutenzione per automobili o veicoli pesanti, impiegato del commercio al dettaglio o assistente del commercio al dettaglio nel ramo dell'automobile o dei veicoli pesanti (vedi appendice 2).**

- AFP Attestato federale professionale
- AFC Attestato federale di capacità
- CFP Certificato federale di formazione pratica
- EPS Esami professionali superiori

Per dubbi circa l'interpretazione delle categorie e l'assegnazione ad una determinata categoria, il caso è da sottoporre alla CPC per decisione. Il datore di lavoro che, nonostante un caso particolare o dubbio, dovesse decidere unilateralmente di assegnare un lavoratore ad una determinata categoria senza coinvolgere la CPC, potrà essere oggetto di sanzione conformemente all'art. 36.4.1. nel caso in cui un controllo dovesse evidenziare un'applicazione errata delle norme di questo contratto collettivo.

13.1 Tutti i lavoratori vengono retribuiti con stipendio mensile.

13.2 Per ottenere il salario orario si divide lo stipendio per:

- **180 se la durata settimanale del lavoro è di 41 ore ½;**
- **206 se la durata settimanale del lavoro è di 47 ore ½.**

Art. 14 Stipendi minimi

14.1 Gli stipendi minimi previsti all'appendice 1 sono raggugliati all'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre.

14.2 Gli stipendi minimi sono definiti, annualmente, dalle parti contraenti e inviati a tutte le ditte del ramo.

Art. 15 Adeguamento al rincaro

15.1 Con effetto dal 1° gennaio di ogni anno:

- a) 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;
- c) in caso di comprovate difficoltà economiche e di mercato, le parti si impegnano a discutere soluzioni particolari, anche in deroga al capoverso precedente.

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:

- **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 salario, incluse le necessarie indennità, sarà pagato mensilmente al più tardi entro la fine del mese in moneta locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario. Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente al lavoratore in busta chiusa. È vietato il pagamento del salario in contanti. Eventuali reclami devono essere segnalati entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della busta paga e saranno liquidati con il prossimo versamento dello stipendio.

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 Commissione paritetica 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 CHF 20.00 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 CHF 100.00 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 CHF/km 0. 70.

Art. 22 Abiti da lavoro

Al personale vengono fornite gratuitamente due tute ogni 12 mesi di lavoro, qualora non ci sia il servizio di pulizia tute da lavoro.

E VACANZE, FESTIVI E CONGEDI

Art. 23 Vacanze

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 vacanze.

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 nell'anno di compimento.

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 ha diritto allo stipendio intero per 9 giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche e quindi non recuperabili.

Qualora uno di essi cade in sabato o in domenica potrà essere sostituito con un altro giorno festivo non parificato alla domenica.

Il calcolo del salario orario è da effettuare utilizzando il metodo cumulativo, come specificato all'Appendice 6.

25.2 Le parti contraenti determineranno all'inizio di ogni anno i nove 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;
- 1 giorno in caso di trasloco, al massimo una volta all'anno;
- 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.

F ASSICURAZIONI SOCIALI E PREVIDENZA

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 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:

- 80 % del salario per i lavoratori coniugati e per i celibi con obblighi legali di assistenza;
- 70 % del salario per i lavoratori celibi senza obblighi legali di assistenza.

Le indennità per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superano il salario pagato durante il servizio militare, il servizio civile ed il servizio di protezione civile svizzero.

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 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 almeno all'80 % dello stipendio, con decorrenza dal primo giorno di malattia e in caso di maternità per 16 settimane.

b) Fino ad un differimento di 29 giorni (assumendosi la copertura del salario per questo periodo), il datore di lavoro partecipa al pagamento del premio assicurativo stipulato, con il versamento del 2.5 % del salario lordo. Detta percentuale deve corrispondere almeno al 50 % del premio effettivo totale; in caso contrario il datore di lavoro prenderà a suo carico la differenza.

c) Il datore di lavoro che stipula un'assicurazione con un differimento di 30 giorni (assumendosi la copertura del salario per questo periodo), può suddividere il premio effettivo al 50 % (50% datore di lavoro / 50% lavoratore).

d) Il differimento non può essere superiore a 30 giorni.

e) Le prestazioni dell'assicurazione malattia valgono come pagamento dello stipendio ai sensi dell'art. 324a 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 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 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.

G PERFEZIONAMENTO

Art. 32 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 diplomati in economia aziendale, i maestri meccanici, i coordinatori d'officina, i capi meccanici, i meccanici diagnostici, i consulenti del servizio clienti e i ricezionisti;**
- **1 giornata all'anno per meccatronici, meccanici d'automobili ed elettricisti elettronici per autoveicoli;**

Le modalità di concessione dei congedi sono stabilite da un'apposita convenzione (appendice 3).

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

- **corso preparatorio all'art. 33 LFFP (un giorno alla settimana);**
- **corso preparatorio all'esame professionale superiore di diplomato / diplomata in economia aziendale (un giorno alla settimana).**

H PACE SOCIALE E COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE

Art. 33 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. 34 Collaborazione e pace sociale

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

Art. 35 Commissione Paritetica Cantonale

35.1 Le parti contraenti nominano una Commissione paritetica cantonale. La CPC è composta di 5 membri e 3 supplenti in rappresentanza dell'UPSA, Sezione Ticino, e di 5 membri e 3 supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali firmatarie. I supplenti partecipano alle riunioni solo in assenza del membro.

35.2 La CPC è un'associazione a norma degli art. 60 e segg. del CCS e ha uno statuto proprio (appendice 5).

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

35.4 La CPC nomina un presidente, un vice-presidente e un segretario.

35.5 La Commissione terrà di regola le sue sedute ordinarie ogni tre mesi e tutte le volte che una delle parti contraenti chiedi 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 della CPC.

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

35.7 La CPC ha i seguenti compiti:

- a) **vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;**
- b) **procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;**
- c) **fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro firmatari e il rispettivo personale impiegato;**
- d) **incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;**
- e) **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale ;**

- f) risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
- g) ordinare e verificare l'avvenuto reintegro delle prestazioni non corrisposte al dipendente;
- h) applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali;
- i) statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL e disporre il reintegro delle prestazioni relative secondo l'inquadramento deciso dalla CPC;
- l) definire le modalità per l'adesione individuale al CCL.
- m) stabilire eventuali sanzioni e la ripartizione delle spese di controllo secondo gli articoli che seguono.

36 Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali

36.1 Controlli aziendali

I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerenti al personale, ecc. Durante il controllo potrà essere assunta della documentazione. In caso di infrazione al contratto o agli accordi stabiliti tra le parti contraenti, la CPC può obbligare i datori di lavoro o i lavoratori a conformarsi a quanto stabilito dal CCL, comminare sanzioni e decidere il reintegro di quanto non corrisposto ai collaboratori;

Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad intraprendere, tramite la CPC, l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

36.2 Spese di controllo

Se dal controllo effettuato emergono una o più infrazioni al CCL, le spese di controllo saranno a carico del datore di lavoro che ha commesso l'infrazione.

Le spese di un controllo effettuato su richiesta di un datore di lavoro verranno poste a carico del richiedente.

Le spese di controllo ammontano ad un massimo di CHF 500.00.

Competente per l'incasso delle spese di controllo è il segretario.

36.3 Infrazioni

a) infrazioni da parte del datore di lavoro

I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL potranno essere obbligati dalla CPC, tramite diffida scritta o decisione, a conformarsi a quanto stabilito dal CCL e/o a reintegrare quanto non corrisposto, inclusi gli arretrati per un periodo antecedente al controllo fino ad un massimo di 5 anni.

La CPC potrà inoltre sanzionare i datori di lavoro secondo quanto stabilito nell'art.36.4.

La CPC potrà inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

In singoli casi, la CPC può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo salariale concluso siano informati in merito.

I pagamenti dei reintegri e degli arretrati, gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

Il pagamento dei reintegri e degli arretrati ai dipendenti non può avvenire in contanti, ma dovrà esserci una prova del versamento bancario avvenuto.

b) Infrazioni da parte del lavoratore

I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

36.4 Sanzioni contrattuali

Le sanzioni sono pronunciate sulla base dei dati in possesso della CPC. Nel caso in cui lo ritenesse necessario la CPC si riserva il diritto di convocare il richiedente, il convenuto ed eventuali testi per approfondire il caso.

La CPC ha il diritto di applicare le seguenti sanzioni contrattuali:

36.4.1 Sanzioni contro il datore di lavoro

- a) la diffida scritta;
- b) multa fino a CHF 50'000.—. Se la pretesa e/o la violazione è di ordine finanziario o può essere valutata in denaro la multa può ammontare sino a tale valore;

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il datore di lavoro dal contravvenire in futuro al CCL e terranno conto dei seguenti principi, non esaustivi, in modo cumulativo:

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;
5. dimensione dell'azienda.

In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate.

36.4.2 Sanzioni contro il lavoratore

- a) **la diffida scritta;**
- b) **la multa, a dipendenza della gravità dell'infrazione, potrà arrivare al massimo all'importo della tredicesima mensilità.**

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il lavoratore dal contravvenire in futuro al CCL

In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate.

36.4.3 Spese di procedura:

La CPC riscuote dal contravventore le spese procedurali; esse possono ammontare fino ad un massimo di CHF 1'000.00, in aggiunta alle spese di controllo di cui all'art. 36.2 CCL.

Competente per l'incasso delle multe e delle spese procedurali è il segretario.

36.5 Contro le decisioni della CPC è dato ricorso entro 30 giorni ad un Arbitro Unico, nominato secondo le disposizioni che seguono.

Il ricorso deve contenere una relazione dei fatti e dei motivi del ricorso e deve essere trasmesso tramite lettera raccomandata alla CPC, la quale lo trasmetterà all'Arbitro Unico.

37 Arbitro Unico

37.1 Di comune accordo dalle parti contraenti è nominato un Arbitro Unico quale istanza di ricorso contro le decisioni e le multe della commissione paritetica e competente a decidere le vertenze non risolte dalla commissione paritetica.

La sede dell'Arbitro Unico è presso l'indirizzo della segreteria CPC.

Il giudizio dell'Arbitro Unico è inappellabile.

37.2 Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (appendice 4), stabilisce la procedura per il ricorso all'Arbitro Unico.

37.3 Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione dell'Arbitro Unico i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria per il giudizio.

Art. 38 Contributi paritetici

38.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale, nonché all'aiuto sociale.

38.2 Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico e di spese di applicazione pari a CHF 20.00 al mese. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- 38.3** Tutti i datori di lavoro, sottoposti al presente CCL versano una quota mensile di CHF 12.50. Per le aziende che iniziano l'attività nel corso dell'anno, la quota sarà pro rata.
- 38.4** Tutti i datori di lavoro versano, inoltre, un contributo di CHF 2.00 al mese per ogni dipendente sottoposto al CCL. Questo importo viene incassato in parallelo al contributo a carico dei lavoratori (art. 37.2) e alla quota fissa a carico dei datori di lavoro (art. 37.3).
- 38.5 La CPC fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi paritetici.
- 38.6** La segreteria della CPC provvede all'incasso dei contributi paritetici.
- 38.7** Gli importi che affluiscono alla Commissione paritetica servono a coprire le spese della Commissione stessa e a coprire le spese inerenti all'organizzazione dei corsi di formazione continua e perfezionamento professionali.

I DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39 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. 40 Obbligatorietà generale

Con decreto del 26.02.1997, il Consiglio di Stato ha conferito al presente contratto collettivo di lavoro il carattere di obbligatorietà generale.

Le disposizioni decretate obbligatorie sono stampate in grassetto.

Art. 41 Durata del contratto

41.1 Il presente contratto è prolungato fino al 31 dicembre 2022. Le presenti modifiche entrano in vigore il 1° gennaio 2021.

41.2 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.

Unione Professionale Svizzera dell'Automobile Sezione Ticino (UPSA)

R. Bonfanti - G. Lazzaroni

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

R. Ricciardi - G. Scolari

Sindacato UNIA

V. Alleva A. Ferrari - G. Gargantini

Appendice 1 Salari minimi

Salari minimi validi dal 01.01.2021:

<u>Diplomato in economia aziendale con EPS, Maestro meccanico</u>	accordo individuale *
<u>Coordinatore d'officina con AFP, Capo meccanico</u>	accordo individuale *
<u>Consulente servizio clienti con AFP, Ricezionista</u>	accordo individuale **
<u>Meccanico diagnostico con AFP</u>	accordo individuale *

* Diplomato in economia aziendale - Maestro meccanico – Coordinatore d'officina - Capo meccanico – Meccanico diagnostico

Per accordo individuale di lavoro è inteso che lo stipendio minimo per queste categorie non può essere inferiore allo stipendio minimo del 5° anno dopo tirocinio del diplomato "Meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli".

** Consulente servizio clienti, Ricezionista

l'accordo individuale (escluse le provvigioni) non può essere inferiore all'"Aiuto meccanico" del 2° anno.

Salario mensile minimo

Meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli, tutti con AFC (tirocinio di 4 anni)

1° anno dopo il tirocinio	CHF	3'529.00
2° anno dopo il tirocinio	CHF	4'115.00
3° anno dopo il tirocinio	CHF	4'387.00
4° anno dopo il tirocinio	CHF	4'427.00
5° anno dopo il tirocinio	CHF	5'035.00

Meccanico di manutenzione, riparatore d'automobili, tutti con AFC (tirocinio di 3 anni)

1° anno dopo il tirocinio	CHF	3'283.00
2° anno dopo il tirocinio	CHF	3'919.00
3° anno dopo il tirocinio	CHF	4'133.00

Assistente di manutenzione per automobili con CFP (tirocinio di 2 anni)

"fino al 19.mo anno di età si applica l'art. 16 stipendio per giovani lavoratori"

CHF 3'200.00

Aiuto meccanico

1° anno	CHF	3'647.00
2° anno	CHF	3'678.00

**Addetto al lavaggio, pulizia e preparazione estetica
dei veicoli, riparazione e sostituzione pneumatici**

CHF 3'643.00

**Impiegato del commercio al dettaglio con AFC, Commesso di vendita
pezzi di ricambio**

1° anno dopo il tirocinio CHF 3'366.00

2° anno dopo il tirocinio CHF 3'653.00

3° anno dopo il tirocinio CHF 3'815.00

4° anno dopo il tirocinio CHF 4'150.00

5° anno dopo il tirocinio CHF 4'394.00

Assistente del commercio al dettaglio con CFP, Magazziniere

1° anno CHF 3'200.00

2° anno CHF 3'653.00

3° anno CHF 3'985.00

Addetto alla vendita di carburanti

1° anno CHF 3'720.00

2° anno CHF 3'911.00

Appendice 2 Accordo relativo alle condizioni di lavoro degli apprendisti

Salari minimi validi dal 1. gennaio 2021:

In riferimento all'art. 13 lett. n) del Contratto collettivo di lavoro, le parti contraenti definiscono la seguente retribuzione per apprendisti. Vedi accordo del 24.05.2007, aggiornato al 1° gennaio 2015:

1. Retribuzioni minime:

nel 1° anno di tirocinio	CHF	535.00	al mese
nel 2° anno di tirocinio	CHF	665.00	al mese
nel 3° anno di tirocinio	CHF	866.00	al mese
nel 4° anno di tirocinio	CHF	1'134.00	al mese

Questi salari sono da riconoscere ad inizio anno indipendentemente da quelli fissati nel contratto di tirocinio.

Formazione supplementare:

Con l'inizio del nuovo anno scolastico, coloro che hanno ottenuto l'attestato federale di capacità di meccanico di manutenzione possono accedere ad un nuovo percorso formativo al fine di ottenere l'attestato federale di capacità quale mecatronico.

A dipendenza delle note finali d'esame ottenute quale meccanico di manutenzione con AFC (valutate e riconosciute dalla Divisione della formazione professionale), per il nuovo percorso formativo (apprendistato) viene introdotta la seguente scala salariale:

**nel 2° anno di tirocinio quale mecatronico: CHF 917.00 al mese se completa la maturità professionale
CHF 1'069.00 al mese se esonerato dalla cultura generale**

**nel 3° anno di tirocinio quale mecatronico: CHF 1'201.00 al mese se completa la maturità professionale
CHF 1'425.00 al mese se esonerato dalla cultura generale**

**nel 4° anno di tirocinio quale mecatronico: CHF 1'425.00 al mese se completa la maturità professionale
CHF 1'730.00 al mese se esonerato dalla cultura generale**

2. Adeguamento al rincaro

Anche le retribuzioni di cui al punto 1 vengono adeguate al rincaro in applicazione dell'art. 15 del CCL.

3. Tredicesima mensilità

Gli apprendisti hanno diritto alla 13.ma mensilità completa.

4. Vacanze

Gli apprendisti hanno diritto a 5 settimane di vacanza fino e compreso l'anno del compimento del 20.mo anno di età.

5. Altre disposizioni

Sulle altre questioni concernenti le condizioni di lavoro valgono le disposizioni del CCL.

Appendice 3 Convenzione concernente il perfezionamento e l'aggiornamento professionale per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino

Visto l'articolo 32 lett. c) del Contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino, si decide:

Campo d'applicazione

Art. 1. La presente convenzione disciplina le modalità per la partecipazione a corsi di perfezionamento e aggiornamento professionali del personale delle autorimesse.

Finalità

Art. 2. La presente convenzione disciplina l'impegno e l'obbligo dell'azienda a finanziare corsi da lei proposti.

Impegno a prestare attività presso l'azienda

Art. 3. Il dipendente che partecipa ad un corso di formazione professionale si impegna a prestare la propria opera presso l'azienda per un periodo di tre anni.

Il periodo di permanenza considerato inizia a conclusione del corso di formazione.

Art. 4. Qualora il dipendente volesse lasciare l'azienda di propria iniziativa prima che sia trascorso il termine di tre anni, lo stesso dovrà rimborsare al proprio datore di lavoro i costi sostenuti da quest'ultimo in ragione di 1/36.esimo, per ogni mese mancante, alla conclusione del periodo dei tre anni.

Esempio:

- *totale delle spese sostenute dal datore di lavoro CHF 9'000.-, per un corso che termina il 31 marzo 2009;*
- *il dipendente sarà liberato da ogni obbligo nei confronti del proprio datore di lavoro solo dopo 36 mesi e cioè il 31.03.2012;*
- *se il dipendente decidesse di lasciare l'azienda dopo 5 mesi dal termine del corso (31.08.2009), dovrà rimborsare al proprio datore di lavoro 31/36.esimi di CHF 9'000.-.*
- *quindi CHF 9'000 diviso 36 = CHF 250 x 31 = CHF 7'750.-*

Il dipendente non dovrà versare alcun rimborso qualora l'azienda procedesse ad un regolare licenziamento.

Se il licenziamento dovesse avvenire per motivi gravi, conformemente l'art. 6.1 del CCL, da parte del datore di lavoro, viene applicata la regola di cui all'art. 4.

Se invece fosse il dipendente ad interrompere il rapporto di lavoro, sempre per motivi gravi, non viene applicata tale disposizione.

Entità del rimborso

Art. 5. L'entità del rimborso dovuta è costituita da:

- costo del corso, spese per la tassa d'iscrizione, spese di trasferta, materiale didattico. Per quanto concerne le giornate lavorative, durante le quali il dipendente partecipa al corso, si applicherà un importo forfetario di CHF 150.00 per ogni giorno di corso di formazione, comprensivo di tutti gli oneri sociali (es. 5 giorni lavorativi sono pari a CHF 750.00 di addebito spese).

Entrata in vigore

Art. 6. La presente convenzione, approvata dalla CPC per le autorimesse nella seduta del 31 marzo 2009, entra in vigore il 1° aprile 2009 e abolisce ogni precedente disposizione in merito.

Appendice 4 Regolamento sulla procedura dinanzi all'Arbitro Unico

Art. 1. Oggetto

Il presente regolamento stabilisce la procedura applicabile per il ricorso all'Arbitro Unico secondo l'art. 36 CCL. Laddove il presente regolamento sia silente, l'Arbitro Unico regola liberamente la procedura e, in subordine, valgono le disposizioni sull'arbitrato di cui agli art. 353 e segg. del Codice di diritto processuale civile svizzero.

Art. 2. Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 3. Osservazioni scritte

Ricevuto il ricorso, l'Arbitro Unico assegna alla CPC un termine di 30 giorni per la presentazione delle sue osservazioni scritte.

Art. 4. Udienza di discussione

Ricevute le osservazioni scritte della CPC, l'Arbitro Unico convoca le parti ad una udienza di conciliazione/discussione dove constatata l'impossibilità di conciliare esse avranno la facoltà di replicare e duplicare oralmente e notificare i mezzi di prova offerti.

4.1. Citazione

La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dall'Arbitro Unico. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

È facoltà dell'Arbitro esigere un anticipo delle spese processuali presumibili e farne dipendere la continuazione del procedimento. Esso ne determina l'importo.

4.2. Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

4.3. Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

4.4. Verbale

Della discussione è tenuto un verbale; esso contiene:

- il nome, il cognome dell'Arbitro Unico;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- l'esito del tentativo di conciliazione;
- il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate;
- la firma dei componenti e dell'Arbitro Unico.

Art. 5. Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. L'Arbitro Unico decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

- Art. 6. Potere d'esame e di indagine d'ufficio
L'Arbitro Unico apprezza liberamente i fatti, decide in applicazione delle norme del CCL tenuto conto dello spirito del contratto, della volontà delle parti contraenti di promuovere la pace sociale e combattere il dumping salariale e la concorrenza sleale, nonché il lavoro nero. Egli può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili per il giudizio.
- Art. 7. Assunzione delle prove
L'interrogazione del testimone è tenuta dall'Arbitro Unico; le parti possono porre domande.
Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.
- Art. 8. Giudizio
Il giudizio è pronunciato entro il termine d'ordine di 90 giorni dal ricevimento del ricorso. Esso contiene:
 - la data;
 - il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
 - la data della decisione impugnata;
 - la data della discussione;
 - le domande delle parti;
 - i punti di questione;
 - una breve motivazione;
 - il dispositivo;
 - la regolamentazione sulle spese di giudizio;
 - il nome, il cognome e la firma dell'Arbitro Unico.
- Art. 9. Notificazione del giudizio
Il giudizio è notificato per mezzo di lettera raccomandata al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dall'Arbitro Unico.
- Art. 10. Spese
Le spese della procedura sono poste a carico alla parte soccombente; in caso di soccombenza parziale reciproca, le spese sono ripartite secondo l'esito della procedura.
- Art. 11. Restituzione dei documenti
I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.
- Art. 12. Segreto
L'Arbitro Unico è tenuto a mantenere il segreto su tutto quanto viene a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Appendice 5

Statuto dell'Associazione Commissione Professionale Paritetica Cantonale delle autorimesse del Cantone Ticino

Art. 1 Nome e sede

Sotto il nome "Commissione professionale paritetica cantonale delle autorimesse", denominata CPC, è costituita un'Associazione, senza scopo di lucro, ai sensi degli articoli 60 e segg. del CCS. La sede è presso il segretariato della Commissione Professionale Paritetica Cantonale delle autorimesse.

Art. 2 Scopo

La CPC ha per scopo la promozione della collaborazione fra le parti contraenti del CCL Cantonale per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino. Inoltre la CPC è competente per l'applicazione del CCL.

I compiti della CPC sono elencati in modo dettagliato all'art. 35.7 del CCL. Le rispettive competenze sono definite direttamente dal CCL.

All'Associazione Commissione professionale paritetica cantonale delle autorimesse spetta il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL e del decreto di forza obbligatoria (DFO).

Art. 3 Membri e diritto di voto

I membri sono nominati dagli organi delle parti contraenti firmatarie del CCL e hanno il seguente numero di rappresentanti, in base alla chiave di ripartizione prevista dall'art. 35.1 del CCL:

- 5 membri e 3 supplenti da parte dell'UPSA, Sezione Ticino;
- 5 membri delle Organizzazioni sindacali firmatarie;
- 3 supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali.

Il diritto di voto è regolato come segue:

- UPSA, Sezione Ticino ha diritto a 5 voti;
- Sindacato OCST ha diritto a 3 voti;
- Sindacato UNIA ha diritto a 2 voti.

Art. 4 Organi

Gli organi dell'Associazione sono:

- a) L'Assemblea
- b) Il Comitato
- c) L'ufficio di revisione

Art. 5 Assemblea

L'organo superiore dell'Associazione è l'Assemblea. Essa ha i seguenti compiti:

- 1) elaborazione e modifica dello statuto;
- 2) nomina dei membri del Comitato;
- 3) nomina del segretario della CPC;
- 4) nomina dell'Ufficio di revisione;
- 5) esame dei rapporti di revisione;
- 6) esame dei conti annuali;
- 7) scarico ai membri del Comitato;
- 8) scioglimento dell'Associazione.

L'Assemblea della CPC elegge il Comitato scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il Comitato si compone di un Presidente proposto da UPSA, Sezione Ticino, da un vice-Presidente proposto dalle Organizzazioni Sindacali e di ulteriori 8 membri.

L'Assemblea ordinaria dei soci è convocata una volta all'anno dal Comitato, di regola entro la prima metà dell'anno civile. Essa è composta da: UPSA, Sezione Ticino, Sindacati OCST e UNIA. Può inoltre essere convocata un'Assemblea generale straordinaria ogni qualvolta 3 membri dell'UPSA, Sezione Ticino o 3 membri rappresentati delle Organizzazioni Sindacali ne facciano richiesta scritta.

L'Assemblea generale ordinaria viene convocata dal Comitato e diretta dal Presidente. La convocazione va notificata ai membri, mediante comunicazione scritta, almeno 3 settimane prima. Eventuali proposte di trattanda da parte dei soci dovranno pervenire, per iscritto al Comitato, almeno 10 giorni prima dell'Assemblea.

L'Assemblea generale è valida qualunque sia il numero dei soci presenti.

I soci hanno il seguente diritto di voto:

- UPSA, Sezione Ticino ha diritto a 5 voti;
- Sindacato OCST ha diritto a 3 voti;
- Sindacato UNIA ha diritto a 2 voti.

Le decisioni sono prese alla semplice maggioranza dei voti emessi, salvo disposizione contraria statutaria o legale.

Le decisioni dell'Assemblea generale sono prese per scrutinio palese. L'Associazione può decidere la votazione segreta su singole trattande. È pure possibile l'annuenza scritta, in tal caso l'accettazione avviene a maggioranza semplice dei voti emessi.

In caso di parità di voti l'oggetto è rinviato ad una successiva Assemblea. In caso di nuova parità l'oggetto è ritenuto respinto.

L'Assemblea generale può deliberare solamente in merito agli oggetti elencati nell'ordine del giorno.

Ad ogni riunione dell'Assemblea si deve redigere un verbale.

Art. 6 Comitato

Il Comitato si compone di 10 membri:

- 5 nominati dall'UPSA, Sezione Ticino;
- 3 nominati dal Sindacato OCST;
- 2 nominati dal Sindacato UNIA.

Essi sono nominati dall'Assemblea della CPC.

Ad ogni riunione del Comitato si deve redigere un verbale.

Il Comitato della CPC è responsabile per:

- a) i preparativi per le Assemblee della CPC;
- b) tutti gli altri temi amministrativi, purché non si tratti di argomenti che competono esplicitamente all'Assemblea;
- c) la decisione in merito all'esecuzione di controlli dei libri paga, rispettivamente di giudicare e punire le infrazioni al CCL conformemente al suo art. 35.8;
- d) la decisione in merito all'assoggettamento di un datore di lavoro al CCL, conformemente all'art. 3.2.

Il Comitato della CPC può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dal Comitato della CPC.

Art. 7 Organizzazione della CPC

L'organizzazione della CPC è definita dall'art. 35 del CCL.

Art. 8 Ufficio di revisione

L'Ufficio di revisione è da composto:

- un revisore proposto dalla parte padronale;
- un revisore proposto dalla parte sindacale;
- un ufficio di revisione esterno.

I revisori e l'ufficio di revisione esterno redigono i rapporti sulla revisione dei conti all'attenzione dell'Assemblea della CPC.

I revisori e l'ufficio di revisione esterno sono sempre rieleggibili.

Art. 9 Finanziamento

La CPC è finanziata dalle entrate previste agli art. 35 e 37 del CCL.

Il segretariato della CPC prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 10 Responsabilità

L'Associazione risponde con il proprio patrimonio. È esclusa una responsabilità personale dei membri.

Art. 11 Scioglimento

Lo scioglimento è deciso dall'Assemblea dei soci. È richiesta la presenza di tutti i soci ed è necessario il loro consenso unanime.

In caso di scioglimento il patrimonio sarà destinato ad un'istituzione al beneficio dell'esenzione fiscale.

Art. 12 Entrata in vigore

Il presente statuto entra in vigore con la sua accettazione da parte dell'Assemblea generale dei soci, tenutasi il 9 novembre 2017 a Lamone.

PER LA COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA CANTONALE

Presidente:
Enrico Camenisch

Segretario:
Petra Capelli

Appendice 6

Metodo di calcolo salario orario

Esempio

Categoria Aiuto meccanico 1° anno	CHF	3'647.00
Media ore mensili	ore	180

Salario base orario (CHF 3'647.00 / 180) CHF 20.27

+ 3.58 % festivi CHF 0.73

CHF 21.00

+ 8.33 % vacanze (aventi diritto 4 sett/anno) CHF 1.75

(+ 10.64 % vacanze se aventi diritto 5 sett/anno)

CHF 22.75

+ 8.33 % 13.ma mensilità CHF 1.90

Salario orario lordo CHF 24.65