

**CONTRATTO COLLETTIVO DI
TICINO MANUFACTURING**

Indice

1. *DISPOSIZIONI GENERALI*
 - 1.1. Campo d'applicazione
 - 1.2. Lavoratori non assoggettati
2. *RAPPORTO DI LAVORO*
 - 2.1. Inizio del rapporto di lavoro
 - 2.2. Periodo di prova
 - 2.3. Fine del rapporto di lavoro
 - 2.4. Preferenza indigena
3. *ORARI DI LAVORO, PAUSE, ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE*
 - 3.1. Durata e orario del lavoro
 - 3.2. Pause e riposi
 - 3.3. Lavoro straordinario
 - 3.4. Rilevazione dei tempi di presenza
4. *RETRIBUZIONE*
 - 4.1. Salario
 - 4.2. Deduzioni
 - 4.3. Anticipi di salario
 - 4.4. Assegni familiari
 - 4.5. Determinazione della retribuzione
 - 4.6. Supplementi per lavoro straordinario
 - 4.7. Tredicesima mensilità
 - 4.8. Pagamento del salario in caso di decesso
 - 4.9. Indennità di residenza
5. *MALATTIA E INFORTUNI*
 - 5.1. Malattia
 - 5.2. Infortunio
 - 5.3. Visite mediche
6. *SERVIZIO MILITARE E DI PROTEZIONE CIVILE*
7. *VACANZE*
8. *FESTIVITÀ*
9. *CONGEDI*
10. *PREVIDENZA PROFESSIONALE*
11. *LIBERTÀ SINDACALE*
12. *CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ*
13. *SICUREZZA E SALUTE, NORME DI COMPORTAMENTO*
14. *CONFIDENZIALITÀ*
15. *DISPOSIZIONI SPECIALI*
16. *NORME TRANSITORIE*
17. *ENTRATA IN VIGORE*

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non espressamente contemplato dal Contratto collettivo, fanno stato le norme del Codice delle Obbligazioni (CO) in materia di contratto di lavoro (articoli 319 e seguenti CO) e della Legge Federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul Lavoro), nonché ogni altra norma applicabile in virtù del diritto federale o cantonale.

I rapporti tra dipendenti, qualunque sia il loro livello di responsabilità, devono essere improntati alla reciproca correttezza; i dipendenti sono tenuti all'adempimento degli obblighi contrattuali ed all'osservanza del presente Contratto collettivo.

Doveri del dipendente: il dipendente deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Deve inoltre osservare le disposizioni contenute nel Contratto collettivo. Il dipendente deve avere cura delle macchine e del materiale messo a sua disposizione. Durante il rapporto di lavoro, il dipendente non può eseguire lavoro remunerato per conto di terzi.

Doveri del datore di lavoro: nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del dipendente, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. Egli deve prendere i provvedimenti tecnicamente realizzabili ed adeguati alle condizioni dell'azienda, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita e della salute del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentono equamente di pretenderlo.

1.1. Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo si applica a tutti i lavoratori, salvo che il presente Contratto collettivo non preveda espressamente delle categorie che ne sono integralmente o parzialmente escluse e fatti salvi particolari accordi individuali in forma scritta che espressamente ne escludano l'applicazione nel rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore.

Se espressamente previsto nel presente Contratto collettivo, l'Azienda e il Collaboratore possono stabilire deroghe contrattuali, rispettando la forma scritta.

1.2. Lavoratori non assoggettati

Le categorie di collaboratori indicate di seguito non sono assoggettate al Contratto collettivo:

- Direttori,
- Dirigenti e Quadri.

Altre categorie di lavoratori e il loro assoggettamento, totale o parziale, al presente Contratto collettivo possono essere determinati e concordati tra l'Azienda e la Commissione paritetica incaricata del controllo dell'applicazione del Contratto collettivo.

2. RAPPORTO DI LAVORO

Le assunzioni di dipendenti, così come ogni successiva modifica delle condizioni di lavoro, sono di esclusiva competenza della Direzione.

Il rapporto di lavoro tra L'Azienda e la/il dipendente è regolato dal Contratto di Lavoro Individuale, dal Regolamento Aziendale e dal presente Contratto collettivo.

2.1. Inizio del rapporto di lavoro

Al momento dell'assunzione le parti firmano il contratto di lavoro individuale nel quale vengono specificati in particolare:

- Categoria e qualifica
- Eventuale mansione specifica
- Eventuali compiti particolari
- Retribuzione
- Luogo di lavoro
- Entrata in servizio
- Tempo di prova e di lavoro
- Eventuali accordi speciali ed eventuali deroghe.

Adempimenti e condizioni alle quali è subordinata la definitiva conclusione del contratto di lavoro: rilascio/rinnovo del permesso di lavoro per cittadini stranieri. All'atto dell'assunzione, un esemplare del Contratto collettivo (CCL) viene consegnato ad ogni dipendente.

Salvo accordi particolari, il contratto di lavoro è stipulato per una durata indeterminata. Contratti di lavoro di durata Determinata o Determinabile sono regolamentati singolarmente in base a quanto previsto in materia ed alle esigenze "temporanee, contingenti, straordinarie" dell'azienda.

2.2. Periodo di prova

A partire dal primo giorno effettivo di lavoro, i 3 (tre) mesi successivi sono considerati Periodo di Prova. Trascorso il Periodo di Prova, il contratto è considerato concluso per un tempo indeterminato (ad eccezione del Contratti di lavoro di durata determinata/determinabile). Al lavoratore viene confermata la mansione ed il relativo salario.

Se il periodo di prova è effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, esso è prolungato di un periodo equivalente.

2.3. Fine del rapporto di lavoro

Terminato il periodo di prova, le parti possono disdire il contratto per la fine di un mese.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato in forma scritta, cartacea o digitale. Il termine di preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata notificata la disdetta.

Le parti devono rispettare i seguenti termini di preavviso:

- nel il periodo di prova (primi 3 mesi): con preavviso di 7 giorni;
- a partire dal 4° mese i termini di disdetta seguono quanto previsto dal CO:
 - 1 mese nel primo anno,
 - 2 mesi dal secondo al nono anno,
 - 3 mesi dal decimo anno.

Nel contratto individuale di lavoro, sia esso di durata indeterminata o determinata/determinabile, le parti possono prevedere in forma scritta accordi diversi per il periodo di prova, il termine di preavviso e la scadenza della fine del contratto.

Se, a seguito dell'inoltro della disdetta, il dipendente è esonerato dall'obbligo di prestare il proprio lavoro, ogni residua pretesa a vacanze o congedi è da intendersi interamente compensata nella misura in cui il periodo di disdetta comprenda un numero di giorni/ore sufficienti.

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro durante:

- il servizio militare obbligatorio svizzero, o di protezione civile e, in quanto tale servizio duri più di undici giorni, nelle 4 settimane precedenti e seguenti;
- il periodo in cui il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa:
 - 30 giorni nel 1° anno di servizio,
 - 90 giorni dal 2° al 5° anno compreso di servizio,
 - 180 giorni dal 6° anno di servizio;
- il periodo di gravidanza e nelle sei settimane dopo il parto;
- durante il periodo di un servizio compiuto dal lavoratore per ordine dell'autorità federale competente nell'ambito dell'aiuto estero, cui il lavoratore partecipa con il consenso del datore di lavoro.

La disdetta data durante uno dei succitati periodi è nulla. Se invece 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.

Le parti possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto per cause gravi.

È considerata causa grave ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede, di esigere, da chi inoltra la disdetta, che abbia a continuare nel rapporto di lavoro (es: recidiva nella violazione degli obblighi contrattuali, violazione delle direttive sul comportamento, la sicurezza e la salute nell'azienda). Nei casi più gravi il licenziamento immediato è ammesso anche senza preventivo ammonimento.

Se il rapporto di lavoro viene sciolto dal datore di lavoro, quest'ultimo dovrà lasciare al lavoratore il tempo necessario per la ricerca di un altro impiego (1/2 giornata alla

settimana non retribuita). L'assenza va concordata preventivamente con la Direzione e giustificata.

Il rapporto di lavoro cessa automaticamente, senza preventiva disdetta contrattuale, con il raggiungimento dell'età del pensionamento o con l'assegnazione di una rendita d'invalidità.

2.4. Preferenza indigena

Per adeguatamente promuovere e tutelare il tessuto economico ticinese le aziende aderenti si impegnano per quanto possibile secondo le circostanze ad assumere personale con residenza indigena.

3. ORARI DI LAVORO, PAUSE, ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

3.1. Durata e orario del lavoro

- *Impiegati*: l'orario di lavoro settimanale è stabilito nel Regolamento Aziendale e/o nel Contratto di lavoro.
- *Operatori/operatrici non turnisti di produzione*: l'orario di lavoro settimanale è stabilito nel Regolamento Aziendale fino ad un massimo di 45 ore (possono venire aggiunte ore per compensazione di vacanze, come ponti o festività non parificate alla domenica), ripartite – di regola - nei primi 5 giorni della settimana. In caso di necessità, le ore settimanali possono essere suddivise su 6 giorni settimanali. L'orario di lavoro giornaliero è stabilito dall'Azienda.
- *Operatori/operatrici turnisti che lavorano su turni infrasettimanali (lunedì – venerdì) di produzione*.
Il lavoro regolare o periodico a due o più turni è autorizzato dall'ufficio Federale e/o dalle autorità Cantionali.
L'orario di lavoro settimanale è stabilito nel Regolamento Aziendale fino ad un massimo di 45 ore, ripartite – di regola – dal lunedì al venerdì. L'orario di lavoro è stabilito dall'Azienda.
- *Operatori/operatrici turnisti che lavorano su programmi produttivi a Ciclo Continuo*. Il lavoro regolare o periodico a Ciclo Continuo è autorizzato e regolamentato dalle competenti Autorità Cantionali e Federali.
L'orario di lavoro medio settimanale è di 40 ore nella media di 16/max 20 settimane. L'orario di lavoro è stabilito dall'Azienda.
- *Personale in formazione (apprendisti e stagisti)*
Per il personale in formazione (apprendisti e stagisti) valgono le disposizioni previste dalla convenzione di apprendistato/stage in vigore o stipulata individualmente.

3.2. Pause e riposi

Il lavoro, in qualunque giorno della settimana, ivi compresi sabato, domenica e festivi, deve essere interrotto - per tutti - con pause timbrate di almeno:

- 15 minuti se il lavoro dura più di 5.30 ore
- 30 minuti se il lavoro dura più di 7.00 ore
- 60 minuti se il lavoro dura più di 9.00 ore

Durante la settimana lavorativa, tra la fine di un turno e l'inizio dell'altro devono trascorrere minimo 11 ore. Il riposo settimanale non deve essere inferiore a 35 ore consecutive.

Per il personale che lavora a Ciclo Continuo i riposi sono regolamentati dai permessi di lavoro specifici rilasciati dalle competenti Autorità.

3.3. Lavoro straordinario

Per i lavoratori retribuiti a mese, il salario include eventuali ore di lavoro supplementari, sino alla durata massima di 45 ore previste dalla Legge sul lavoro.

Per i lavoratori retribuiti a ore, è considerato lavoro straordinario il lavoro richiesto e giustificato da esigenze produttive, che supera la durata prevista dal contratto. Per il lavoro straordinario è prevista la compensazione (nella misura di 1:1) in tempo libero di pari durata. È facoltà dell'Azienda compensare in denaro il tempo di lavoro supplementare o straordinario. In tal caso il lavoro supplementare, ovvero quello che non supera le 45 ore settimanali, è retribuito nella misura del 100% senza supplemento salariali, mentre il lavoro straordinario che supera le 45 ore settimanali è retribuito al 125%, con un supplemento salariale del 25%. L'Azienda e il lavoratore possono prevedere una remunerazione maggiore, rispettivamente dei supplementi salariali maggiori.

L'eventuale pagamento di ore straordinarie non compensate, verrà effettuato conformemente al Regolamento Aziendale e verrà erogato alla fine dell'anno in quanto il saldo deve superare le 45 ore settimanali di media annuale.

3.4. Rilevazione dei tempi di presenza

La presenza giornaliera è rilevata tramite sistema automatico con 4 timbrature, in ingresso, in uscita e per la pausa.

4. RETRIBUZIONE

Fatte salve le condizioni di legge ed i relativi aggiornamenti emessi dalle Autorità Cantionali e Federali, la Direzione ha piena facoltà di decidere in merito alle politiche retributive da implementare per tutto il personale dell'Azienda. Ogni decisione terrà conto dell'andamento aziendale e del relativo contesto economico.

4.1. Salario

Il salario viene pagato ai dipendenti entro il giorno 10 del mese successivo a quello del mese al quale il salario si riferisce. Il dipendente riceve ogni mese un conteggio

salariale dettagliato. Il salario viene versato su c/c bancario o su conto postale. Il salario minimo è stabilito come indicato di seguito:

a) Salario orario:

		Anni servizio	< 5	5 – 10	> 10
		Mensilità	CHF	CHF	CHF
Livello 1	12		16.02	16.36	16.71
	13		14.79	15.10	15.42
Livello 2	12		18.04	18.42	18.81
	13		16.65	17.00	17.36
Livello 3	12		19.19	19.60	20.01
	13		17.71	18.09	18.47
Livello 4	12		21.50	21.95	22.41
	13		19.85	20.26	20.69

b) Salario mensile:

		Anni servizio	< 5	5 – 10	> 10
		Mensilità	CHF	CHF	CHF
Livello 1	12		2'777	2'836	2'896
	13		2'563	2'618	2'674
Livello 2	12		3'127	3'193	3'260
	13		2'886	2'947	3'010
Livello 3	12		3'326	3'397	3'468
	13		3'070	3'136	3'202
Livello 4	12		3'727	3'805	3'884
	13		3'440	3'512	3'586

I livelli professionali sono definiti come segue:

	ADDETTI AREA PRODUTTIVA	ADDETTI AREA AMMINISTRATIVA / COMMERCIALE / TECNICA
LIVELLO 1	Il lavoratore adibito a mansioni per le quali non sono richieste particolari esperienze e competenze tecniche. Per l'acquisizione delle necessarie capacità è richiesto un periodo di pratica non superiore a 4 settimane sulla postazione di lavoro assegnata.	Il lavoratore che svolge attività semplici per le quali non occorrono esperienze specifiche. Le competenze necessarie per lo svolgimento delle attività assegnate richiedono un periodo di pratica non superiore alle 4 settimane.
LIVELLO 2	Il lavoratore al quale sono richieste conoscenze professionali funzionali al ruolo e svolge in autonomia operazioni per le quali occorre un periodo di formazione in azienda non superiore alle 12 settimane.	Il lavoratore che, nell'ambito delle direttive impartite, svolge in autonomia attività esecutive di natura amministrativa, commerciale e tecnica disponendo di idonea formazione professionale ed è in grado di sviluppare processi o progetti semplici.
LIVELLO 3	Il lavoratore che, nell'ambito delle direttive impartite, è in grado di supervisionare un team e svolge attività che richiedono una specifica preparazione tecnica conseguita attraverso idonei percorsi formativi o una corrispondente esperienza di lavoro.	Il lavoratore che, nell'ambito delle direttive impartite, svolge attività per le quali è necessario sviluppare processi o progetti complessi.
LIVELLO 4	Il lavoratore che, sulla base di linee guida, svolge attività di coordinamento e controllo con specifica responsabilità su processi o parte di processi o che esegue attività di particolare rilievo rispetto a quelle delle categorie precedenti.	Il lavoratore che, sulla base di linee guida, svolge attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo, commerciale e tecnico o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

L'azienda retribuisce i collaboratori nella valuta locale CHF. L'azienda ha comunque la facoltà di retribuire i collaboratori non-residenti in valuta CHF o in EUR. In tal caso, la retribuzione salariale e le trattenute per i contributi sociali e gli oneri fiscali sono calcolati in franchi svizzeri, al tasso di cambio del giorno del pagamento del salario. Qualora il tasso di cambio del giorno di corresponsione della retribuzione fosse inferiore a CHF 1.15 per 1 Euro si adotterà questo tasso di cambio.

Il salario viene automaticamente adeguato a seguito dell'oscillazione del tasso di cambio tra Euro (EUR) e Franco Svizzero (CHF), nella misura in cui il valore di 1 EUR si trova al di sotto della soglia minima di CHF 1.15. Quando il tasso di cambio EUR/CHF non si trova sotto la soglia minima di tasso di cambio il salario convenuto viene corrisposto senza alcun adeguamento.

4.2. Deduzioni

Dal salario vengono dedotti:

- i contributi AVS/AI/IPG/AD a carico del lavoratore,
- i premi di assicurazione a carico del lavoratore,
- i contributi all'istituzione di previdenza professionale,
- eventualmente le imposte alla fonte.

Qualora si presenti la fattispecie, l'azienda ha il diritto di dedurre dal salario:

- importi dovuti a titolo di risarcimento di un danno cagionato dal lavoratore,
- anticipi di salario versati,
- pignoramenti di salario decretati dall'ufficio esecuzioni e fallimenti,
- compensazione cambio,
- costi amministrativi (permessi di lavoro, ecc.),
- tassa di parcheggio.

Altre deduzioni sono da concordare con i collaboratori.

4.3. Anticipi di salario

Anticipi sul salario vengono concessi solo in caso di effettivo e comprovato bisogno ed in proporzione al lavoro già prestato. Ogni richiesta deve essere debitamente motivata ed in ogni caso è facoltà della Direzione decidere in merito all'erogazione dell'anticipo.

4.4. Assegni famigliari

Gli assegni familiari sono versati conformemente alle disposizioni della legislazione cantonale.

4.5. Determinazione della retribuzione

Per il personale retribuito a mese la retribuzione è determinata dalla Direzione in funzione della categoria di appartenenza e del ruolo ricoperto, in base ai livelli salariali previsti nei differenti casi.

Il salario indicato sul Contratto Individuale è al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali previste. A tale salario vanno aggiunti – se di diritto – gli Assegni Figli e Formazione eventualmente approvati dalle competenti autorità.

4.6. Supplementi per lavoro straordinario

Per il lavoro svolto durante i giorni festivi e per il lavoro notturno, un supplemento salariale non è dovuto se il lavoro notturno e/o festivo è regolare o periodico, mentre è dovuto se ha carattere di temporaneità/eccezionalità.

Per il lavoro straordinario (ovvero per le ore di lavoro che eccedono la durata contrattuale prevista) sono previsti i seguenti supplementi

- Notturmo: 25%,
- Diurno (da lunedì a sabato): 25%,
- Domenicale e festivo parificato alla domenica: 50%.

Non sono corrisposti supplementi salariali se, in caso di salario mensile, il contratto individuale prevede che la retribuzione degli straordinari è compresa nella retribuzione base senz'altra compensazione

Eventuali ore di lavoro straordinario devono essere autorizzate dal responsabile. Per il personale retribuito ad ore, eventuali assenze per malessere, assenze ingiustificate o compensazioni verranno compensate con eventuali ore di lavoro straordinario effettuate. Queste ultime verranno dunque retribuite a paga base.

Eventuali indennità supplementari - attualmente attribuite ad personam potranno essere – a discrezione della Direzione – riassorbite dal nuovo salario minimo o contrattuale.

4.7. Tredicesima mensilità

Conformemente al Contratto Individuale, l'Azienda può pagare i salari indicati al punto 4.1 in ragione di 12 o 13 mensilità.

4.8. Pagamento del salario in caso di decesso

In caso di decesso del/della dipendente, i superstiti percepiscono il salario del mese conformemente a quanto previsto dal Codice delle obbligazioni.

4.9. Indennità di residenza

Ai collaboratori residenti in Svizzera è garantita un'indennità di residenza di 200.— franchi mensili stabilita nel regolamento annesso al presente accordo.

5. MALATTIA E INFORTUNI

5.1. Malattia

L'inabilità al lavoro deve essere certificata da un medico se la malattia si protrae per più di due giorni. Il dipendente deve notificare l'assenza al più presto al diretto responsabile e all'Ufficio Risorse Umane. L'Azienda si riserva il diritto di richiedere – a sua discrezione - un certificato medico per assenze inferiori a 2 giorni.

L'Azienda assicura collettivamente i propri dipendenti per la perdita di guadagno, ai sensi della LAMal, presso una Cassa malati riconosciuta dalla Confederazione Elvetica. Per i salariati ad ore, l'IPG giornaliera è pari all'80% del salario lordo, a partire dal 3° giorno di incapacità lavorativa (i primi due giorni sono considerati di carenza e non danno diritto al pagamento del salario). Durante il periodo di attesa, l'azienda paga l'80% dello stipendio. L'Assicurazione prevede il diritto all'IPG per, al massimo, 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.

I premi sono sopportati in ragione del 50% ciascuno dal dipendente e dall'azienda. La parte del premio a carico del dipendente è direttamente dedotta dal salario.

Effettuate le prestazioni durante il periodo di attesa e considerate le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera da essa stipulata e in parte finanziata, l'azienda è interamente liberata dall'obbligo di pagamento del salario ai sensi dell'Art. 324a CO

5.2. Infortunio

L'infortunio deve essere notificato quanto prima all'azienda o all'assicuratore qualora esso necessiti di un trattamento medico e/o comporti un'incapacità al lavoro. In caso di incapacità il collaboratore è tenuto a fornire all'azienda un rapporto preciso sulla dinamica dell'incidente.

Tutto il personale è assicurato obbligatoriamente per gli infortuni professionali (IP), non professionali (INP) e per le malattie professionali, in conformità alle disposizioni legali e a quanto prescritto dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

I premi per IP sono 100% a carico della ditta mentre quelli per INP sono 100 % a carico del dipendente. L'azienda deduce dal salario la quota parte dovuta dal dipendente.

Effettuate le prestazioni durante il periodo di attesa e considerate le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni da essa stipulata e in parte finanziata,

l'azienda è interamente liberata dall'obbligo di pagamento del salario ai sensi dell'Art. 324a CO.

5.3. Visite Mediche

Il tempo per le visite mediche non è retribuito in assenza di un certificato di inabilità lavorativa.

6. SERVIZIO MILITARE E DI PROTEZIONE CIVILE

In caso di servizio militare e di protezione civile, il dipendente ha diritto alle seguenti prestazioni salariali:

Scuola reclute:

- celibi senza obblighi di assistenza: 70%
- coniugati e celibi con obblighi di assistenza: 80%

Altri corsi:

- fino a 1 mese: 100%
- per i servizi oltre 1 mese:
 - celibi senza obblighi di assistenza: 50%
 - coniugati e celibi con obblighi di assistenza: 80%

L'indennità IPG versata dalla Cassa di Compensazione viene percepita dal Datore di Lavoro che la versa tramite busta paga al lavoratore.

7. VACANZE

La durata delle vacanze è per ogni anno civile di:

- 5 settimane: apprendisti e lavoratori sino a 20 anni compiuti,
- 4 settimane: tutti gli altri lavoratori.

Il datore di lavoro stabilisce i periodi delle vacanze, comunicandoli tempestivamente ai lavoratori, tenendo conto per quanto possibile dei desideri e delle esigenze dei lavoratori. Eventuali deroghe ai piani di vacanza concessi sono possibili in presenza di motivi giustificati.

Almeno una volta ogni 12 mesi, l'azienda dovrà permettere al lavoratore di effettuare un periodo di vacanza di almeno due settimane consecutive.

Il salario corrisposto per le ore di vacanza è pari alla retribuzione di base.

Se le interruzioni del lavoro dovuto a servizio militare svizzero obbligatorio, servizio di protezione civile, malattia o infortunio, superassero complessivamente i due mesi nel corso di un anno civile, le vacanze possono essere ridotte in ragione di 1/12 per ogni ulteriore mese intero di assenza. La stessa regola verrà applicata in caso di malattia e infortunio ma a partire dal secondo mese di assenza consecutiva.

Le vacanze devono essere effettuate di regola nel corso dell'anno in cui sono maturate. Durante un periodo di congedo non retribuito non matura il diritto alle vacanze.

8. FESTIVITÀ

Per il personale retribuito ad ore, il salario è dovuto solo per le festività parificate alla domenica. Per il personale con salario mensile le indennità per i giorni festivi infrasettimanali sono comprese nel salario che non subisce deduzione alcuna.

La ditta riconosce ai dipendenti il salario completo per 8 festività infrasettimanali Cantionali e Federali (giorni festivi parificati alle domenica).

Le festività retribuite dall'azienda, saranno pubblicate all'albo aziendale entro il 31 gennaio di ogni anno. Esse verranno retribuite a paga base.

I giorni festivi che cadono durante un periodo di vacanza, saranno retribuiti e concessi come tali e non calcolati come giorni di vacanza.

9. CONGEDI

L'Azienda concede ai propri collaboratori i seguenti congedi :

- *1 giorno per:*
 - Nascita di un figlio
 - Funerale per decesso di nonni e suoceri non conviventi
 - Ispezione delle armi, dell'equipaggiamento e per la visita di reclutamento

- *2 giorni per*
 - Funerale di parenti stretti: nonni, suoceri e altri familiari conviventi

- *3 giorni per:*
 - Morte del coniuge, dei genitori, del figlio o di un congiunto prossimo (sorella, fratello)

- *5 giorni per*
 - Matrimonio del dipendente.

Congedi fondati su altri motivi sono concessi se previsti dalla legge o concordati con il Collaboratore.

La retribuzione dei congedi è regolata conformemente ai principi legali, con particolare riferimento all'art. 324a CO.

I congedi vanno utilizzati nel giorno ed in concomitanza dell'evento stesso. Non potranno essere utilizzati in altre date.

Per usufruire del congedo retribuito è necessario consegnare all'Ufficio Risorse Umane il relativo certificato/documento attestante l'evento (certificato di matrimonio, di nascita, di morte, nuovo certificato di residenza, etc).

10. PREVIDENZA PROFESSIONALE

L'Azienda affilia il dipendente sottoposto all'obbligo, al fondo di previdenza professionale, in conformità alle disposizioni legali. Essa inoltre contribuisce alla previdenza professionale prendendo a suo carico la metà dei contributi. I contributi che per Legge sono a carico del dipendente sono dedotti mensilmente dal salario.

Il dipendente prende conoscenza degli statuti e del Contratto collettivo di fondo di previdenza professionale.

La Cassa Pensione invia ogni anno il certificato di previdenza esclusivamente al diretto interessato al proprio indirizzo di domicilio.

11. LIBERTÀ SINDACALE

Ai lavoratori viene garantita completa libertà sindacale. Essa non recherà alcun pregiudizio alla loro situazione professionale.

I rapporti tra dipendente e sindacato saranno gestiti esclusivamente tra le due parti, senza intermediazione alcuna da parte dell'azienda.

12. CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

Al fine di garantire il finanziamento dei costi necessari per l'implementazione e l'applicazione del Contratto collettivo, l'azienda verserà alla parte sindacale TiSin per ogni lavoratore un contributo di solidarietà che verrà definito separatamente e che tenga conto delle concrete circostanze e dell'evoluzione del mercato.

13. SICUREZZA E SALUTE, NORME DI COMPORTAMENTO

Per quanto previsto in materia si rimanda al Regolamento separato specifico, allestito da ogni Azienda.

14. CONFIDENZIALITÀ

Il/la dipendente è tenuto alla massima riservatezza sia per quel che concerne il know-how e le informazioni confidenziali relative all'attività dell'azienda (segreti di fabbricazione e d'affari), sia per quel che concerne tutte le informazioni inerenti ai clienti ed alla loro attività, di cui viene a conoscenza durante il periodo di servizio presso L'Azienda. L'obbligo di segreto permane anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

15. DISPOSIZIONI SPECIALI

Il/la dipendente si impegna a fornire tempestivamente all'Ufficio Risorse Umane ogni informazione concernente il suo stato di famiglia, il cambio di residenza, etc e che abbia un impatto sulla completa e corretta applicazione ed elaborazione di istituti contrattuali previdenziali e/o fiscali, nonché della retribuzione.

Con l'entrata in vigore del presente Contratto collettivo ogni altro precedente accordo contrattuale collettivo sarà da considerarsi annullato e sostituito. Le condizioni salariali dei contratti individuali di lavoro con i lavoratori delle aziende restano in vigore, se esse sono più favorevoli di quanto previsto nel Contratto collettivo.

Ogni dipendente riceve dell'Azienda, all'entrata in servizio una copia del presente Contratto collettivo. Ad ogni rinnovo il dipendente ne riceverà un esemplare aggiornato.

16. NORME TRANSITORIE

I lavoratori già assunti al momento dell'entrata in vigore del Contratto collettivo saranno inquadrati nel livello salariale previsto dall'art. 4.1 senza alcuna riduzione del salario lordo (in CHF). Il pagamento del salario avviene conformemente a quanto previsto dall'art. 4.1.

17. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Contratto collettivo entra in vigore il 1° settembre 2021 e ha una durata determinata sino al 31 dicembre 2026.

Ogni parte contraente ha la facoltà di disdire il contratto collettivo con preavviso di 3 mesi per la fine dell'anno e in forma scritta.

In assenza di disdetta delle parti contraenti, esso è tacitamente rinnovato di anno in anno.

Lugano, 1° settembre 2021



TiSin Organizzazione per il lavoro
In Ticino
(Leonardo Ceruso)



Ticino Manufacturing
(Avv. Costantino Delogu)