



**Commento al
contratto collettivo
di lavoro dell'industria
metalmeccanica ed
elettrica**

Periodo di validità 1° luglio 2018 – 30 giugno 2023

**valido per il periodo contrattuale
1. luglio 2023 – 30 giugno 2028**



Swissmem

Pfingstweidstrasse 102
Casella postale, 8037 Zurigo
Tel. +41 44 384 41 11
arbeitsgeber@swissmem.ch
www.swissmem.ch
www.convenzione.ch
aaa.swissmem.ch



Commento al contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica

Periodo di validità 1° luglio 2018 – 30 giugno 2023

Swissmem Zurigo, dicembre 2018

| | |
|--|------------|
| Sommario con panoramica degli articoli | 4 |
| Introduzione/Preambolo | 7 |
| Principi | 9 |
| Disposizioni sul contratto di lavoro | 26 |
| Salario durante le vacanze e retribuzione delle assenze durante il periodo di lavoro ad orario ridotto | 75 |
| Partecipazione dei dipendenti nell'azienda | 77 |
| Provvedimenti per il mantenimento dei posti di lavoro e per i casi di licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali | 87 |
| Formazione e perfezionamento professionale | 96 |
| Disposizioni transitorie | 98 |
| Allegati al Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica | 104 |

| | |
|--|-----------|
| Principi | 9 |
| Art. 1 Campo d'applicazione | 9 |
| Art. 2 Pace del lavoro e regolazione delle controversie | 11 |
| Art. 3 Libertà d'associazione | 11 |
| Art. 4 Contributi di solidarietà | 12 |
| Art. 5 Contributi per il perfezionamento professionale | 13 |
| Art. 6 Rappresentanze del personale | 14 |
| Art. 7 Collaborazione nell'azienda | 16 |
| Art. 8 Collaborazione tra le parti contraenti | 17 |
| Art. 9 Collaborazione tra aziende e parti contraenti | 19 |
| Art. 10 Procedura in caso di divergenze d'opinione | 21 |
| Art. 11 Relazione con altri accordi | 24 |
| | |
| Disposizioni sul contratto di lavoro | 26 |
| Art. 12 Durata del lavoro | 26 |
| Art. 13 Vacanze | 38 |
| Art. 14 Giorni festivi | 41 |
| Art. 15 Salario | 42 |
| Art. 16 Indennità di fine anno (13a mensilità) | 50 |
| Art. 17 Assegni per i figli | 50 |
| Art. 18 Malattia, infortunio, maternità e paternità | 51 |
| Art. 19 Indennità per il servizio militare | 58 |
| Art. 20 Pagamento del salario in caso di altre assenze | 60 |
| Art. 21 Esercizio di cariche pubbliche e attività d'esperti | 61 |
| Art. 22 Perfezionamento professionale | 62 |
| Art. 23 Congedo e assunzione delle spese per il perfezionamento professionale | 63 |
| Art. 24 Congedo per le attività delle associazioni | 65 |
| Art. 25 Promozione dei collaboratori nell'industria MEM | 66 |
| Art. 26 Conciliabilità tra professione e vita privata | 69 |
| Art. 27 Tutela della salute e sicurezza del lavoro | 69 |
| Art. 28 Protezione della personalità | 70 |
| Art. 29 Sistemi d'informazione del personale e di sorveglianza | 72 |
| Art. 30 L'azienda nello Stato e nella società | 72 |
| Art. 31 Previdenza a favore del personale | 73 |

| | |
|---|-----------|
| Salario durante le vacanze e retribuzione delle assenze durante il periodo di lavoro ad orario ridotto | 75 |
| Art. 32 Salario durante le vacanze | 75 |
| Art. 33 Contributo dell'azienda in caso di assenze retribuite | 75 |
| Art. 34 Esclusione del contributo dell'azienda | 76 |
| Art. 35 Calcolo dell'indennità di fine anno in caso di lavoro ad orario ridotto | 76 |
| Partecipazione dei dipendenti nell'azienda | 77 |
| Art. 37 Partecipazione nell'ambito del lavoro personale | 77 |
| Art. 38 Rappresentanza del personale | 77 |
| Art. 39 Commissioni incaricate di mansioni speciali | 86 |
| Provvedimenti per il mantenimento dei posti di lavoro e per i casi di licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali | 87 |
| Art. 40 Principi | 87 |
| Art. 41 Cooperazione con la rappresentanza del personale in caso di pericolo per i posti di lavoro | 88 |
| Art. 42 Informazione e consultazione della rappresentanza del personale in caso di trasferimento dell'azienda | 89 |
| Art. 43 Consultazione della rappresentanza del personale in caso di licenziamenti di un numero importante di dipendenti oppure in caso di un licenziamento collettivo (art. 335d CO) | 89 |
| Art. 44 Informazione sui licenziamenti | 91 |
| Art. 45 Misure per evitare o attenuare le conseguenze in caso di licenziamenti | 93 |
| Art. 46 Trattative relative alle conseguenze | 94 |
| Formazione e perfezionamento professionale | 96 |
| Art. 47-48 Principio, formazione professionale di base/Perfezionamento professionale | 96 |
| Art. 49 Commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento professionale | 96 |
| Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: seconda formazione per adulti | 96 |
| Art. 51 & 53 Fondazione «soa Centro di formazione» e organizzazioni paritetiche esaminatrici | 97 |
| Art. 52 Formazione paritetica delle rappresentanti e dei rappresentanti dei dipendenti | 97 |

| | |
|--|------------|
| Disposizioni transitorie | 98 |
| Art. 54 Principi di questo CCL | 98 |
| Art. 55 Regolamentazione della durata del lavoro | 98 |
| Art. 56 Adeguamento della durata del lavoro | 98 |
| Art. 57 Derghe alle disposizioni sul contratto di lavoro | 98 |
| Art. 58 Entrata in vigore | 103 |
| | |
| Allegati al Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica | 104 |
| Allegato 1 Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL) | 104 |
| Allegato 2 Rilascio di certificazioni CCL | 109 |

Introduzione

a) Novità del Contratto collettivo di lavoro (CCL) 2018 – 2023

Il CCL del 1° luglio 2018 è in gran parte la continuazione di quello in vigore finora. La forma, la struttura e le parti essenziali del contenuto sono rimaste invariate. **Le principali modifiche riguardano la regolamentazione della Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL) (allegato 1 CCL), la deroga alle disposizioni sul contratto di lavoro (art. 57 segg. – novità tra direzione e RdP), la concretizzazione delle disposizioni circa il promovimento dei collaboratori e la conciliabilità tra professione e vita privata (art. 25 e 26), l'indicizzazione dei salari minimi e il graduale aumento annuo dei salari minimi della Regione C, l'introduzione del controllo dei salari minimi (art. 15.2) e dunque la garanzia per il rilascio di certificazioni CCL (allegato 2 CCL) nonché gli sforzi per la seconda formazione per adulti («MEM-Passerelle 4.0», art. 50).**

b) Carattere imperativo

Il CCL vincola le parti contraenti e i loro soci (effetto normativo). Tutte le ditte associate all'ASM sono vincolate dal CCL (eccezione fatta per i soci cosiddetti straordinari). Gli articoli che contengono «raccomandazioni» o «inviti ad attenersi» non generano nuovi diritti, ma devono essere concretizzati in funzione delle specificità e delle esigenze dell'azienda. Laddove il CCL fa capo alla competenza delle aziende e ai rispettivi regolamenti, i datori di lavoro e i dipendenti sono liberi di trovare la soluzione adatta all'azienda. Le parti contraenti raccomandano di fare uso di questa competenza di regolamentazione e di collaborare in quest'ambito con le rappresentanze del personale; il diritto di decidere all'ultimo è nelle mani della direzione, a meno che il CCL o il regolamento aziendale riguardo il diritto di partecipazione della rappresentanza del personale non preveda un diritto di codecisione.

In caso di divergenze tra le diverse versioni tradotte, fa fede quella in lingua tedesca.

c) Relazione tra le disposizioni legali e il contratto individuale di lavoro

Le disposizioni del CCL, in quanto derogano a disposizioni legali imperative, sono nulle e sostituite da quest'ultime. D'altra parte, le disposizioni del CCL derogano alle disposizioni legali non imperative, dette dispositive. Con ciò tali disposizioni determinano una parte dei contratti individuali di lavoro, nella misura in cui questi non possono contenere regole contrarie al CCL (però non si può ancora parlare di incongruenza quando il CCL permette altre soluzioni, per esempio con una regolamentazione aperta e alternativa). In virtù del principio detto della «clausola più favorevole» (art. 357 cpv. 2 CO), le aziende possono invece introdurre delle regolamentazioni migliori che vanno oltre le norme del CCL nella misura in cui risultino favorevoli al personale.

d) Applicazione del CCL ai dipendenti organizzati e non organizzati

Si è sviluppata la prassi di sottoporre tacitamente i dipendenti non organizzati informandoli in modo adeguato sul nuovo CCL. Con ciò sono da considerarsi subordinati ad essa. **L'importante è che i dipendenti siano a conoscenza del contenuto del nuovo CCL, e che il loro contratto di lavoro crei un legame giuridico con il CCL per mezzo di un rinvio o di una dichiarazione d'adesione.** Di conseguenza si raccomanda a tutte le aziende di redigere i contratti individuali di lavoro corrispondenti (il segretariato di Swissmem mette a disposizione dei modelli), e di **distribuire a tutti i dipendenti un esemplare dell'opuscolo del CCL** che è disponibile nelle lingue tedesco, francese, italiano e inglese.

e) Interpretazione del CCL da parte del segretariato di Swissmem

Il presente commento s'impegna a dare un'interpretazione per quanto possibile obiettiva del CCL, ma tale interpretazione non è stata discussa con le parti contraenti. Tuttavia distribuiamo qualche esemplare a queste ultime, le quali, se lo desiderano, potranno informare i dipendenti della nostra interpretazione. Da parte loro, esse hanno il diritto di pubblicare la loro interpretazione o di commentare il CCL.

In caso di divergenze d'opinione sul significato di alcuni articoli, le parti contraenti dovranno cercare un'interpretazione comune. D'altra parte, secondo l'art. 10.2 in caso di divergenze d'opinione sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL nella loro ditta, le rappresentanze del personale possono fare appello alle istanze previste dallo stesso e, se necessario, al tribunale arbitrale. Per le pretese individuali dei lavoratori è riservata la competenza dei tribunali civili (art. 7 cpv. 3).

Se nella vostra azienda dovessero emergere questioni relative al CCL, o se esistono divergenze d'opinione in merito alla vostra interpretazione, vi preghiamo di voler consultare il segretariato di Swissmem.

Da parte nostra, abbiamo rinunciato a commentare le disposizioni del CCL che ci sembravano evidenti e che non bisognavano di una spiegazione particolare per le aziende.

f) Documentazione di lavoro di Swissmem

A completamento del presente commento, il segretariato di Swissmem ha elaborato una **«documentazione di lavoro»** per aiutare le aziende nell'applicazione del CCL e del diritto del lavoro in generale. Questa documentazione è disponibile presso il segretariato o può essere scaricata dall'extranet tramite parola d'ordine protetta.

Preambolo

Il preambolo è una **dichiarazione d'intenti** e contiene una lista generica degli obiettivi del CCL. Per i dipendenti non possono derivare diritti direttamente dal preambolo.

Art. 1 Campo d'applicazione

a) In generale

Il CCL si applica a tutti i dipendenti occupati in Svizzera da aziende affiliate a ASM. Come già menzionato, i collaboratori non organizzati devono essere informati sul contenuto del CCL e ad esso subordinati con un'annotazione nel contratto di lavoro individuale oppure con una dichiarazione d'adesione. In particolare, l'applicazione non dipende dall'ambito in cui il dipendente esercita la propria attività (officina o ufficio), né dal grado d'occupazione, né dal fatto che il suo rapporto di lavoro sia di durata determinata o indeterminata.

Fondamentalmente, ai sensi della legge sul lavoro (LL), **tutti i dipendenti** dovrebbero sottostare **se possibile** al CCL indipendentemente dalla loro posizione e funzione. L'applicazione ai quadri superiori si stabilisce come prima mediante regolamento aziendale (vedi sotto, annotazione b)).

L'assoggettamento al CCL dei rapporti di lavoro particolari come i contratti a chiamata e il telelavoro deve essere verificato da caso in caso. È possibile che questi vengano attribuiti all'art. 1 cpv. 3 (impiegati a domicilio, ausiliari con una durata d'impiego sino a 3 mesi, praticanti (ne fanno ad es. parte anche gli studenti che per i loro lavori di diploma, ecc. sono attivi in azienda per un breve periodo di tempo) e dipendenti di agenzie di collocamento temporaneo, vedi annotazione c)). Secondo le circostanze, è anche possibile rinunciare per analogia all'applicazione del CCL.

Riguardo all'applicazione del CCL al personale che non è affiliato ad alcuna associazione di dipendenti, vi rimandiamo «all'introduzione» annotazione d).

b) Quadri superiori

Come in passato, la subordinazione dei quadri superiori è regolata nelle aziende secondo una procedura non definita. L'interpretazione del concetto di «quadro superiore» deve tuttavia tenere conto del postulato secondo cui il CCL va applicato al più gran numero di persone possibile. Ciò è reso possibile dal fatto che il CCL permette soluzioni adeguate nell'importante ambito delle ore straordinarie (supplementari). Secondo l'art. 12.5 cpv. 5, le ore straordinarie e i supplementi possono venire compensati da altre prestazioni se i dipendenti:

- fanno parte dei quadri o
- esercitano un'attività che richiede qualifiche paragonabili a quelle dei quadri o
- la loro funzione particolare lo giustifica.

Non è quindi più necessario escludere dal campo d'applicazione del CCL i dipendenti promossi ai quadri superiori o che esercitano già una funzione simile unicamente per evitare di pagare loro le ore straordinarie.

In maniera più generale, raccomandiamo di non procedere a adattamenti relativi all'applicazione, se non in casi di cambiamenti concreti, e di discutere prima la questione con la rappresentanza del personale.

Nell'ambito della partecipazione, il margine di manovra delle aziende è più ristretto. A questo proposito nel CCL è stata introdotta una riserva, perché la legge sulla partecipazione accorda i diritti di partecipazione a tutti i dipendenti, quindi anche ai quadri, e perché non è possibile fare una differenza tra i diritti di partecipazione e i diritti derivanti dal CCL. Tuttavia si parte dal presupposto che neppure la legge sulla partecipazione consideri come dipendenti i quadri superiori (in particolare i membri della direzione), i quali esercitano in primo luogo la funzione del datore di lavoro.

Ora nell'allegato 1 al CCL è regolata la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (RRDL) (vedi Commento all'allegato 1). La rinuncia può essere concordata con tutti i dipendenti assoggettati al CCL e che soddisfano i requisiti dell'allegato 1 (tra l'altro limiti salariali e autonomia nell'orario di lavoro). Se l'azienda non subordina i quadri superiori al CCL, è comunque possibile concordare questa rinuncia. Questo fatto è stato esplicitamente convenuto con le parti contraenti all'art. 1 cpv. 2^{bis} CCL: «L'allegato 1 RRDL si applica ai quadri superiori che hanno convenuto con il datore di lavoro di rinunciare alla registrazione delle ore di lavoro.» È dunque possibile che il datore di lavoro concordi con i quadri superiori unicamente l'allegato 1 RRDL.

c) Impiegati a domicilio, ausiliari, praticanti e dipendenti di agenzie di collocamento temporaneo

Questi dipendenti non sottostanno al CCL. Le disposizioni del CCL devono essere applicate per analogia. Ciò riguarda essenzialmente i diritti e i doveri derivanti dalle disposizioni sul contratto di lavoro previste dal CCL. Per il resto possono essere necessari adeguamenti del CCL alle condizioni particolari di questi dipendenti.

Tutto ciò può anche valere per altri rapporti di lavoro particolari come ad esempio il telelavoro, ove il lavoro è svolto da casa in collegamento con l'impresa.

d) Dipendenti a tempo parziale

Indipendentemente dal grado d'occupazione, i dipendenti a tempo parziale sottostanno pienamente al CCL e quindi anche per quanto riguarda le regole

relative alla partecipazione. Ma essi sono tenuti a versare i contributi di solidarietà e di formazione professionale soltanto se lavorano almeno 12 ore a settimana (art. 4 e 5).

e) Apprendisti

Gli apprendisti non sottostanno al CCL. Su di essi sono direttamente applicabili l'art. 13.1 cpv. 2 e 3 (vacanze) e l'art. 48.1 (formazione professionale di base) nonché gli art. 36 – 39 sulla partecipazione (corrisponde alla legge sulla partecipazione). Come finora le altre disposizioni del CCL dovrebbero essere invece applicate per analogia.

f) Mutazioni riguardo all'associazione a ASM

Le parti sociali vengono informate periodicamente sulle mutazioni riguardo alla cerchia degli associati di ASM. Con ciò viene anche garantita l'informazione sulle ditte che escono dalla validità del campo d'applicazione del CCL.

Art. 2 Pace del lavoro e regolazione delle controversie

Il CCL obbliga sia le associazioni sia i loro associati come anche il singolo dipendente e il datore di lavoro a rispettare in modo illimitato e **assoluto** la pace del lavoro. La pace del lavoro esclude qualsiasi misura di lotta (sciopero, serrata, boicottaggi, interruzioni del lavoro a seguito di cosiddette «procedure di consultazione collettive», ecc.) nel corso della durata del CCL, anche per le questioni non regolamentate dal CCL. Misure di lotta non possono neanche essere giustificate sostenendo la violazione del contratto causata dalla controparte. Ciò porterebbe a relativizzare l'obbligo della pace del lavoro e questo non corrisponde al senso e allo spirito della pace del lavoro assoluto dell'«Accordo di pace». Ovviamente non è permesso reagire con misure di lotta ad una decisione dell'impresa.

Divergenze d'opinione e conflitti vanno regolati conformemente agli art. 10.2 e 10.3.

Art. 3 Libertà d'associazione

Garantire la libertà d'associazione sia ai dipendenti sia ai datori di lavoro significa proteggere la libertà d'appartenere o no ad un'associazione di dipendenti. Siccome sia i dipendenti vincolati sia i dipendenti non organizzati sono tenuti a versare i contributi di solidarietà, non esiste nessun obbligo di comunicare ai datori di lavoro se appartengono o no ad un'associazione di dipendenti. È quindi ovvio, secondo noi, che le aziende debbano gestire questa situazione in modo neutrale. Solamente le parti contraenti forti che be-

neficiano di un grado d'organizzazione elevato, possono essere valide controparti nelle trattative a livello d'azienda o d'associazione.

Art. 4 Contributi di solidarietà

a) Scopo

Lo scopo del regolamento sui contributi di solidarietà è quello di fare partecipare ai costi di funzionamento del CCL i dipendenti non vincolati, visto che anche loro ne traggono profitto, e d'altra parte togliere parzialmente il peso dai dipendenti vincolati. In questo modo si cerca di instaurare una certa solidarietà tra questi due gruppi. I dettagli per l'esecuzione sono fissati negli statuti, risp. in un regolamento delle parti contraenti.

b) Obbligo contributivo

Tutti i dipendenti sottoposti al CCL con un'occupazione di almeno 12 ore settimanali e che non sono affiliati a nessun'associazione di dipendenti sono tenuti a versare un contributo di solidarietà di CHF 5 mensili o CHF 60 annui. Per ragioni amministrative tale contributo viene direttamente trattenuto dal salario dalle ditte **a tutti coloro che sono sottoposti al CCL**, per gli appartenenti ad un'associazione di dipendenti verrà effettuato in un secondo tempo il rimborso.

Visto che i quadri superiori, gli apprendisti, gli impiegati a domicilio, gli ausiliari con durata d'impiego sino a tre mesi, i praticanti e i dipendenti di agenzie di collocamento temporaneo non sottostanno al CCL non devono di conseguenza versare i contributi di solidarietà. Per i quadri superiori sono da osservare i rispettivi regolamenti aziendali (vedi annotazione nell'art. 1 b)).

Lo stesso contributo mensile deve essere prelevato anche per i mesi incompleti quando il dipendente inizia o smette l'attività. In caso d'assenza del dipendente, il prelievo verrà effettuato fintanto che l'azienda continuerà a versare un salario completo o parziale. Il prelievo viene effettuato anche in caso di lavoro ad orario ridotto.

c) Utilizzo e conteggio

I dipendenti affiliati ad un'associazione di dipendenti ricevono una sovvenzione proveniente dal fondo per i contributi di solidarietà, per diminuire la quota associativa delle loro associazioni. La sovvenzione viene calcolata in base alla quota associativa. Il rimborso e la sovvenzione vengono effettuati tramite le rispettive associazioni dei dipendenti.

Le ditte dichiarano ogni volta all'inizio dell'anno nei confronti di ASM l'importo totale dei contributi di solidarietà trattenuti nel precedente anno ai loro dipendenti sottoposti al CCL. Sulla base di una rispettiva fattura versano gli importi corrispondenti al cosiddetto fondo dei contributi di solidarietà.

L'esecuzione amministrativa viene descritta nelle **istruzioni**, disponibili presso il segretariato di Swissmem.

d) Forma giuridica del fondo dei contributi di solidarietà

Il fondo dei contributi di solidarietà è gestito nella forma giuridica dell'associazione. Le decisioni sono di norma prese a maggioranza dei $\frac{2}{3}$ dei voti presenti. L'organizzazione dell'associazione e le altre procedure elettorali e di voto sono disciplinate dagli statuti e/o dal regolamento del fondo dei contributi di solidarietà.

Art. 5 Contributi per il perfezionamento professionale

a) Obbligo contributivo

Sia il datore di lavoro, sia i dipendenti sono tenuti a versare un contributo per la formazione professionale di CHF 1 mensili o CHF 12 annui. Il contributo del dipendente viene dedotto dal suo salario.

In linea di massima, e per ragioni evidenti, i contributi per il perfezionamento professionale e di solidarietà vengono trattati nel medesimo modo e indicati alla stessa voce nel calcolo del salario. Anche il contributo per il perfezionamento professionale viene prelevato interamente per i mesi incompleti, durante l'occupazione a orario ridotto e in caso d'assenza per il periodo durante il quale viene versato un salario parziale o completo.

b) Utilizzo e conteggio

Come per i contributi di solidarietà, le imprese dichiarano all'inizio dell'anno a ASM la somma trattenuta rispettivamente dovuta dei contributi per il perfezionamento professionale riguardo all'anno precedente e versano l'importo corrispondente contro fattura sul fondo speciale per il perfezionamento professionale.

Questo fondo è destinato a finanziare segnatamente le istituzioni di formazione e gli enti esaminatori delle parti contraenti, azioni di formazione congiunte delle parti contraenti nonché, quale novità, dedicare contributi per lo sviluppo di opportunità di formazione strutturale atte a mantenere

l'occupabilità e relativi progetti pilota (quali MEM-Passerelle 4.0; vedi art. 50). Inoltre, il fondo versa contributi per la formazione continua alle parti contraenti per i dipendenti, che li utilizzano per il perfezionamento dei dipendenti.

I singoli dipendenti e le aziende associate **non hanno alcuna pretesa individuale** nei confronti del fondo dei contributi per il perfezionamento professionale.

c) Forma giuridica del fondo dei contributi per il perfezionamento professionale

Il fondo dei contributi per il perfezionamento professionale è gestito nella forma giuridica dell'associazione. Le decisioni sono di norma prese a maggioranza dei 2/3 dei voti presenti. L'organizzazione dell'associazione e le altre procedure elettorali e di voto sono disciplinate dagli statuti e/o dal regolamento del fondo dei contributi per il perfezionamento professionale.

Art. 6 Rappresentanze del personale

a) Principio

In qualità d'**interlocutore e di partner nelle trattative con la direzione** a livello d'azienda, le rappresentanze del personale fanno parte degli elementi costitutivi della cooperazione sociale nell'industria MEM. Anche le aziende sono quindi interessate alla loro promozione. La loro importanza è aumentata in questi ultimi anni perché, secondo la legge sulla partecipazione, è possibile costringere le aziende con almeno 50 persone a fondare una rappresentanza del personale e diverse disposizioni legali (per esempio l'art. 6 cpv. 3 LL, art. 333 CO, art. 28 legge sulla fusione, art. 11 cpv. 3^{bis} legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità, ecc.) prescrivono la partecipazione dei dipendenti. I diritti di partecipazione possono venire praticati molto meglio con la rappresentanza del personale che con la totalità dei dipendenti.

L'art. 6 contiene delle regole di base che sono concretizzate rispettivamente completate in ulteriori disposizioni del CCL (vedi i riferimenti elencati).

b) Organizzazione della rappresentanza del personale

Le aziende stesse si assumono il compito di definire il numero, l'ambito di rappresentanza e l'elezione dei rappresentanti del personale. Raccomandiamo alle aziende – se del caso – di sostenere i lavoratori nella costituzione e nell'organizzazione della rappresentanza del personale. Gli art. 38.1 – 38.3 regolano la formazione dei rappresentanti, le modifiche degli ambiti di rap-

presentanza e l'elezione dei rappresentanti del personale, e vanno rispettati per regolare la questione delle rappresentanze a livello d'azienda. Il filo conduttore è la legge sulla partecipazione e il diritto dei dipendenti ad organizzarsi secondo i principi democratici. Tuttavia, nell'interesse della rappresentanza delle associazioni e delle minoranze, il CCL deroga in parte a questo principio democratico (vedi ad esempio l'art. 38.3).

c) Posizione e compiti della rappresentanza del personale

Le rappresentanze del personale sono legittimate a difendere gli interessi di tutti i dipendenti nel loro ambito di rappresentanza. Tali rappresentanze devono anche tutelare le richieste degli apprendisti. Informazioni più dettagliate sono contenute negli art. 7, 10 e 38.6 ss.

I membri della rappresentanza del personale godono di una posizione di fiducia particolare e non devono essere svantaggiati a causa dell'esercizio regolare della loro funzione durante e dopo il loro mandato. Altre disposizioni a tale proposito si trovano nell'art. 38.5.

Se esiste più di una rappresentanza del personale, tutte devono essere trattate in maniera uguale per quel che concerne specialmente il sostegno amministrativo, le facilitazioni accordate per l'esecuzione del mandato e la collaborazione in generale.

d) Indipendenza della rappresentanza del personale

Ogni rappresentanza del personale eletta può far valere per se stessa i diritti e i doveri derivanti dagli art. 10 e 38.6 ss. I raggruppamenti interni delle aziende che non sono stati eletti democraticamente da tutti i dipendenti di un settore, come ad esempio i gruppi sindacali delle aziende, le associazioni degli impiegati («Hausverbände»), i club aziendali di tutti i tipi, non hanno gli stessi diritti delle rappresentanze del personale. Tuttavia nella misura del possibile e nel quadro dei loro obiettivi dovrebbero essere trattati allo stesso modo per evitare rivalità inutili.

e) Assenza di una rappresentanza del personale

Per sostenere il funzionamento della cooperazione sociale in seno all'azienda, il CCL prevede che, in mancanza di una rappresentanza del personale, i diritti particolari di trattativa e di ricorso alle associazioni possono essere esercitati dalla **maggioranza delle persone coinvolte**. Queste possono anche costituire una delegazione ad hoc.

I dipendenti stessi devono costituirsi in speciali organi di trattativa o di ricorso alle associazioni per decisione presa dalla maggioranza, in particolare

per quel che riguarda: le modifiche generali di salario, l'introduzione e l'applicazione di sistemi di retribuzione basati sul rendimento e di valutazione del salario, l'interpretazione e l'applicazione del CCL (art. 10.2), l'applicazione dell'orario annuale di lavoro (art. 12.3), l'elaborazione del regolamento dei turni di lavoro (art. 12.4 cpv. 3), la determinazione dei giorni festivi (art. 14 cpv. 1), la tutela della salute e la sicurezza del lavoro (art. 27), le trattative relative alle conseguenze del licenziamento di un numero importante di dipendenti (art. 46 cpv. 4), le trattative relative alle deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro (art. 57). Se sono previsti dei licenziamenti (art. 43) e in caso di trasferimento d'azienda (art. 42), il datore di lavoro deve procedere di sua spontanea volontà, al posto della rappresentanza del personale, alla consultazione o all'informazione dei dipendenti.

Ad ogni modo si consiglia di istituire una rappresentanza del personale poiché, grazie ad essa, non è solo possibile mantenere un dialogo permanente e una collaborazione di qualità, ma è possibile trovare rapidamente e nell'interesse di tutte le parti coinvolte delle soluzioni a questioni interne all'azienda. In confronto, l'art. 6 cpv. 8 non è che una soluzione di ripiego. Nelle piccole aziende è possibile eleggere un unico rappresentante.

Art. 7 Collaborazione nell'azienda

a) Principio

Questa disposizione riassume le regole di procedura fondamentali relative alla collaborazione nell'azienda. Particolare importanza viene data all'apertura, alla totalità e alla tempestività dell'informazione. E ciò, non soltanto nei confronti dei dipendenti e delle rappresentanze del personale, ma anche espressamente dei quadri, ai quali incombe la funzione più importante nell'ambito e nella prospettiva di una conduzione ottimale dell'azienda.

b) Richieste generali e personali

La **differenza tra le richieste generali e le richieste (personali) individuali** è di importanza capitale per la collaborazione nell'azienda e per la funzione della rappresentanza del personale.

Le **richieste generali** sono da negoziare tra la direzione e la rappresentanza del personale competente. Se queste non riescono a trovare una soluzione e se si tratta di argomenti citati nell'art. 10.2, può essere avviata la procedura in caso di divergenze d'opinione. Se si tratta di controversie che non riguardano nessuno degli oggetti elencati all'art. 10.2 si accetta il disaccordo. Vanno ugualmente osservate le regole riguardanti la collaborazione dei dipendenti nelle aziende.

Le **richieste personali** devono essere trattate esclusivamente per la via di servizio. Se lo desidera, il dipendente può sollecitare il sostegno della rappresentanza del personale competente, la quale, in questo caso, avrà comunque solo la funzione di «avvocato» e non potrà agire di propria iniziativa (protezione della personalità del dipendente). Se la disputa non viene risolta, sarà compito del tribunale del lavoro competente di emettere una sentenza, visto che la procedura in caso di divergenza d'opinione dell'art. 10 non è applicabile.

Art. 8 Collaborazione tra le parti contraenti

Le parti contraenti s'impegnano secondo l'obiettivo del CCL e nell'interesse della piazza industriale ed intellettuale svizzera a una collaborazione fondata sulla buona fede. Le disposizioni riguardanti la collaborazione tra le associazioni si riferiscono in primo luogo alle parti contraenti, ma contengono anche norme dirette e indicazioni per i singoli datori di lavoro e i singoli dipendenti (vedi in particolare gli art. 8.6 e 8.10). Inoltre l'art. 8.1 ricorda il dovere che si assumono le associazioni, di far rispettare il CCL dai loro soci (obbligo di agire).

L'art. 8.2 prevede la possibilità di costituire delle **commissioni comuni** e cita i diversi temi che potrebbero interessare quest'ultime. La commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento professionale è stata istituzionalizzata definitivamente nell'art. 49. Inoltre deve aver luogo secondo l'art. 8.3 una volta l'anno lo scambio di esperienze e di opinioni sui problemi economici di portata generale, sui particolari problemi settoriali e sull'applicazione pratica del CCL.

Secondo l'art. 8.4 le parti contraenti mirano alla collaborazione nelle **questioni sociali, monetarie ed economiche** ed esaminano una strategia comune nei confronti dell'opinione pubblica e delle autorità. **Particolare** attenzione è data alle questioni relative alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione Europea, tra le quali risalta in primo piano il problema di un eventuale dumping salariale (vedi anche art. 15.5).

Secondo l'art. 8.5 dovrebbe anche instaurarsi una collaborazione nelle **questioni ambientali**. Le parti contraenti vogliono sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti riguardo ai miglioramenti nelle aziende, mettendo l'accento sull'utilizzo efficace delle risorse naturali e la riduzione delle immissioni e dei rischi. La ricerca, la produzione, la distribuzione, il riciclaggio e lo smaltimento dei prodotti devono basarsi sui principi dell'economia di mercato,

sulla compatibilità sociale ed ambientale. Con l'obbligo d'informare annualmente la rappresentanza del personale si assicura di tematizzare regolarmente tali questioni nell'azienda.

L'art. 8.6 prevede le misure per la realizzazione della **parità di prospettive e di salario tra donna e uomo**: il cpv. 2 ripete il divieto di discriminazione ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi e dà alla rappresentanza del personale il diritto di richiedere alla direzione una verifica della fattispecie e una discussione su eventuali interventi correttivi in caso di presunta violazione di portata generale, vale a dire una sistematica infrazione di questo divieto. In caso di situazioni di discriminazione individuale, la rappresentanza del personale può essere coinvolta per un chiarimento anche dal singolo dipendente. Queste nuove disposizioni procedurali hanno lo scopo di aiutare a risolvere eventuali casi di discriminazione possibilmente all'interno dell'azienda. Se ciò non risultasse possibile saranno le corti civili a dover decidere (ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi).

Il principio «un uguale salario per un lavoro di uguale valore» è stabilito in modo particolare nell'art. 15.1.

Secondo l'art. 8.6 cpv. 3, le parti contraenti riunite in una commissione comune, devono elaborare per le aziende indicazioni e raccomandazioni riguardanti la promozione delle donne. Ulteriori disposizioni riguardanti la promozione delle donne si trovano nell'art. 25.

Nell'art. 8.7 viene tematizzata in modo particolare la parità di trattamento e l'integrazione dei dipendenti stranieri; anche in questo ambito le ditte devono essere sostenute dalle parti contraenti con raccomandazioni comuni.

Secondo l'art. 8.10, lo sviluppo e l'introduzione di **processi innovativi** così come l'organizzazione del lavoro, devono costituire un argomento importante di aperta collaborazione con i dipendenti. Questa collaborazione è possibile solo grazie ad un'informazione tempestiva dei dipendenti sugli sviluppi che gli concernono nell'ambito di cambiamenti strutturali e di tipo tecnico, offrendo loro la possibilità di esprimersi in merito (art. 8.10 cpv. 3). I dipendenti e le loro rappresentanze verranno chiamati a partecipare, nel limite del possibile, ai processi innovativi. Questo è possibile, a seconda delle circostanze, anche nell'ambito di raggruppamenti particolari (commissioni speciali secondo l'art. 39, gruppi di qualità, ecc.) o coinvolgendo i dipendenti in determinati progetti. I dipendenti coinvolti devono, in ogni caso, disporre delle qualifiche necessarie. L'esperienza ci insegna che una stretta collaborazione con i dipendenti in questi processi – in particolar modo nel quadro del progredire della digitalizzazione e dell'evoluzione tecnologica – permette

all'azienda di beneficiare di un know-how considerevole e diversificato. La decisione relativa all'introduzione e all'attuazione di processi innovativi rimane comunque di competenza del datore di lavoro.

Art. 9 Collaborazione tra aziende e parti contraenti

a) Contatti tra i rappresentanti delle associazioni e le aziende

L'esperienza ha dimostrato che lo scambio di informazioni tra i rappresentanti locali delle associazioni dei dipendenti e le aziende sono utili e favoriscono la comprensione reciproca. Questi scambi non hanno carattere di trattativa. Permettono tuttavia di discutere dei problemi proprio nel momento in cui essi emergono e prima ancora che si possa proprio parlare di divergenze d'opinione. Di conseguenza, questi scambi devono essere sostenuti.

b) Consulenza nonaziendale a favore della rappresentanza del personale da parte dei rappresentanti delle associazioni

Vale il principio generale che la rappresentanza del personale può ricorrere alla consultazione dei rappresentanti delle associazioni dei dipendenti o d'altre persone di fiducia e farli partecipare alle proprie riunioni. Questo principio viene ripetuto nei temi di particolare importanza (vedi ad esempio art. 12.3 cpv. 2 o art. 43 cpv. 7). La questione della trasmissione delle informazioni è regolata in modo generale nell'art. 38.6 cpv. 6 e per casi importanti nelle disposizioni relative (ad esempio art. 43 cpv. 7).

c) Consulenza aziendale a favore della rappresentanza del personale da parte dei rappresentanti delle associazioni

L'art. 9 cpv. 3 stabilisce che la rappresentanza del personale può ricorrere ai rappresentanti delle associazioni anche per problemi prettamente aziendali. Fanno stato cumulativamente le seguenti condizioni:

- la rappresentanza del personale deve inoltrare la richiesta
- si tratta di una collaborazione tra i gruppi di lavoro aziendali (e dunque non di trattative con la direzione)
- tema di discussione sono le questioni relative ai sistemi salariali o le questioni relative ai sistemi dell'orario di lavoro
- su incarico dalla direzione, partecipano all'attività dei gruppi di lavoro anche esperti esterni
- la rappresentanza del personale può richiedere la presenza di una sola persona.

La possibilità di questa consulenza all'interno dell'azienda a favore della rappresentanza del personale («coaching»), è stata creata per tenere conto del fatto che tali rappresentanze hanno già il diritto di ricorrere alle associazioni e alla procedura arbitrale nelle questioni relative ai sistemi salariali (art. 10.2) e che esse dispongono del diritto di codecisione nell'applicazione dell'orario annuale di lavoro (art. 12.3). Se una rappresentanza del personale non si sente sicura, si consiglia ad entrambe le parti di farsi consigliare già allo stadio di elaborazione dei concetti, e che il contatto diretto tra l'azienda e un rappresentante di un'associazione non si realizzi solamente nel quadro di una procedura di regolazione delle controversie. Anche il sostegno a favore dei gruppi di lavoro aziendali da parte dei rappresentanti delle associazioni, può creare una base migliore per l'esercizio del diritto di codecisione nell'ambito dell'applicazione dell'orario annuale di lavoro.

La direzione può rinunciare al rispetto delle condizioni dell'art. 9 cpv. 3 (vedi la seguente annotazione d)).

d) Consulenza da parte delle associazioni acconsentita dalla direzione

La rappresentanza del personale e la direzione possono, di comune accordo, ricorrere alla consulenza dei singoli rappresentanti d'associazione (compresa Swissmem) e all'occorrenza farli partecipare alle riunioni con la direzione. Raccomandiamo in particolar modo questa procedura laddove la rappresentanza del personale si sente sorpassata e/o laddove la rappresentanza consulterebbe in ogni caso le associazioni. Tanto più grande è la fiducia tra i rappresentanti delle associazioni corrispondenti e la direzione, tanto più quest'ultima accorderà il suo consenso.

e) Relazione tra trattative interne e art. 10.2

In linea di principio, la consulenza delle associazioni secondo l'art. 9 cpv. 3 e 4 **non ha carattere di trattativa**; le associazioni non sono di conseguenza tenute a corrispondere una tale richiesta. In particolare, non si tratta di trattative convenzionali ai sensi dell'art. 10.2, e, in casi di divergenze d'opinione non esiste nessun diritto alla procedura di regolazione delle controversie secondo l'art. 10.

La direzione e la rappresentanza del personale possono tuttavia convenire di condurre delle trattative. Se desiderano inoltre una risoluzione formale di un conflitto, devono a tale proposito mettersi d'accordo (art. 10.5).

f) Misure per evitare l'indebolimento della rappresentanza del personale

Anche se la collaborazione tra l'azienda e le parti contraenti potrebbe portare dei buoni risultati in numerosi casi, bisogna dall'altra parte controllare che la rappresentanza del personale non perda la sua competenza e la sua indipendenza ricorrendo troppo spesso alle associazioni. Se si prospetta una tale tendenza, raccomandiamo di rafforzare la rappresentanza del personale con delle misure di formazione e con altre misure che mirano a instaurare un rapporto di fiducia. A tale scopo, si vedano tra l'altro le offerte della Comunità di lavoro per la formazione dei membri delle rappresentanze del personale (AAA, art. 52).

Art. 10 Procedura in caso di divergenze d'opinione

Per far sì che il CCL potesse essere concluso con l'obbligo di mantenere la pace del lavoro assoluta per cinque anni necessitava una procedura per risolvere conflitti in questioni importanti. L'applicazione di tali procedure non deve essere vista come un abuso di fiducia, piuttosto come stabilisce esplicitamente l'art. 10.1 e cioè come l'accettazione della tutela di un diritto legittimo. L'esperienza mostra che le procedure ai sensi dell'art. 10.2 non si verificano spesso e non devono assolutamente aggravare il rapporto tra direzione e rappresentanza del personale. Spesso servono piuttosto a chiarire delle divergenze d'opinione emerse e al miglioramento della comprensione reciproca.

Art. 10.2 In seno all'azienda

Questa disposizione stabilisce in quali casi si può ricorrere alle parti contraenti per effettuare controlli e condurre trattative (istanze convenzionali), quando non si riesce a raggiungere un accordo nelle trattative aziendali. La lista dei temi che possono essere discussi nell'ambito di una procedura in caso di divergenze d'opinione è conclusiva:

- modifiche generali del salario
- deroghe alla durata normale del lavoro (lavoro ad orario ridotto)
- introduzione ed applicazione di sistemi di valutazione del salario e di retribuzione basata sul rendimento
- interpretazione ed applicazione del presente CCL, a condizione che non venga stabilito altrimenti

- trattative sulle conseguenze della chiusura di un'azienda o del licenziamento di un numero importante di dipendenti (art. 46 cpv. 2) alle quali le rappresentanze del personale possono convocare **immediatamente** senza inutili negoziati interni le associazioni (art. 10.2 cpv. 2).

Sulla base di ulteriori disposizioni del CCL sono inoltre da elencare i seguenti casi che **non** sono sottoposti alla procedura arbitrale:

- la mediazione in caso d'applicazione nell'azienda dell'orario annuale di lavoro (art. 12.3 cpv. 3)
- il coinvolgimento consensuale delle parti contraenti per la mediazione e il chiarimento delle deroghe temporanee alle disposizioni sul contratto di lavoro (art. 10.5 e art. 57.2, vedi anche il commento all'art. 10.5 e all'art. 57.2).

Visto che le trattative interne ai sensi dell'art. 7 possono solo riguardare le **questioni generali**, i problemi personali (ad esempio l'interpretazione di una disposizione del CCL in un caso individuale) sono esclusi dalle istanze convenzionali.

In particolare **non è possibile ricorrere alle associazioni:**

- per tutti gli affari personali
- per discordie derivanti dalla collaborazione nell'azienda come previsto dall'art. 38.13
- in caso di diversità d'opinioni riguardo alla definizione dei salari individuali dei collaboratori (vedi anche l'art. 15.2 cpv. 8 e 9). La determinazione individuale del salario in azienda avviene esclusivamente tra il datore di lavoro e i dipendenti.
- in caso di disputa sulla riduzione dell'orario di lavoro in caso di turni al di sotto delle 40 ore secondo l'art. 12.4 cpv. 4.

È da osservare l'art. 10.5 secondo il quale si può richiedere previo accordo delle parti l'intervento delle associazioni (istanze convenzionali).

Art. 10.3 Tra le parti contraenti

Questa disposizione viene applicata se le parti contraenti non concordano in modo generico, cioè non in un solo caso concreto, sull'interpretazione del CCL, o se una parte contraente ritiene che esista una violazione dello stesso fatta da un'altra parte contraente. Le aziende non sono implicate in queste procedure.

Art. 10.4 Procedura arbitrale

Se con le istanze convenzionali (senza le quali non si può assolutamente accedere alla procedura arbitrale, per cui gli oggetti di questa procedura riguardano solo un certo tipo di disputa) non si giunge alla risoluzione della controversia, ognuna delle parti contraenti può ricorrere a un tribunale arbitrale (previsto dal CCL) la cui decisione è definitiva. L'art. 10.4 regola la composizione del tribunale arbitrale e i principi della procedura. Importante è che il decorso della procedura sia rapido, affinché le divergenze d'opinione non durino troppo a lungo, e che i rapporti tra le parti sociali all'interno dell'azienda non debbano soffrire troppo a causa della controversia. Sussidiariamente sono applicabili le disposizioni del Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC).

La procedura arbitrale è **esclusa** in caso che le istanze convenzionali non aiutassero a risolvere le dispute riguardanti l'applicazione dell'orario annuale di lavoro nell'azienda (art. 12.3 cpv. 3) o le deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro (art. 57.1).

La procedura arbitrale può ai sensi dell'art. 10.3 essere eseguita anche dopo tentativi di accordo senza successo.

Dopo istanze convenzionali facoltative senza successo non è sempre possibile arrivare davanti al tribunale arbitrale (art. 10.5, vedi sotto).

Art. 10.5 Casi particolari

Questa norma permette alla rappresentanza del personale e alla direzione dell'azienda di ricorrere **di comune accordo** per chiarificazioni e mediazioni alle associazioni anche se non ci sono le condizioni dell'art. 10.2. Ciò si presta soprattutto nelle situazioni senza via d'uscita tra i diretti interessati (prima di tutto a causa di una perdita totale di fiducia), ove si scateni una polemica pubblica o qualora un tale procedimento straordinario possa essere adatto a distendere la situazione.

Questo articolo eccezionale non deve essere tuttavia utilizzato per potersi appellare alle parti contraenti in tutti i casi nei quali regna disordine all'interno dell'azienda per evitare di sminuire l'art. 10.2. È quindi assolutamente legittimo se un'azienda non accoglie una relativa richiesta da parte dei dipendenti.

Se in queste trattative volontarie con le associazioni non si raggiunge un accordo, il caso verrà sottoposto al parere del tribunale arbitrale, il quale giudica solamente con il **consenso di entrambe le parti**.

Art. 10.6 Parti contraenti interessate

Dalla parte del datore di lavoro, il segretariato di Swissmem è sempre coinvolto. Dalla parte del lavoratore, bisogna distinguere i seguenti casi:

a) Coinvolgimento di più ambiti di rappresentanze

Se vi sono più ambiti di rappresentanza coinvolti, ci si baserà esclusivamente sulla decisione (di maggioranza) della rappresentanza dei dipendenti che vuole introdurre la procedura o che ne è coinvolta. Una minoranza della rappresentanza del personale può chiedere l'intervento di un'altra associazione.

b) Se un solo ambito di rappresentanza è coinvolto

Se c'è un solo ambito di rappresentanza, l'inizio della procedura non dipende solamente dalla volontà della rappresentanza del personale o di una sua minoranza. Alla procedura può partecipare anche un'associazione che dimostri di essere particolarmente interessata alla faccenda e che sia sufficientemente rappresentata. Un'associazione può avere un interesse determinante solo se è coinvolta dalla decisione, ad esempio se si tratta di una questione fondamentale d'interpretazione. La sufficiente rappresentanza non è definibile in cifre o in percentuali. Bisognerà tener conto del grado di organizzazione generale, della grandezza dell'azienda e della cerchia di persone coinvolte.

Siccome nella maggior parte dei casi, una parte delle associazioni non partecipa alla procedura, esiste un diritto all'informazione nella misura in cui l'informazione viene richiesta. L'informazione deve realizzarsi in primo luogo attraverso il canale del segretariato di Swissmem. Esistono inoltre degli accordi di supplenza reciproca tra le associazioni.

Art. 11 Relazione con altri accordi

Diverse aziende affiliate fanno allo stesso tempo parte di altre associazioni che hanno a loro volta firmato contratti collettivi di lavoro. Anche le altre parti contraenti e le loro sezioni hanno concluso accordi regionali o locali. Il nostro CCL deroga a questi contratti, nella misura in cui nessuna dichiarazione di obbligatorietà generale di altri contratti collettivi di lavoro disponga altrimenti (in caso di incertezza, si raccomanda di prendere contatto con il segretariato di Swissmem).

In riferimento a questa disposizione, le parti contraenti dal lato dei dipendenti si aspettano anche che gli accordi locali sui salari non siano vincolanti. È ben vero che tali accordi tra datori di lavoro non cadono sotto l'art. 11;

tuttavia sono contrari al sistema dell'autonomia delle imprese in materia salariale, perché non tengono conto della situazione particolare delle imprese e non considerano quindi uno degli elementi essenziali per la definizione dei salari.

Art. 12 Durata del lavoro

Osservazione preliminare

Con il CCL 1998 – 2003/2005 è avvenuto il passaggio all'orario annuale di lavoro. Da allora la durata normale di lavoro non verrà più stabilita settimanalmente, ma annualmente, e conta 2080 ore. Il CCL 2018 – 2023 si attiene ampiamente a tale regolamentazione.

L'art. 57 permette a condizioni qualificate deroghe alle disposizioni degli art. 12.1 e 12.5.

Il passaggio da una durata settimanale a una durata annuale di lavoro rappresenta un cambiamento del sistema, nella misura in cui la ripartizione del tempo di lavoro si fa ormai dall'alto verso il basso (dall'anno a dei periodi più corti, «top-down») piuttosto che dal basso verso l'alto (dalla settimana a dei periodi più lunghi, «bottom-up»). Le aziende ricevono così un nuovo impulso e delle possibilità supplementari per una gestione dinamica del tempo di lavoro.

Il periodo di calcolo di 12 mesi permette il miglioramento del tempo di lavoro individuale tenendo conto dell'azienda intera o dei suoi settori, grazie alla possibilità per i datori di lavoro di ordinare ore in più o in meno. Le ore straordinarie (supplementari) – a differenza del lavoro straordinario dell'art. 12.2 lett. a) – vengono definite su una base annuale, in modo da poter essere ridotte o evitate attraverso la ricerca sistematica delle ore di presenza improduttiva.

Il CCL non stabilisce su quanti giorni devono essere ripartite le 2080 ore della durata annuale normale di lavoro; piuttosto essa viene adeguata alle situazioni concrete delle ditte. Secondo l'organizzazione del lavoro e la posizione dei giorni festivi è invece pensabile che si lavori effettivamente ad esempio 2072 o 2088 ore all'anno.

Il CCL determina unicamente un quadro per i regolamenti sull'orario di lavoro a livello aziendale e apre la via a nuove possibilità come ad esempio il conto capitale tempo di lunga durata. Le soluzioni concrete, vale a dire i modelli del tempo di lavoro, devono essere negoziate ai sensi dell'art. 12.3 a livello di azienda tra la direzione e la rappresentanza del personale.

Il CCL non costringe le aziende a cambiare l'orario di lavoro, se queste desiderano mantenere la settimana lavorativa di 40 ore.

La definizione dell'orario di lavoro deve essere adattata accuratamente all'organizzazione del lavoro, alla cultura dirigenziale e alla politica del persona-

le. Raccomandiamo l'uso della guida di Swissmem riguardante la strutturazione dell'orario di lavoro e una consultazione tempestiva del segretariato di Swissmem (sette settore Politica padronale).

Regolamentazioni dell'orario di lavoro già in vigore rimangono valide, salvo che non trasgrediscano alle nuove condizioni quadro per l'orario annuale di lavoro, cosa che dovrebbe verificarsi molto raramente. Estensioni di sistemi già esistenti devono essere rinegoziate all'interno dell'azienda.

Art. 12.1 Durata annuale normale di lavoro

Per il personale assunto a tempo pieno, la durata annuale normale di lavoro è al massimo di 2080 ore. Regolamentazioni aziendali riguardo al tempo di recupero possono essere integrate in modo informale nell'orario annuale di lavoro, anticipando o recuperando le relative ore individualmente.

Le pause non contano come tempo di lavoro. Le aziende che hanno finora inglobato le pause nel tempo di lavoro possono mantenere questa soluzione. Tuttavia la direzione e la rappresentanza del personale possono convenire anche in queste aziende di non pagare più le pause, garantendo, se è il caso, una controprestazione da parte dell'azienda.

La ripartizione delle ore di lavoro nel corso della settimana è libera entro i limiti delle disposizioni della LL; le aziende non sono dunque tenute a rispettare la settimana lavorativa di 5 giorni.

Il periodo di calcolo di 12 mesi non deve per forza corrispondere all'anno civile. L'orario annuale di lavoro può per esempio essere calcolato per il periodo di tempo che va dal 1° di settembre al 31 di agosto. Può anche essere più corto nella misura in cui le regole relative al saldo degli art. 12.2 e 12.7 cpv. 2 vengono rispettate sull'arco dei 12 mesi (nessuna transazione elusiva).

Al fine di creare la sicurezza necessaria per i datori di lavoro e il personale, il CCL prescrive che per le vacanze, i giorni festivi che cadono in settimana e le assenze pagate, verranno calcolate 8 ore, indipendentemente dalle ore di lavoro effettive da prestare nell'azienda in quel momento.

Il cpv. 3 fa riferimento all'obiettivo perseguito con l'orario annuale di lavoro, cioè di evitare la prestazione di ore straordinarie/lavoro straordinario alle quali spesso si contrappongono tempi vuoti in altri periodi.

Al cpv. 4 si parla di due punti centrali per una definizione riuscita dell'orario di lavoro aziendale: deve essere chiara per gli interessati e deve considerare nell'ambito delle possibilità aziendali le loro esigenze di pianificazione.

Inoltre si raccomanda di strutturare l'orario di lavoro in modo che i singoli dipendenti possano utilizzare i mezzi pubblici o di trasporto collettivo considerando le loro situazioni personali (ad esempio doveri familiari).

Art. 12.2 Applicazione in seno all'azienda

a) Regolamento generale per i modelli aziendali

Il CCL non prevede un modello di tempo lavorativo particolare per l'applicazione dell'orario annuale di lavoro, ma definisce per le parti sociali dell'azienda le «condizioni quadro» all'interno delle quali si potranno realizzare i modelli concreti in funzione dei bisogni dell'azienda.

Queste condizioni quadro non devono essere utilizzate interamente. È possibile fissare nel modello del tempo di lavoro interno, un numero di ore riportabili da un anno all'altro più piccolo di quello autorizzato dall'art. 12.2.

All'interno del quadro è dunque possibile definire diverse forme di orario di lavoro flessibile, come ad esempio:

- orario di lavoro settimanale irregolare secondo un piano orario a lungo termine (ad esempio alternativamente 42, 38, 42, 38... ore)
- orario di lavoro settimanale irregolare secondo un piano orario variabile corrispondente al carico di lavoro dell'azienda (tempo di lavoro in funzione delle ordinazioni)
- piano di lavoro stagionale (ad esempio alta stagione: 43 ore, bassa stagione: 37 ore)
- settimana di 41 ore lavorative con giorni di compensazione supplementari
- ecc.

b) Limiti settimanali (art. 12.2 lett. a))

Per i limiti settimanali, il CCL ripete in modo dichiarativo la regolamentazione della LL: la durata massima della settimana lavorativa è di 45 ore. Le ore che eccedono a questo limite valgono come lavoro straordinario che è limitato ad un massimo di 170 ore l'anno. Queste ore devono essere registrate separatamente e possono essere compensate su richiesta del dipendente (inversione della regola nell'art. 13 LL). Rimane possibile concordare individualmente il pagamento del supplemento al posto della compensazione. Un tale accordo dovrebbe essere stabilito in anticipo. Inoltre, ai sensi dell'art. 13 LL, il supplemento è pagato al personale d'ufficio, agli impiegati tecnici e altri solo per il lavoro straordinario che supera le 60 ore per anno civile.

c) Limite inferiore delle ore computabili al giorno (art. 12.2 lett. b))

Ai dipendenti con un'occupazione a tempo pieno vengono computati al minimo 5 ore per ogni giorno in cui devono presentarsi al lavoro. Vogliamo così evitare che i dipendenti si rechino al lavoro solo per un numero ristretto di ore. Questa protezione cade se viene concordata una durata di lavoro più breve su richiesta del dipendente. Ai sensi dell'art. 12.2 lett. b), è anche possibile non chiamare affatto i dipendenti e poi lasciarli liberi dal lavoro per giornate intere senza computare ore.

d) Versamento del salario in modo uniforme (art. 12.2 lett. c))

Il fatto che il salario debba essere versato in modo uniforme mira a garantire che il dipendente non subisca variazioni di salario a causa delle variazioni del tempo di lavoro. Come finora, le prestazioni basate sul rendimento (come i premi, ecc.) possono anche essere conteggiate a intervalli più grandi.

e) Conteggio annuale e uso delle ore in più o in meno (art. 12.2 lett. d) e e))

Dopo 12 mesi bisogna fare un bilancio per sapere in quale misura la durata annuale normale di lavoro di 2080 ore non è stata raggiunta (ore in meno) o è stata sorpassata (ore in più). Il volume delle ore in più alla fine di un periodo deve essere contraddistinto dalle ore supplementari che sono state prestate durante l'anno, superando il limite settimanale delle 45 ore secondo l'art. 12.2 lett. a) e che riguardano la posizione del tempo lavorativo.

Per **le ore in più** valgono le seguenti regole:

- Senza approvazione della rappresentanza del personale possono essere riportate al massimo 200 ore in più all'anno successivo. Il datore di lavoro decide il lasso di tempo per la compensazione delle ore in più, egli deve a partire da 4 giorni consecutivi di compensazione, ascoltare prima il dipendente sui suoi desideri e tenerne conto per quanto questi possano essere conciliabili con gli interessi aziendali che sono in ogni caso da anteporre a quelli del dipendente; il diritto decisionale spetta al datore di lavoro. Se questo massimo di 200 ore in più non sono compensate ma pagate, il pagamento avviene secondo il salario di base senza supplementi.
- Se esiste un conto capitale tempo di lunga durata ai sensi dell'art. 12.7, è possibile riportare su di esso a richiesta della/del dipendente anche le ore in più, ma il riporto da un anno all'altro e il riporto sul conto capitale tempo di lunga durata assieme, non devono superare le 200 ore (cfr. art. 12.7 cpv. 2). Si possono dunque prevedere varianti come ad esempio 50 ore ri-

portate all'anno successivo e 150 ore riportate sul conto capitale tempo di lunga durata, o 100 ore riportate all'anno successivo e 100 ore riportate sul conto capitale tempo di lunga durata.

- Le ore in più che non sono riportate né all'anno seguente, né sul conto capitale tempo di lunga durata sono ore straordinarie. Il CCL non prescrive che il numero di ore riportabili all'anno seguente o sul conto capitale tempo di lunga durata debba essere interamente utilizzato, di modo che fosse ad esempio possibile pagare le ore straordinarie prima di raggiungere il limite dell'art. 12.2 lett. d).
- Per le ore straordinarie (supplementari) valgono le disposizioni degli art. 12.5 cpv. 2 e 5 (prego considerare le regole particolari per i quadri, ecc.), così come l'art. 12.7 cpv. 2; si può quindi ad esempio stabilire in anticipo che la compensazione delle ore straordinarie ha priorità.

Per **le ore in meno** valgono le seguenti regole:

- Al massimo 100 ore in meno possono essere riportate al periodo seguente.
- Se il saldo negativo è più elevato, le ore negative in più decadono a carico del datore di lavoro (senza obbligo di compensazione e senza deduzione dal salario a scapito del personale). Sono riservate le ore negative causate dal dipendente.

Art. 12.3 Procedura

a) Accordo aziendale (art. 12.3 cpv. 1)

Per l'applicazione dell'orario annuale di lavoro nell'azienda è fondamentale obbligatorio un accordo scritto elaborato tra la direzione e la rappresentanza del personale.

La durata limite di un tale accordo non deve superare, la prima volta, la durata di 24 mesi, per permettere di fare delle esperienze prima di legarsi per un lungo periodo. In questo lasso di tempo eventuali discussioni servono per poter analizzare la pratica di applicazione nell'azienda.

Per introdurre singoli casi d'applicazione dell'orario di lavoro annuale, le aziende non sono vincolate dall'accordo aziendale obbligatorio. Per essi l'applicazione dell'orario annuale di lavoro può essere regolata a livello di contratto di lavoro individuale. La rappresentanza del personale ha il diritto di essere informata.

b) Codecisione della rappresentanza del personale

Siccome per l'introduzione dell'orario di lavoro annuo è necessario un accordo aziendale, la rappresentanza del personale ha il diritto di codecisione. Si rac-

comanda di coinvolgere la rappresentanza del personale nella messa a punto dei modelli dell'orario di lavoro e di non metterla davanti ai fatti compiuti.

La rappresentanza del personale può farsi consigliare già prima della conclusione di un tale accordo dalle associazioni dei dipendenti, le quali però non hanno un diritto di partecipazione diretto.

Se la direzione e la rappresentanza del personale non concordano sull'introduzione dell'orario annuale di lavoro possono ricorrere alle parti contraenti per la mediazione. Se anche questa «seconda possibilità» fallisce, non è possibile trasferire la pratica al tribunale arbitrarario e viene ripristinata la vecchia soluzione delle 40 ore settimanali (vedi dopo d)).

c) Contenuto dell'accordo aziendale

Il contenuto dell'accordo aziendale dipende dal modello di orario di lavoro che è stato scelto e dalle condizioni specifiche dell'azienda. È sempre necessario creare un equilibrio tra gli interessi del personale e i bisogni dell'azienda. Ciò può avere come conseguenza il fatto che l'accordo conterrà, oltre alle questioni relative al tempo di lavoro, altri punti, come ad esempio la retribuzione prevista nei casi in cui viene richiesta una grande flessibilità.

In ogni caso, bisognerà regolare con chiarezza quello che si vorrà fare delle ore in più o in meno alla fine del rapporto di lavoro. Anche gli accordi, in virtù dei quali, le ore supplementari (le ore che superano la ripartizione regolare delle ore nel sistema dell'orario annuale di lavoro) vengono pagate senza supplemento al momento in cui il dipendente abbandonerà l'azienda, sono permessi. Le ore in meno (considerando una ripartizione regolare delle ore nel sistema dell'orario annuale di lavoro) dovranno, nella misura del possibile venire recuperate durante il termine di disdetta. Se alla fine restano ancora ore in meno, raccomandiamo ai datori di lavoro di rinunciare a una riduzione del salario se sono stati loro a pronunciare la disdetta.

d) Settimana di 40 ore lavorative in mancanza di accordo (art. 12.3 cpv. 3)

Se tra la direzione e la rappresentanza del personale (anche dopo l'intervento delle parti contraenti) non viene realizzato nessun accordo sull'applicazione nell'azienda dell'orario annuale di lavoro, la settimana di 40 ore lavorative rimane applicabile. Questa può essere realizzata in un sistema tradizionale flessibile. Per la realizzazione di tale sistema la rappresentanza del personale ha il diritto di consultazione. La riserva sui sistemi con orario flessibile vale in modo generico e fa sì che i parametri degli art. 12.2 lett. b) – e) e 12.3 cpv. 1 non debbano essere applicati visto che questi modelli non seguono l'idea dell'orario annuale di lavoro.

e) Rilevamento dell'orario di lavoro e aggiornamento dei dipendenti sul loro conto individuale delle ore di lavoro (art. 12.3 cpv. 6)

Il rilevamento delle ore lavorative e l'aggiornamento dei dipendenti sul loro conto individuale delle ore di lavoro previsti dal CCL, possono essere realizzati in diversi modi e non implicano l'obbligo di ricorrere alla registrazione elettronica del tempo di lavoro. I dipendenti devono essere in grado di seguire l'evoluzione del proprio tempo di lavoro. Questo, a dipendenza dal modello, presuppone una densità d'informazioni variabile. Il ritmo delle informazioni avrà tendenza a crescere assieme al grado di flessibilità dell'orario di lavoro.

La registrazione precisa del tempo di lavoro sta d'altronde anche nell'interesse dell'azienda. L'efficienza dell'economia aziendale e l'accettabilità dell'orario annuale di lavoro dal punto di vista della politica del personale oppure i modelli d'orario di lavoro flessibili e individualizzati basati su questa efficienza e accettabilità, possono essere garantiti soltanto da una gestione adeguata. Ciò aumenta le pretese nei confronti dei dirigenti a tutti i livelli dell'azienda.

La legge sul lavoro prevede inoltre l'obbligo di tenere un registro del tempo di lavoro per controllare il tempo lavorativo (art. 46 LL, art. 73 ordinanza 1 (OLL 1)). Dal 2016, l'art. 73a dell'OLL 1 prevede tuttavia che le parti sociali di un settore possano prevedere la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro per determinati dipendenti. Nel CCL MEM questa possibilità è stata attuata nel nuovo allegato 1 RRDL (vedere a tale scopo il commento all'allegato 1 RRDL).

Art. 12.4 Lavoro a turni

Con il cpv. 1 di questo articolo, le rappresentanze e le organizzazioni del personale hanno manifestato la loro volontà di andare incontro alle aziende in questo ambito. Tuttavia non possiamo da ciò dedurre che un dipendente debba incondizionatamente lavorare a turni piuttosto che secondo un orario normale (diurno) di lavoro.

a) Regolamento aziendale

La regolamentazione del lavoro a turni compete alle aziende. Semplici turni ad hoc, necessari per le circostanze aziendali, possono essere introdotti senza l'emanazione di un regolamento. Se si lavora in un'azienda continuamente a turno (e non soltanto in caso di un lavoro a turno regolare ai sensi della legge sul lavoro), l'emanazione di un regolamento è obbligatoria. In caso di lavoro a turni regolare, l'elaborazione di un regolamento è obbligatoria. Il

cpv. 2 contiene delle direttive relative al contenuto di un tale regolamento, ma il fatto che una determinata questione sia citata nel testo dell'articolo non lascia ancora presupporre che questa questione sia di natura imperativa: ogni azienda è quindi libera di non accordare supplementi o crediti in tempo, se non vengono richiesti dalla legge.

Il cpv. 3 accorda il diritto di consultazione alla rappresentanza del personale «dall'inizio» dell'elaborazione del regolamento. Questa puntualizzazione serve ad evitare che gli interessi dei dipendenti vengano tutelati soltanto quando esiste già un abbozzo di un regolamento definitivo. Se nessun dipendente a turni fa parte della rappresentanza del personale, occorre consultare dapprima questi dipendenti affinché essi possano far valere le loro richieste specifiche relative al regolamento del lavoro a turni.

b) Riduzione della durata del lavoro a turni

La direzione e la rappresentanza del personale possono accordarsi su una durata del lavoro a turni inferiore alle 40 ore settimanali rispettivamente 2080 ore all'anno. Ciò permette tra l'altro di sostituire i supplementi per il lavoro a turni con dei bonifici in tempo. Soprattutto nei casi di lavoro a due turni vi sono molte possibilità di regolamento dei turni che permettono ai dipendenti di avere ancora un po' di tempo libero disponibile anche dopo il secondo turno della sera. Un'altra possibilità consiste nell'accordare un congedo dal lavoro a turni, vale a dire dei giorni liberi supplementari proporzionali alla bonifica in tempo. Questa questione non viene sottoposta alla procedura dell'art. 10, per cui non si può ricorrere né alle associazioni, né al tribunale arbitrale.

c) Offerta di un impiego con orario di lavoro normale

Il CCL, in modo esplicito, contempla la possibilità di offrire ai dipendenti che hanno compiuto il 55° anno d'età impieghi equivalenti con orario di lavoro normale, ma solamente nell'ambito delle possibilità aziendali. La realizzazione di questa raccomandazione dipende in parte dalle qualifiche delle persone coinvolte e dall'esistenza di posti adeguati nell'azienda. Se vengono accordati dei supplementi o altri vantaggi per il lavoro a turni, i dipendenti con orario di lavoro normale non possono pretenderli a titolo di «equivalenza».

Art. 12.5 Ore straordinarie e lavoro straordinario

a) Ore straordinarie e occupazione

La discussione periodica su questa questione con la rappresentanza del personale deve contribuire ad occupare le aziende con il tema della responsabilità

politica in materia di impiego nel quadro delle necessità e delle possibilità aziendali. All'art. 12.5 cpv. 6 CCL si pretende concretamente che la rappresentanza del personale debba essere informata di regola con cadenza semestrale sul numero delle ore straordinarie prestate e sulle vacanze accumulate nelle unità operative («in considerazione della struttura organizzativa»). L'entità, l'ampiezza e il modo dell'informazione dipendono dalle usanze nell'azienda. In particolare sono da osservare eventuali aspetti della protezione dei dati. Non sussiste ad esempio il diritto ad una valutazione personale.

b) Ore straordinarie e lavoro straordinario

Ore straordinarie (supplementari) sono quelle che superano il volume di ore lavorative concordato nel contratto di lavoro (dalla 41^o alla 45^o ora settimanale, nel caso della settimana lavorativa di 40 ore). Rimangono riservate le condizioni lavorative particolari (ad esempio secondo l'art. 12.5 cpv. 4 e 5) e i modelli di orario di lavoro aziendali.

Dalle ore straordinarie è da distinguere il lavoro straordinario, cioè tutte le ore che oltrepassano il limite della durata massima della settimana lavorativa di 45 ore. Con la settimana lavorativa di 40 ore, i dipendenti possono, ad esempio, prestare ogni settimana 5 ore supplementari che non valgono come lavoro straordinario. Per le ore straordinarie devono essere rispettate le disposizioni degli art. 12 e 13 LL e dell'art. 12.2 lett. a) CCL. Tenere nota del commento all'art. 12.2 lett. b) relativo ai limiti settimanali (per l'art. 12.2 lett. a) CCL).

In tutti i casi, è fondamentale per quel che riguarda le ore straordinarie che queste ore siano state ordinate direttamente o indirettamente dal datore di lavoro o dal suo superiore. È necessario, e non sempre facile, tracciare un limite ben preciso soprattutto laddove il dipendente gode di una grande libertà nella gestione del tempo di lavoro (esempio tipico: orario flessibile).

c) Supplemento o compensazione (Art. 12.5 cpv. 2)

Le ore straordinarie (supplementari) ordinate devono o essere pagate con un supplemento del 25% o in comune accordo compensate con un congedo di uguale durata. La priorità nella regolamentazione riguardo al **lavoro straordinario** è invertita e i dipendenti possono pretendere la compensazione. Nei due casi può essere concordata in anticipo l'altra soluzione. Così è possibile accordare a livello aziendale e/o individuale che le ore straordinarie o il lavoro straordinario (> 45 ore settimanali) vengano generalmente soltanto pagati, se la compensazione in tempo libero non è possibile per ragioni legate all'azienda nei 12 mesi che seguono.

d) Ore straordinarie in caso di lavoro a tempo parziale (art. 12.5 cpv. 4)

In caso di lavoro a tempo parziale, tutte le ore lavorative che superano la durata di lavoro fissata per contratto, sono fondamentalmente considerate come ore straordinarie (supplementari). È da considerare se nel contratto di lavoro è stato concordato un volume di lavoro o se sono inoltre definiti i giorni lavorativi. È tuttavia possibile, e lo raccomandiamo, di convenire **in forma scritta** con il dipendente che solo le ore che superano la **durata normale di lavoro** dell'azienda vengano considerate come ore straordinarie. Regolamentazioni del lavoro a tempo parziale devono essere corrette: non si deve accordare piccoli volumi di lavoro a tempo parziale soltanto per poter compensare dei cicli congiunturali oppure per ammortizzare un'entrata irregolare d'ordinazioni. Il criterio positivo per accordare lavoro a tempo parziale è tra altro l'aspetto dell'adattamento alle famiglie.

e) Compensazione delle ore straordinarie (supplementari) prestate dai quadri, da specialisti o da dipendenti che esercitano funzioni particolari (art. 12.5 cpv. 5)

Per i quadri e per i dipendenti esercitanti dei compiti che esigono delle qualifiche simili a quelle dei quadri, o se quanto segue è giustificato dalla particolarità della funzione, si può stabilire che le ore straordinarie (supplementari) e/o il supplemento per esse non vengono pagati.

Soprattutto il concetto di «persone che esercitano una funzione particolare» non deve essere esteso abusivamente. Si pensa alle persone con una grande autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro e del proprio orario di lavoro.

La soppressione del pagamento delle ore straordinarie presuppone che queste vengano compensate con altre prestazioni, come ad esempio un salario più elevato, giorni di vacanza supplementari o altri «privilegi». Un tale accordo deve essere convenuto in forma scritta nel contratto individuale di lavoro.

Con questo cade la ragione principale per la quale non si volle applicare il CCL ai quadri o agli specialisti con un salario elevato. Vi raccomandiamo di esaminare l'applicabilità del CCL nei casi di questo genere, per tenere conto dell'art. 1.

Art. 12.6 Assenze brevi

Gli orari di lavoro flessibili attuali permettono in generale al dipendente di liquidare gli affari privati fuori dal tempo di lavoro. In caso d'impegni per-

sonali urgenti che non possono essere rimandati, raccomandiamo di attenersi ai principi seguenti, al fine di trattare allo stesso modo i dipendenti con un salario mensile e i dipendenti con un salario orario:

- Il dipendente dovrà provare, nel caso in questione, il carattere obbligatorio, l'urgenza e l'impossibilità di poter spostare l'appuntamento.
- L'autorizzazione per queste assenze viene impartita per via di servizio.
- Le assenze che eccezionalmente possono essere messe sul conto del tempo di lavoro sono consultazioni urgenti dal medico o dal dentista, la consultazione per una donazione di sangue in un caso urgente, la citazione davanti al tribunale o alle autorità che non può essere rinviata, così come gli esami professionali. Una terapia regolare che non può avere luogo durante il tempo libero deve essere considerata come un'assenza dovuta a malattia.

In caso dell'orario annuale di lavoro o di sistemi con orario flessibile bisognerà prevedere una regolamentazione che tenga conto delle raccomandazioni sopraccitate.

Art. 12.7 Conto capitale tempo di lunga durata

a) Principio

Il conto capitale tempo di lunga durata ha aperto una nuova via alla flessibilità a lungo termine del tempo di lavoro. Permette di accumulare i crediti di tempo lavorativo a lungo termine e di utilizzarlo successivamente per altri scopi definiti dal dipendente. Il dipendente può dunque far valere il diritto di utilizzare il suo capitale di tempo, ma deve tenere conto in modo appropriato delle necessità dell'azienda. Il conto capitale tempo di lunga durata non deve servire a superare una fase di scarsa occupazione.

I conti capitale tempo di lunga durata possono essere introdotti sia nelle aziende con il sistema dell'orario annuale di lavoro, che nelle aziende che applicano la settimana lavorativa di 40 ore.

b) Procedura (art. 12.7 cpv. 1)

I conti capitale tempo di lunga durata si basano su un regolamento aziendale stabilito dalla direzione e dalla rappresentanza del personale, così come su accordi individuali con le persone coinvolte. Né i dipendenti, né i datori di lavoro possono quindi imporre unilateralmente la creazione di un conto capitale tempo di lunga durata.

*c) Possibilità di alimentare il conto capitale tempo di lunga durata
(art. 12.7 cpv. 2)*

- Ore in più ai sensi dell'art. 12.2 lett. d); le ore riportate da un anno all'altro e il credito sul conto capitale tempo di lunga durata non devono tuttavia superare le 200 ore complessive.
- Al massimo 5 giorni di vacanza all'anno ai sensi dell'art. 13.5.

Sconsigliamo di accreditare le ore di lavoro straordinario al conto capitale tempo di lunga durata.

d) Regolamento aziendale (art. 12.7 cpv. 4)

I diversi punti dell'art. 12.7 cpv. 4 vengono precisati nei regolamenti aziendali. Il CCL contiene nell'art. 12.7 cpv. 5 e 6 la raccomandazione di prevedere una garanzia finanziaria esterna del conto capitale tempo di lunga durata e consiglia come trattare queste ore in caso di disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro.

Il segretariato di Swissmem offre alle aziende un documento di lavoro con le istruzioni concernenti il conto capitale tempo di lunga durata.

e) Scopo e contributi alle assicurazioni sociali

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali definisce «conto capitale tempo di lunga durata» un conto a termine sul quale vengono effettuati dei versamenti (in tempo e/o in denaro) al solo scopo di utilizzarli irrevocabilmente per il pensionamento anticipato. I relativi depositi sono considerati come realizzati al momento della loro registrazione (cosiddetto principio della realizzazione) e, di conseguenza, soggiacciono alle trattenute AVS/AI/IPG/AD e LAINF. Sono da distinguere dai conti capitale tempo «normali», che dovrebbero permettere di utilizzare il credito per scopi diversi durante il rapporto di lavoro, ad esempio periodi sabbatici, ferie prolungate, perfezionamento professionale, riduzione temporanea del carico di lavoro, ecc. In questi casi, la deduzione dei contributi avviene solo al momento dell'utilizzo del relativo credito di tempo sul salario pagato a suo tempo. Il CCL permette ambedue le varianti (art. 12.7 cpv. 1). Nel formulare il relativo regolamento, sarà necessario prestare la necessaria attenzione all'aspetto del diritto sulle assicurazioni sociali.

Art. 13 Vacanze

Art. 13.1 Durata

a) Calcolo dei giorni

Il fatto che si calcoli le vacanze a giorni non modifica la durata delle singole vacanze. La sola disposizione di carattere imperativo è quella che obbliga a prendere 2 settimane di vacanza consecutive sull'arco di un anno civile (art. 329c cpv. 1 del CO).

b) Giovani e apprendisti

Il CCL definisce nell'ambito delle ferie il termine «giovani» in modo differente dalla LL. Sono considerati giovani, i dipendenti tra i 15 e i 20 anni compiuti. Si distinguono dagli apprendisti per il fatto che hanno un contratto di lavoro normale e che sottostanno al CCL a norma dell'art. 1.

Per gli apprendisti, a differenza dei giovani, il numero di giorni di vacanza non dipende dall'età, ma dall'anno di apprendistato. Ciò significa, che anche gli apprendisti con più di 20 anni avranno diritto alle stesse vacanze alle quali hanno diritto gli altri apprendisti.

L'estensione del diritto alle vacanze per i giovani e gli apprendisti oltre al minimo legale di 5 settimane mira a una certa compensazione nei confronti dei giovani che dopo la scuola obbligatoria seguono una formazione di tipo scolastico che prevede lunghe vacanze.

Secondo il cpv. 3, le aziende hanno il diritto di computare un certo tipo di manifestazioni ricreative simili alle vacanze indipendentemente dal fatto che gli organizzatori siano le aziende stesse o terzi. Durante il primo anno di apprendistato possono essere computate al massimo 2 settimane, durante il secondo anno, una settimana. Il computo può anche essere parziale. Le manifestazioni sono «computabili alle vacanze» se sono di carattere ricreativo e/o di riposo (ad esempio campo di sport). In linea di principio le manifestazioni alle quali i giovani sono obbligati a partecipare come ad esempio i campi di lavoro, anche se a favore di terzi o di natura caritativa, non sono invece computabili alle vacanze e non possono di conseguenza essere computati alle settimane di vacanza supplementari.

Art. 13.2 Calcolo del diritto alle vacanze

a) Età determinante

Il numero di giorni di vacanza che spettano al dipendente si calcola in base al numero di anni compiuti il 1° gennaio dell'anno civile per il quale verranno

accordate le vacanze. Un dipendente nato il 1.8.1968 avrà 50 anni compiuti il 31.7.2018. Di conseguenza avrà diritto a 30 giorni di vacanza dal 1.1.2019.

Per stabilire l'età dei giovani ai sensi del cpv. 1, vale il 1° gennaio per cui le vacanze vengono accordate per tutto l'anno civile e non pro rata fino al compleanno.

b) Inizio e fine dell'attività nel corso dell'anno civile

Siccome il CCL fissa le vacanze in funzione dell'anno civile, a differenza del codice delle obbligazioni, il diritto alle vacanze di un dipendente che inizia a lavorare in un'azienda o che lascia l'azienda nel corso dell'anno verrà fissato pro rata. Un dipendente che inizia a lavorare il 1° settembre avrà diritto a $\frac{1}{3}$ delle vacanze. Il diritto di prendere vacanza esiste a partire dal primo giorno di lavoro.

Se alla fine del rapporto di lavoro, il numero dei giorni di vacanza ai quali un dipendente ha diritto, è stato sorpassato, l'azienda può detrarre dal salario l'importo corrispondente alle vacanze prese in più, ma solo nei casi in cui la disdetta viene pronunciata dal dipendente.

c) Giorni festivi o incapacità di lavoro durante le vacanze

Se un dipendente si ammala o subisce un infortunio durante le vacanze, può generalmente recuperare i giorni di vacanza persi. In caso di incapacità lavorativa bisogna valutare se il fatto di prendere delle vacanze, permetta di realizzarne lo scopo, vale a dire il riposo. Se questo è il caso (ad esempio: un polimeccanico con una mano slogata) le vacanze vanno computate per intero.

I giorni festivi che coincidono con le vacanze e che vengono retribuiti in virtù dell'art. 14 non contano come giorni di vacanza.

d) Nessun recupero di assenze durante i giorni di congedo («ponti»)

I giorni di congedo non devono essere considerati come vacanze, ma valgono come giorni liberi definiti in anticipo per tutta l'azienda. Per questo motivo i giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare, ecc. durante il congedo non possono essere recuperati. D'altra parte il dipendente assente nei giorni in cui è previsto effettuare il recupero, deve poterne beneficiare.

Un ragionamento analogo vale fundamentalmente nel caso di orario annuale di lavoro, ma non esclude altre possibilità.

Art. 13.3 Riduzione del diritto alle vacanze

a) Assenze per ragioni legate al dipendente

Le vacanze possono essere ridotte se il dipendente rimane assente dal lavoro non per colpa sua, ma per delle ragioni legate alla sua persona, se queste assenze durano globalmente 4 mesi interi o più di 4 mesi. A partire dal quarto mese e per ogni mese completo supplementare, il diritto alle vacanze può essere ridotto ogni volta di un dodicesimo. Siccome le vacanze si calcolano in base all'anno civile, si può tenere conto solo delle assenze che si sono verificate durante lo stesso anno civile. Ad esempio, un'assenza dal 1° ottobre al 31 marzo non giustifica una riduzione delle vacanze.

Il diritto al periodo di protezione trimestrale si rinnova ogni anno civile. Di ciò bisogna tener conto in caso di lunghe assenze a causa di malattia o incidente che si protraggono all'anno successivo.

b) Assenze per ragioni non legate al dipendente

Se il dipendente rimane assente dal lavoro non per colpa sua e neanche per ragioni legate alla sua persona, come ad esempio in caso di lavoro ad orario ridotto o di ritardo del datore di lavoro, le vacanze non possono essere ridotte.

c) Assenze provocate dal dipendente

Se il dipendente è invece responsabile delle assenze – congedo non pagato, infortunio colposo (rifiuto delle prestazioni da parte della SUVA) – si può procedere a una riduzione corrispondente delle vacanze. Con una sola eccezione: congedo per prestare cura a un membro ammalato della propria famiglia, anche se queste assenze superano il massimo autorizzato di 3 giorni secondo l'art. 20.

d) Regolamentazioni riguardante la riduzione delle vacanze in caso di gravidanza o congedo di maternità (art. 13.3 cpv. 1 e 2)

In analogia all'art. 329b cpv. 3 CO, l'art. 13.3 cpv. 2 CCL stabilisce che il congedo di maternità non implica alcuna riduzione delle vacanze.

L'apparente contraddizione tra l'art. 13.3 cpv. 1 e 2 (maternità permette di ridurre il diritto alle vacanze, il congedo di maternità non può implicare ad una riduzione delle vacanze) si spiega come segue: «maternità» ai sensi del cpv. 1 significa «gravidanza». Assenze causate dalla gravidanza prima del parto possono portare ad una riduzione delle vacanze. Il codice delle obbligazioni invece **non permette** una riduzione delle vacanze in caso di un congedo di maternità dopo il parto secondo la legge o il CCL.

Art. 13.4 Assegnazione delle vacanze

Questo articolo corrisponde in gran parte al testo del codice delle obbligazioni e alla giurisprudenza in materia. È stato ripreso dal CCL per dare al personale e ai responsabili una visione d'insieme sul diritto alle vacanze. Il fatto di dover tenere conto dei desideri dei dipendenti con famiglia, viene invece citato espressamente solo nel testo del CCL, ma nella maggior parte delle aziende se ne teneva già conto.

Vi raccomandiamo di insistere presso i dipendenti e i quadri affinché le vacanze siano prese nel corso dell'anno civile o, al più tardi, fino alla fine del primo trimestre dell'anno successivo – salvo accordi eccezionali (ad esempio art. 13.5) – al fine di non accumulare riserve. Per evitare le conseguenze spiacevoli di tali riserve, è possibile, se necessario, richiedere formalmente al dipendente di prendere le vacanze.

Art. 13.5 Concentrazione e conversione dei giorni di vacanza

a) Concentrazione delle vacanze

Il cpv. 1 permette la concentrazione di vacanze su una lunga durata. La concentrazione delle vacanze di due anni consecutivi, già praticata da diverso tempo in casi isolati, non deve essere limitata.

b) Conversione delle vacanze

Per accordo scritto, deciso liberamente da datore di lavoro e dipendente, può essere stabilito che 5 giorni all'anno (vale a dire 40 ore) possono essere accreditati sul conto capitale tempo di lunga durata e/o convertiti in una riduzione proporzionale della durata del lavoro. Naturalmente su quel conto vengono accreditati al 100%, cioè senza supplemento.

Art. 14 Giorni festivi

a) Determinazione

Il numero di giorni festivi deve essere fissato dall'azienda sotto forma di regolamento durevole, non deve quindi essere rinnovato ogni anno, e la rappresentanza del personale in questo caso ha solo il diritto di consultazione. È possibile modificare il regolamento relativo ai giorni festivi quando ci sono delle modifiche legislative cantonali in materia o in occasione delle revisioni del regolamento aziendale.

b) Diritto minimo

Il dipendente ha diritto a un minimo di 9 giorni festivi pagati all'anno. Ciò non significa che il regolamento dei giorni festivi debba tenere conto dei giorni festivi mobili (Natale, 1° gennaio, ecc.) in modo tale che il dipendente abbia ogni anno 9 giorni festivi effettivi. Le festività che cadono su un sabato non lavorativo o la domenica non possono essere recuperate con ulteriori giorni festivi. Le festività che cadono nelle vacanze valgono invece come giorni festivi e non come vacanze (cfr. art. 13.2 cpv. 2). Il 1° agosto è incluso nei 9 giorni festivi pagati.

c) Malattia, ecc. durante i giorni festivi

Va sottolineato che i giorni festivi non possono essere recuperati se il dipendente non era abile al lavoro in quel momento, ad esempio per malattia, infortunio, servizio militare, ecc.

Art. 15 Salario**Art. 15.1 Principio – divieto della discriminazione salariale**

Il principio legale del «salario uguale per un lavoro di uguale valore» viene anticipato come principio alla regolamentazione sul salario. Non è formulato soltanto secondo il sesso, ma fa riferimento anche alla nazionalità e deve essere osservato in modo particolare nella strutturazione e nell'applicazione di sistemi salariali. Le rappresentanze del personale possono tematizzare sulle disuguaglianze **sistematiche** di trattamento ai sensi dell'art. 8.6 cpv. 2 tra le collaboratrici e i collaboratori.

Art. 15.2 Determinazione del salario

Grazie alla libertà contrattuale, di principio, le aziende sono **autonome in materia salariale**.

Il salario viene stabilito **individualmente** tra datore di lavoro e il dipendente. Il CCL precisa a questo proposito alcuni elementi essenziali da prendere in considerazione come la funzione, il rendimento e la responsabilità dei singoli dipendenti. Secondo il cpv. 2 gli elementi determinanti per la determinazione del salario devono inoltre essere chiari per il singolo dipendente. Anche se questi criteri non obbligano l'impresa ad introdurre dei sistemi salariali, riconosciamo in essi chiaramente il valore di una retribuzione fissata in funzione delle prestazioni, differenziata e trasparente. Nell'ambito delle trattative sulle modifiche generali dei salari, ai sensi dell'art. 15.3, si

dovrebbe lasciare sufficiente spazio per gli adeguamenti salariali individuali legati alle prestazioni o alla funzione.

a) Salari minimi (art. 15.2 cpv. 3, 4 e 6)

Malgrado la libertà di stabilire il salario individuale a livello aziendale, questo è soggetto a determinati requisiti minimi. In linea di principio, per nessun dipendente è possibile andare sotto la soglia dei salari minimi indicizzati, differenziati per regione. Vi sono tre regioni salariali (A, B e C). La suddivisione geografica di tali regioni risulta in modo vincolante dalla tabella inserita nell'art. 15.2 cpv. 3.

I salari minimi s'intendono come salari lordi per un grado d'occupazione al 100% (2080 ore annue) e vengono ridotti di conseguenza per un impiego a tempo parziale. Di principio, i salari minimi delle regioni A e B valgono per tutta la durata di validità del CCL, fino al 30 giugno 2023; quelli della regione C subiscono ogni anno un adeguamento di CHF 30 mensili (il 1° gennaio di ogni anno, la prima volta il 01.01.2019).

Ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 6, gli importi stabiliti per le regioni A, B e C nell'art. 15.2 cpv. 3, saranno ora indicizzati (nuovo) annualmente con l'indice dei prezzi al consumo (IPC) (la prima volta il 01.01.2019). L'indicizzazione riguarda unicamente i salari minimi per l'anno successivo. Gli altri salari non sono oggetto di indicizzazione. Ogni anno, le parti contraenti stilano un verbale per i salari minimi indicizzati e li pubblicano entro il 30 novembre. ASM si preoccupa di informare le aziende in merito ai salari minimi indicizzati.

Nel CCL è previsto che le indennità salariali irregolari non vengano contegiate nel calcolo del salario, le indennità regolari (a cui appartengono anche le indennità regolari per i turni) al contrario lo sono. Sosterremo con vigore tale posizione.

L'ambito di validità per l'applicazione dei salari minimi si stabilisce secondo l'art. 1. Per praticanti (ne fanno parte anche gli studenti che per i loro lavori di diploma sono attivi in azienda per un breve periodo di tempo), impiegati a domicilio, ausiliari fino a tre mesi, apprendisti e dipendenti di agenzie di collocamento, per i quali il CCL va applicato solamente per analogia, le regolamentazioni riguardanti ai salari minimi non hanno validità.

È possibile rimanere sotto la soglia dei salari minimi prescritta ai sensi dell'art. 15.2 cpv. 4, per dipendenti con una capacità lavorativa limitata accertata. I salari dei dipendenti con una capacità lavorativa limitata non sono neppure soggetti al controllo effettuato dall'organo di controllo, previsto

dall'art. 15.2 cpv. 7. La capacità lavorativa limitata può essere attribuita a motivi di carattere fisico, psichico o anche sociale. Tale limitazione deve essere accertata, con modalità di accertamento diverse, a seconda dell'origine. Una capacità lavorativa limitata legata a problemi di salute è meglio farla comprovare da un'attestazione o un certificato medico.

I salari minimi vengono applicati indipendentemente dall'età del dipendente, a condizione che egli sia pienamente integrato nel processo di creazione di valore aggiunto e che esegua il lavoro. Se un datore di lavoro ha sedi in più regioni con un salario minimo diverso, si raccomanda di applicare il salario minimo alla regione corrispondente al luogo di lavoro predominante del rispettivo dipendente.

b) Collaboratori qualificati (art. 15.2 cpv. 5)

Il principio della definizione del salario individuale vale anche per i collaboratori qualificati. Se sono soddisfatte le condizioni definite all'art. 15.2 cpv. 5, le ditte ASM s'impegnano a pagare ai collaboratori qualificati un salario adeguatamente più elevato rispetto ai salari minimi indicizzati, ove quest'importo aggiuntivo deve essere di almeno CHF 300 lordi. Questo importo non è indicizzato.

Già nel 2013 il CCL prevedeva in tutte le regioni un aumento di CHF 300 per i dipendenti qualificati. Dato che il nuovo CCL prevede il controllo del rispetto dei salari minimi, la definizione è stata precisata. Per definizione il dipendente qualificato esercita una funzione, per la quale è richiesta una formazione professionale triennale. Fa dunque stato la funzione esercitata e non la formazione del dipendente.

I seguenti esempi per una migliore comprensione:

- Un operaio ausiliario (il cui salario si situa di poco oltre il salario minimo) dopo alcuni anni è promosso all'interno dell'azienda a fresatore. L'azienda è tenuta a corrispondergli un salario di almeno CHF 300 oltre il minimo salariale, in quanto la funzione svolta richiede come minimo una formazione professionale triennale.
- Una sarta diplomata passa al settore MEM e ricopre una funzione commerciale (senza aver concluso la relativa formazione). L'azienda è tenuta a corrisponderle un salario di almeno CHF 300 oltre il minimo salariale, in quanto la funzione svolta richiede come minimo una formazione professionale triennale.
- Un cuoco diplomato assume la funzione di un operaio ausiliario. L'azienda deve riconoscergli un salario minimo senza i CHF 300, malgrado che il dipendente abbia concluso una formazione professionale quale cuoco.

c) Verifica del rispetto dei salari minimi (Art. 15.2 cpv. 7)

Una volta all'anno, tutte le aziende associate all'ASM devono effettuare un controllo dei salari minimi (nuovo). A tale scopo, l'azienda membro ASM incarica la propria/un'organo di controllo indipendente. In linea di principio, il momento di questo controllo può essere scelto liberamente (ad es. con il bilancio annuale).

L'ordine per la verifica è standardizzato per tutta la Svizzera. L'associazione di settore EXPERTsuisse informa tutte le società di revisione in merito alla procedura per il controllo dei salari minimi. Una volta terminata la verifica, l'azienda riceve un rapporto di revisione standard (secondo lo standard di revisione svizzero PS 920).

Il controllo dei salari minimi si basa su una lista («lista dei salari») con valori di riferimento standardizzati. La lista può essere richiesta presso la segreteria di Swissmem.

Sono esclusi dalla verifica i dipendenti ai sensi dell'art. 1 cpv. 3 e 4 CCL e art. 15.2 cpv. 4 CCL.

Il rapporto di revisione rimane all'azienda membro ASM e non dev'essere inviata a nessun'altro organo. **Eccezione:** l'azienda membro ASM necessita una certificazione CCL.

Per le aziende membro ASM che necessitano di una certificazione CCL che attesta il rispetto del CCL MEM (ad es. per la partecipazione ad appalti pubblici), la procedura di richiesta è oggetto dell'allegato 2 CCL (vedi relativo commento).

d) Possibilità di ricorso (art. 15.2 cpv. 8 e 9)

Le possibilità di ricorso si riferiscono solamente all'applicazione delle direttive salariali per le quali sono escluse le trattative tra le parti contraenti (istanze convenzionali, cpv. 8) e per le quali non si può ricorrere al tribunale arbitrale (cpv. 8 e 9). Ciò a differenza delle modifiche generali del salario previste negli art. 15.3 e 10.2 per le quali sono contemplate le istanze convenzionali e la procedura arbitrale nell'art. 10.4.

Se un dipendente è dell'opinione che il suo salario non corrisponde ai criteri dell'art. 15.2 cpv. 3 – 6 CCL può fare ricorso presso l'ufficio competente del datore di lavoro e richiedere un dibattito in merito al salario annunciato tra la rappresentanza dei lavoratori e l'ufficio dell'azienda che si occupa della determinazione del salario. Nell'ambito del dibattito, il datore di lavoro deve spiegare in modo comprensibile al dipendente e alla rappresentanza dei

lavoratori, come si compone il salario e la sua adeguatezza rispetto al salario in uso nell'azienda. Le persone coinvolte nel dibattito a causa della protezione dei dati non possono trasmettere a terzi le informazioni ricevute in via confidenziale. Se non si arriva a un accordo è necessario procedere con il ricorso civile. Sono in ogni caso escluse le trattative tra le parti contraenti.

Le parti contraenti sono concordi sul fatto che l'ordinamento dei salari minimi non deve comportare un peggioramento illecito dei salari. Se nel corso di molteplici procedure individuali (cpv. 8) dovesse risultare che un'azienda associata a ASM ha sistematicamente, ripetutamente e abusivamente contravenuto alle disposizioni salariali previste dal CCL, una parte contraente può pretendere un dibattito con tale azienda coinvolgendo tutte le altre parti contraenti. Nel corso di tale dibattito, l'azienda in questione deve spiegare alle associazioni i motivi delle contravvenzioni e indicare le soluzioni e gli interventi concreti con i quali intende evitare in futuro il ripetersi di tali contravvenzioni. Se le associazioni non sono d'accordo con le soluzioni proposte, possono proporre modifiche che saranno vincolanti solo nella misura in cui esse non superino i salari minimi stabiliti in maniera esplicita. Qualsiasi altra proposta non è vincolante, ma può essere seguita in maniera facoltativa. Una procedura arbitraria è esclusa. Rimangono possibili le vie di ricorso civili.

Art. 15.3 Adegamenti dei salari

Modifiche generali dei salari (incluse anche le diminuzioni dei salari e i cosiddetti «aumenti zero») vengono dibattuti in modo autonomo all'interno dell'azienda tra la rappresentanza del personale e la direzione senza che esse siano vincolate a salari medi o contrattuali. Le disposizioni relative ai salari minimi, inclusa l'indicizzazione all'indice nazionale ai prezzi di consumo (IPC) dei salari minimi valida dal 01.01.2019 (nuovo) devono però essere rispettate. Laddove non esistano rappresentanze del personale, le trattative salariali possono essere condotte dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti (cpv. 5). A questo scopo può essere eletta secondo principi democratici anche una delegazione di dipendenti.

Il CCL stabilisce che durante queste trattative salariali vengono considerati tra l'altro la competitività dell'azienda, la situazione economica generale, la situazione sul mercato del lavoro e il costo della vita. Non esiste però un diritto generale alla compensazione del rincaro (esclusa l'indicizzazione annua dei salari minimi a partire dal 01.01.2019).

Per rendere possibili delle trattative aperte, la direzione deve mettere a disposizione della rappresentanza del personale le informazioni necessarie sull'andamento degli affari e sulla situazione dei salari (art. 15.3 cpv. 2). Dipende dalle circostanze concrete quali dati vengono comunicati. Per quanto riguarda la situazione salariale, il CCL menziona esplicitamente la massa salariale, i sistemi salariali e le prestazioni sociali. Riguardo l'andamento degli affari è da osservare che non vengano soltanto presentate delle cifre retrospettive, ma anche informazioni sulle prognosi future (con gli adeguamenti dei salari vengono definiti i costi futuri!). Ne fanno parte ad esempio indicazioni sullo sviluppo delle ordinazioni e del mercato e sulla situazione concorrenziale. Alle rappresentanze del personale deve essere presentato un quadro per metterle in grado di comprendere i progetti della direzione e di poter tirare insieme a quest'ultima le conclusioni giuste.

Se durante le trattative la direzione ricorre a indagini e rilevamenti salariali esterni, questi devono essere spiegati alle rappresentanze del personale; è però permesso che la relativa documentazione sia ritirata dopo la seduta. È necessario che la confidenzialità sia garantita.

Se la direzione e la rappresentanza del personale non giungono ad un accordo, possono ricorrere alle parti contraenti (art. 10.2). Se anche queste non trovano una soluzione, il tribunale arbitrale emette, su richiesta di una delle parti contraenti, una sentenza inappellabile (art. 10.4).

Art. 15.4 Salario in caso d'impedimento al lavoro

a) Trattamento dei supplementi per il lavoro a turni e supplementi simili (art. 15.4 cpv. 2)

Il cpv. 2 precisa che i supplementi per i turni, in caso di lavoro a turni permanente, fanno parte del salario, mentre i supplementi per i lavori pesanti (calore, rumore, sporcizia, ecc.) perdono la loro giustificazione in caso di impedimento al lavoro, e di conseguenza non possono essere considerati come parte integrante del salario. Questo ragionamento vale anche per il salario durante le vacanze.

Il supplemento del lavoro a turni temporaneo viene retribuito in modo differente a dipendenza dell'azienda. Alcune aziende assimilano il supplemento alle indennità per gli inconvenienti causati, altre considerano anche il supplemento per lavoro a turni temporaneo come parte integrante del salario. Questa varietà di pratiche continuerà a esistere. Si tratta di accordi contrattuali che non violano il CCL e neppure la legge. Questi regolamenti aziendali devono comunque essere chiari e senza equivoci.

b) Principio del salario netto (art. 15.4 cpv. 3)

L'ultimo capoverso conferma ancora una volta il principio del salario netto, secondo il quale il versamento a un dipendente che non può presentarsi al lavoro non deve essere superiore al salario netto che percepisce lo stesso dipendente quando lavora. La prestazione complementare che l'azienda deve versare oltre alle prestazioni dell'IPG, dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'assicurazione malattia o dell'assicurazione militare deve essere calcolata in modo che il dipendente non tragga un vantaggio ingiustificato nei confronti di chi lavora.

Art. 15.5 Procedura in caso di dumping salariale*a) Premessa*

Le misure collaterali riguardo l'accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE prevedono diversi strumenti legali per evitare un dumping salariale e sociale. Organo esecutivo importante sono le «commissioni tripartite» cantonali (rappresentanti delle organizzazioni cantonali dei dipendenti, dei datori di lavoro e delle autorità) che possono ad esempio «partecipare alla determinazione dei salari usuali nel luogo, nella professione o nel ramo» e ciò implica «la ricerca di informazioni e di documentazioni necessarie», «verificare possibilità di abusi e di aggiramenti», «osservare il mercato e accettare degli abusi» così come «proporre l'approvazione di un contratto normale di lavoro (con salari minimi) e chiedere il conferimento dell'obbligatorietà generale a contratti collettivi di lavoro».

A queste competenze in parte molto ampie, il CCL mette a confronto una «soluzione del ramo» che dovrebbe permettere di risolvere possibili problemi con strumenti delle parti sociali. Una differenza importante sta nel fatto che la regolazione legale non mira alla singola azienda, ciò che fa invece il CCL mirando sulla lotta contro gli abusi a livello delle singole ditte. Dal punto di vista legale, l'art. 15.5 non può eliminare le disposizioni della legge e le competenze delle commissioni tripartite; nella pratica invece si può con quest'ultimo raggiungere la priorità della procedura prevista delle parti contraenti. Questa soluzione approfitta dalle nozioni del ramo specifiche delle parti sociali MEM.

b) Abuso (art. 15.5 cpv. 1 e 2)

Le disposizioni dell'art. 15.5 mirano alla lotta contro gli **abusi**. Il cpv. 1 si attiene strettamente alla definizione nella legge («offrire ripetutamente e abusivamente dei salari inferiori a quelli usuali per le ditte e per il ramo»).

L'aspetto dell'offrire ripetutamente è molto importante. Vale a dire che un caso singolo non può far partire tutta la procedura.

Al cpv. 2 vengono descritte le forme più frequenti del dumping salariale con due definizioni esemplari dell'abuso. Questa enumerazione non è conclusiva, ma può servire come guida per l'interpretazione del concetto dell'abuso. La descrizione corrisponde inoltre alle definizioni da parte della SECO (Segreteria di Stato dell'economia).

c) Procedura (art. 15.5 cpv. 3, 4 e 7)

Secondo il cpv. 3, le parti contraenti costituiscono una commissione paritetica che agisce in un presunto caso di abuso come intermediario.

Il cpv. 3 lett. a) regola i flussi d'informazione tra le diverse parti coinvolte se dovesse sorgere il sospetto di un abuso.

La verifica del presunto abuso spetta secondo il cpv. 3 lett. b) in prima linea alla rappresentanza del personale in collaborazione con la direzione. Con questo si raggiunge un collegamento in parallelo con la procedura in caso di divergenze d'opinione del CCL (trattative salariali, trattative riguardo ad un piano sociale ecc.). Soltanto se manca una rappresentanza del personale eletta è previsto che la direzione o i dipendenti stessi possano rivolgersi direttamente alla commissione paritetica.

Al cpv. 3 lett. c) viene definito il disbrigo della procedura aperta. All'occorrenza possono essere decisi dei «provvedimenti correttivi». Il loro contenuto si orienta naturalmente alle osservazioni elaborate in comune dalla direzione e dalla rappresentanza aziendale del personale.

Se non viene trovato un accordo, la direzione e/o la rappresentanza del personale possono rivolgersi secondo il cpv. 3 lett. d) alla commissione paritetica che presenterà una proposta conciliativa. Se questa proposta conciliativa non dovesse essere accettabile per la direzione o la rappresentanza del personale esiste la possibilità di presentare il caso ad un tribunale arbitrale (lett. e)). Con ciò il modo di procedere corrisponde alle altre procedure in caso di divergenze secondo il CCL.

Secondo il cpv. 4 il controllo sull'applicazione della proposta conciliativa oppure della sentenza del tribunale arbitrale spetta alla commissione arbitrale.

Il cpv. 7 serve come valvola nel caso che l'attuale art. 15.5 non dovesse bastare nella lotta contro il dumping salariale (ma finora non esistono indicazioni in proposito); quali provvedimenti correttivi sarebbero scelti all'ultimo verrebbe deciso in comune dalle parti contraenti.

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

L'indennità di fine anno è parte integrante del salario, ma sottostà alle regole speciali degli art. 16.1 e 16.2.

Art. 16.1 Importo dell'indennità di fine anno

Secondo l'art. 16.2, l'indennità di fine anno corrisponde a un salario mensile e va versata per tutti i mesi durante i quali il dipendente ha avuto diritto al suo salario, quindi anche durante il periodo dopo il decesso del dipendente secondo l'art. 338 CO. Se un dipendente inizia a lavorare in un'azienda e si dimette lo stesso anno, i mesi non completi devono essere addizionati per il calcolo pro rata.

Art. 16.2 Calcolo dell'indennità di fine anno

L'indennità di fine anno si calcola sulla base delle regole speciali previste dal CCL; in particolare va tenuto conto del fatto che le ore straordinarie non vanno prese in considerazione.

I casi principali in cui è prevista una riduzione ai sensi del cpv. 2 sono: la perdita di salario per malattia e infortunio (cfr. art. 18.1 e 18.5), i congedi non pagati, il servizio militare o civile che dura più di un mese e il lavoro ad orario ridotto (cfr. art. 35), o la sostituzione del salario con delle prestazioni assicurative.

Va ricordato che certe assicurazioni sociali (assicurazione contro gli infortuni, assicurazione contro la disoccupazione) versano ugualmente la tredicesima sotto forma di un importo mensile proporzionale (vedi anche l'art. 35). Le indennità versate due volte possono scatenare discussioni poco piacevoli con le assicurazioni sociali. Questo problema va in particolare sorvegliato in caso di lavoro ad orario ridotto o di assenza dovuta a una malattia o un infortunio.

Art. 17 Assegni per i figli

Il CCL non conosce una propria regolamentazione per gli assegni per i figli o **di formazione**. Rinvia esclusivamente alle regolamentazioni cantonali, le quali sono quindi applicabili direttamente. L'importo degli assegni (assegni per i figli, assegni per la formazione professionale, ecc.) viene stabilito fondamentalmente dalle disposizioni legali cantonali applicabili al singolo caso e corrisponderà comunque a un minimo di CHF 200 al mese.

Art. 18 Malattia, infortunio, maternità e paternità

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

a) Principio

Il CCL concede ai dipendenti, impediti nella loro prestazione per malattia, infortunio o gravidanza, il salario intero durante un periodo limitato fissato dall'art. 18.1 cpv. 1 (immediatamente e senza periodo di attesa, contrariamente all'art. 324a cpv. 1 CO). L'art. 18.7 dà la possibilità di scegliere altre regole per il versamento del salario, ad esempio con un pagamento differito, purché queste soluzioni siano equivalenti.

Da queste soluzioni bisogna distinguere le disposizioni riguardanti il congedo di maternità: il diritto al salario dopo il parto, vale a dire il pagamento del salario durante il congedo di maternità è regolato nella legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG). A livello del CCL vengono applicati come finora gli art. 18.1 cpv. 4 e 18.2 (congedo di maternità e paternità).

b) Calcolo

I dipendenti hanno il diritto di essere retribuiti, anche se sono impediti soltanto parzialmente nella loro prestazione lavorativa. Il CCL stabilisce che, ai sensi dell'art. 18.1, l'ulteriore versamento del salario si applica agli impedimenti al lavoro «totali o parziali», vale a dire indipendentemente dal grado dell'impedimento. Inoltre, nell'art. 18.1 si parla di «per un periodo limitato» e di «durata delle prestazioni». Stando a questa formulazione chiara, si può affermare che il periodo massimo di ulteriore versamento del salario è fissato in modo uniforme, sia che gli impedimenti al lavoro siano totali o parziali, e l'art. 18.1 prevede quindi una durata minima. Questo significa che un'incapacità lavorativa parziale non comporta una proroga proporzionale della durata delle prestazioni.

Da un lato, il periodo durante il quale viene versato il salario è uguale per tutti i casi di malattia, e per tutti i casi di infortunio dall'altro.

Indipendentemente dal congedo di maternità ai sensi dell'art. 18.2, una donna incinta ha il diritto di ricevere il salario come se fosse ammalata, nel caso in cui non potesse recarsi al lavoro per un'indisposizione dovuta alla sua gravidanza, la quale, se il datore di lavoro lo richiede, deve essere documentata con un certificato medico.

Siccome soltanto le dipendenti con più di 10 mesi di servizio possono richiedere secondo l'art. 18.2 un congedo di maternità, l'art. 18.1 cpv. 4 prevede che le dipendenti con meno di 10 mesi di servizio nell'azienda hanno il diritto, in caso di assenze per gravidanza, parto o malattia, di ricevere il salario per un periodo complessivo di 2 mesi.

Indipendentemente da questo, il parto di una madre con un'attività lucrativa, attiva generalmente dal 1° luglio 2005 il congedo di maternità e il rispettivo pagamento previsto dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG, vedi anche il commento presso l'art. 18.2).

c) «Entro 12 mesi dall'inizio del caso»

La formulazione nell'art. 18.1 cpv. 1 «entro 12 mesi dall'inizio del caso» deve essere interpretata come segue:

A partire dall'inizio di una malattia o di un infortunio inizia a decorrere un periodo di riferimento di 12 mesi che non viene interrotto da nuove malattie o nuovi infortuni. Un nuovo periodo di riferimento comincia a decorrere solamente dopo la fine di questi 12 mesi. Se una malattia o un infortunio si prolunga oltre un periodo di riferimento, un nuovo periodo di riferimento di 12 mesi seguirà immediatamente a quello precedente. La scala dell'art. 18.1 cpv. 2 sulla base della quale viene versato il salario, vale per ognuno di questi periodi di riferimento.

d) Assenze di lunga durata in caso di malattia o infortunio

In caso di assenza lunga più di 12 mesi dovuta alla stessa malattia o allo stesso infortunio, il dipendente riacquista il diritto al salario solo dopo aver ripreso totalmente il lavoro per almeno 3 mesi. Questa regolamentazione è compatibile con l'art. 324a CO, visto che le assenze dovute a malattia, infortunio, servizio militare, ecc. vengono calcolate separatamente e non globalmente.

e) Vacanze in caso di incapacità lavorativa

In caso di incapacità lavorativa, bisogna esaminare se il fatto di prendere vacanza permetta di realizzarne lo scopo, vale a dire in prima linea il riposo. Se così fosse (esempio: un polimeccanico con una mano slogata) le vacanze vanno prese per intero, e non semplicemente nella misura della capacità lavorativa che rimane.

Prima di accordare le vacanze a questi dipendenti, raccomandiamo alle aziende di convenire dapprima la sospensione del versamento delle indennità giornaliera. Bisogna far capire chiaramente al dipendente che durante le vacanze, egli è considerato come un dipendente a tempo pieno e che di conseguenza, prendendo le vacanze complete, percepisce anche un salario completo. Per questo periodo verrà anche prolungata di regola la durata dei versamenti della cassa malattia.

Art. 18.2 Congedo di maternità e paternità

A partire dal 1° luglio 2005 esiste sia a livello del CCL sia a livello di legge un diritto ad un congedo di maternità. Per quanto riguarda l'ammontare dell'indennità giornaliera e la durata del pagamento dell'indennità, il congedo di maternità previsto della legge differisce da quello previsto dal contratto collettivo di lavoro.

a) Le dipendenti senza diritto ad un congedo di maternità ai sensi del CCL

Le dipendenti con meno di 10 mesi di servizio presso la stessa ditta affiliata a ASM non hanno diritto ad un congedo di maternità ai sensi del CCL. A partire dal 1° luglio 2005 hanno invece diritto all'indennità relativa prevista dalla legge, se erano assicurate obbligatoriamente presso l'AVS durante i 9 mesi immediatamente prima del parto, se hanno esercitato in questo arco di tempo un'attività lucrativa per almeno 5 mesi e se, nel momento del parto, sono dipendenti o indipendenti o se lavorano nell'azienda del marito e percepiscono lì un salario in soldi. L'indennità di maternità prevista dalla legge viene pagata come indennità giornaliera durante 14 settimane al massimo e ammonta all'80% del reddito medio percepito prima del parto del bambino, al massimo a CHF 196 al giorno.

b) Il congedo di maternità e paternità ai sensi dell'art. 18.2 del CCL

Dal decimo mese di servizio presso la stessa ditta affiliata a ASM in poi, ogni lavoratrice in gravidanza ha anche diritto ad un congedo di maternità previsto dal CCL con pagamento integrale del salario. Questo congedo dura 16 settimane e oltrepassa con ciò la durata del congedo previsto dalla legge. Se una dipendente adempie sia ai presupposti per il congedo di maternità previsto dalla legge sia a quelli del contratto collettivo di lavoro, l'80% del reddito medio (ma al massimo CHF 196 al giorno) viene pagato dall'assicurazione per perdita di guadagno. Il datore di lavoro integra questo pagamento durante 16 settimane allo stipendio pieno.

Dal 1° gennaio 2006 il datore di lavoro e la dipendente possono accordare che quest'ultima prenda il congedo di maternità 2 (finora 4) settimane prima del parto (vedi cpv. 2). Un accordo del genere può essere una soluzione ragionevole per la dipendente e il datore di lavoro, ma nessuna delle parti può essere costretta ad accettarlo. Se la dipendente inizia il congedo di maternità 2 settimane prima del parto ha ancora diritto ad almeno 14 settimane di congedo dopo il parto, dunque 6 settimane in più rispetto alle 8 settimane di divieto di occupazione secondo l'art. 35a cpv. 3 della LL.

Siccome il congedo di maternità non corrisponde alle vacanze, i giorni di malattia che cadono nel periodo del congedo non danno diritto al recupero di giorni di congedo. Al contrario, i giorni di malattia durante il congedo di maternità non sono computabili ai giorni di malattia o di infortunio che danno diritto al versamento del salario ai sensi dell'art. 18.1.

Il cpv. 3 assicura la coordinazione tra le disposizioni del CCL con quelle dell'assicurazione per perdita di guadagno (indennità di maternità ai sensi della legge).

Il cpv. 4 secondo il quale le prestazioni assicurative devono globalmente essere equivalenti, ha perso il suo significato con l'entrata in vigore dell'indennità di maternità prevista dalla legge. Visto che la legge sulle indennità di perdita di guadagno prevede un versamento durante 14 settimane dell'80% del reddito medio come indennità giornaliera, è in questione soltanto l'assicurazione della differenza salariale al 100% del reddito. L'equivalenza della soluzione assicurativa deve essere controllata in ogni singolo caso.

Il cpv. 5 contiene il diritto ad un congedo di paternità pagato di 5 giorni. Sulla base della buona fede il diritto nasce soltanto se la nascita è avvenuta durante il rapporto di lavoro valido con un'azienda associata ASM. Il congedo di paternità deve essere riscosso entro i primi sei mesi dalla nascita del figlio. A questo congedo di paternità si aggiunge anche il giorno di assenza per il parto (art. 20 cpv. 1 lett. c) e la raccomandazione di concedere un congedo di paternità non retribuito di 4 settimane al massimo. Le parti contraenti sono coscienti che le possibilità aziendali non permetteranno a tante aziende di offrire un'altra assenza di 4 settimane.

Non esiste nessun diritto al congedo di paternità pagato di 5 giorni in caso di un'adozione. In caso di un figlio extraconiugale, il congedo di paternità deve essere concesso, se la paternità è stata riconosciuta in modo dimostrabile. Il termine dei 6 mesi rappresenta un termine di perenzione. Pertanto, se un collaboratore non usufruisce del congedo entro i 6 mesi dalla nascita del figlio o, in caso di licenziamento, prima della fine del rapporto di lavoro.

ro, il diritto si estingue. Il congedo non è pagato. L'informazione fornita al collaboratore sul diritto al congedo pagato dopo la nascita del figlio e sul fatto di dover riscuoterlo entro i 6 mesi, fa sì che il diritto si estingua in caso di non riscossione per tempo. Il lavoratore e il datore di lavoro devono concordare sul momento della riscossione. In caso che non riescano a trovare un accordo, la decisione spetta al datore di lavoro. La durata del congedo di paternità di 5 giorni pagati è riferita ad un grado di occupazione del 100 per cento e viene ridotta in modo proporzionale in caso di un'occupazione a tempo parziale. Il diritto ad un congedo di paternità pagato non è contemplato per il partner di una coppia dello stesso sesso. Le persone in un'unione domestica registrata non hanno ancora il diritto di adottare un bambino o di usufruire delle tecniche di procreazione assistita.

Art. 18.3 Ricorso a medici di fiducia

a) Controllo del medico di fiducia

Si raccomanda di ricorrere al medico di fiducia, specialmente se le frequenti assenze per malattia facciano sospettare che vi siano abusi, o se un dipendente, dopo aver ricevuto il licenziamento, si annuncia malato senza un motivo plausibile, solo per approfittare della protezione dell'art. 336c CO. Il dipendente può essere mandato da un medico di fiducia a carico dell'azienda, se il datore di lavoro dubita dell'esistenza di una malattia. Per chiarire la situazione dal punto di vista giuridico, raccomandiamo di menzionare la possibilità di ricorrere a un medico di fiducia nel regolamento aziendale. Se il dipendente si rifiuta o se le sue assenze ingiustificate si ripetono, è possibile intraprendere misure disciplinari adeguate (ammonimento, ecc.) o, in ultima analisi, rimane la possibilità di sciogliere il rapporto di lavoro.

b) Procedura in caso d'assenze per malattia sospettose

Il problema delle assenze per malattie sospettose suscita sempre delle polemiche, ci atteniamo a quanto segue:

- L'introduzione dei giorni d'attesa durante i quali non viene versato né il salario, né una prestazione sostitutiva, ci sembra un mezzo disciplinare poco appropriato nei confronti della grande maggioranza dei dipendenti dei quali si può aver fiducia.
- I certificati medici sono abitualmente richiesti a partire dal terzo giorno di malattia. L'obbligo di presentare un certificato medico ancora prima, può avere effetti vessatori. Provoca spese mediche inutili e può in certi casi far correre il rischio che un dipendente si annuncia malato più a lungo del necessario.

- Una consultazione telefonica con il medico non porta necessariamente a maggiore chiarezza, in quanto legato al segreto professionale dei medici; ciò può invece aiutare il medico (eventualmente quando si tratta di un nuovo medico) a stabilire se il dipendente è solo occasionalmente o frequentemente malato o se si fa passare per malato, se è stato da poco licenziato, se è stato visto in edifici pubblici quando era assente per malattia, ecc. Forse è anche possibile determinare se il medico ha visto il paziente o se invece il medico ha semplicemente mandato per posta al dipendente un «certificato di favore». Può anche essere utile informarsi su una possibile ripresa parziale del lavoro.
- Numerose aziende hanno fatto ottime esperienze con un servizio di visite presso i collaboratori malati. Se questo compito viene ad esempio affidato ad una collaboratrice o un collaboratore comprensiva/o in pensione, possono derivarne degli effetti molto positivi.
- Un «case management» professionale e una collaborazione tempestiva con l'assicuratore serve inoltre al riconoscimento precoce dei casi problematici e, in diversi casi, ha successo nella pratica.

Art. 18.4 Sistemi aziendali diversi

Le aziende possono scegliere tra diverse possibilità sul modo in cui vogliono adempiere ai loro doveri di ulteriore versamento del salario. La scelta è lasciata alle aziende, anche se il cpv. 2 raccomanda una soluzione assicurativa equivalente all'obbligo legale, risp. del CCL, di ulteriore versamento del salario. Secondo la giurisprudenza vigente, un regolamento è equivalente se, con l'assunzione a metà del premio assicurativo, si versano indennità giornaliere pari all'80% del salario per una durata massima di 720 giorni entro 900 giorni. Ciò valutando che una soluzione assicurativa spesso (ma non sempre) offre ai dipendenti soprattutto a lungo termine una protezione migliore in confronto ad altre regolamentazioni che riguardano il versamento del salario. Per far sì che il dipendente non perda in caso di una sua uscita dall'azienda la protezione assicurativa da parte dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno, si raccomanda alle aziende di controllare che il modello assicurativo, scelto da loro, preveda la possibilità di trasferimento nell'assicurazione individuale. Se il datore di lavoro dovesse disdire ad esempio il rapporto di lavoro con un dipendente malato dopo che è passato il periodo della protezione ai sensi dell'art. 336c CO, sono le condizioni generali assicurative che stabiliscono se l'assicurazione continua a pagare l'indennità giornaliera o no.

Il cpv. 2 mette in chiaro che la migliore protezione del dipendente in caso di un trasferimento nell'assicurazione individuale non va a carico dell'azienda. Le aziende possono scegliere liberamente la soluzione che meglio corrisponde al loro bisogno e a quello dei loro dipendenti.

Considerando il significato spesso esistenziale del diritto all'ulteriore versamento del salario per i dipendenti, il cpv. 3 obbliga le aziende di consultare la rappresentanza del personale nel caso in cui l'azienda intenda modificare le sue disposizioni a riguardo. I dipendenti devono essere informati sui cambiamenti.

Art. 18.5 Assicurazione per perdita di guadagno

Quest'articolo è da intendere quale raccomandazione alle aziende per la conclusione di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Si raccomanda comunque di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia secondo LCA. Con questa soluzione, le prestazioni vengono pagate dal primo giorno. Il CCL prevede il compito del datore di lavoro riguardo al versamento di un contributo del 2% del salario medio all'assicurazione per perdita di guadagno. Questa percentuale, in molti casi sarà piuttosto alta. L'ammontare di questo versamento è da relativizzare a causa del suo sviluppo durante diversi anni, vista anche la possibilità per le aziende di scegliere altre soluzioni equivalenti ai sensi dell'art. 18.7 CCL; questa è una soluzione scelta da tante aziende. L'indennità giornaliera viene completata al 100% del salario, definito nell'art. 15.4, dal datore di lavoro durante la durata prevista dall'art. 18.1.

Per evitare una lacuna nel sistema assicurativo delle indennità giornaliere, raccomandiamo di includere l'indennità di fine anno.

I dipendenti devono essere informati sulla possibilità di un trasferimento nell'assicurazione individuale e su eventuali termini di notifica (art. 18.5 cpv. 1). In quasi tutte le condizioni generali assicurative delle assicurazioni collettive per perdita di guadagno sono previsti tali termini di notifica. Secondo il modello assicurativo, il diritto al trasferimento può essere non previsto; in questo caso l'informazione tempestiva del dipendente uscente, risp. rimando alle condizioni assicurative nel regolamento del personale, è particolarmente importante, in quanto gli si permette così di organizzarsi per tempo.

Se il datore di lavoro non può comprovare di aver informato il dipendente sulle sue possibilità di trasferimento, possono sorgere dei diritti all'indennizzo da parte di quest'ultimo.

Art. 18.6 Pagamento diretto del salario in caso di malattia

Se viene scelta questa soluzione, il dipendente deve stipulare un'assicurazione per perdita di guadagno a prestazione differita, la quale garantisce il versamento del salario dopo che l'obbligo di pagamento del datore di lavoro si è esaurito. Raccomandiamo alle aziende di attirare periodicamente ed espressamente l'attenzione dei dipendenti su questo problema.

Art. 18.7 Regolamenti equivalenti in caso di malattia

Le imprese possono prevedere altre regole per il versamento del salario in caso di malattia, purché siano equivalenti alle varianti degli art. 18.1, 18.5 e 18.6 (vedi commento all'art. 18.4). Le premesse sono soddisfatte, se le prestazioni a favore del dipendente sono equivalenti sia per la durata che per l'importo, e/o l'onere totale a carico dell'azienda è lo stesso.

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

In caso d'infortunio, l'indennità giornaliera viene sostituita dalle prestazioni della SUVA (eventualmente da parte di un altro assicuratore). Il datore di lavoro deve completare queste prestazioni fino al 100% del salario come definito dall'art. 15.4 durante il tempo limitato secondo l'art. 18.1. Come in caso di malattia, l'azienda può concludere un'assicurazione a proprie spese, che copre questo versamento complementare.

Se la SUVA riduce le sue prestazioni perché il dipendente ha provocato l'infortunio, l'azienda può ridurre le sue prestazioni proporzionalmente.

L'azienda è libera da ogni tipo di prestazione, quando, oltre alla SUVA, anche terzi (ad esempio l'assicurazione responsabilità civile) devono prendersi a carico il pagamento del salario (l'azienda risponde solo a titolo sussidiario).

Art. 19 Indennità per il servizio militare

Art. 19.1 Scuola reclute/ulteriore occupazione di giovani che hanno terminato l'apprendistato

Le indennità per le persone senza obblighi di assistenza ammontano al 65% del salario. Per le persone con obblighi di assistenza l'indennità ammonta all'80% del salario.

Se una recluta cambia prima del normale periodo scolastico (di regola dopo 7 settimane) in una formazione di condotta (ad esempio scuola per sottoufficiali o scuola per aspiranti ufficiali), a partire da quel momento l'indennità

è regolata dall'art. 19.2. Per i militari in ferma continuata viene applicato l'art. 19.3 dopo la fine della loro formazione di base (di regola 18 o 21 settimane).

L'art. 19.1 viene anche applicato ai corsi introduttivi della protezione civile e alla scuola reclute del servizio Donne nell'esercito (art. 19.6).

Art. 19.1 cpv. 4 contiene la raccomandazione di impiegare, a seconda delle possibilità aziendali, gli apprendisti che hanno concluso con successo il tirocinio. Questa raccomandazione serve a dare una prospettiva ai giovani in formazione.

Art. 19.2 Altre forme di servizio militare, militare in ferma continuata e – 19.4 protezione civile

Per servizi che non corrispondono ad una scuola reclute (CR, servizi d'avanzamento ad esempio scuole di sottufficiali oppure scuola per aspiranti ufficiali, altri corsi) viene pagato secondo l'art. 19.2 durante il primo mese per anno civile l'intero salario, dopo il 50 oppure l'80% dello stipendio. Queste indennità vengono anche applicate dopo il cambio dalla scuola reclute in un'altra forma di servizio militare (chi presta servizio militare ha quindi diritto al pagamento dello stipendio pieno dopo il cambio e durante il primo mese).

Secondo l'art. 19.3 i militari in ferma continuata hanno, dopo aver terminato la loro formazione di base (di regola 18 o 21 settimane), diritto all'80% del salario. Queste indennità valgono anche per chi presta servizio civile dopo il periodo che corrisponde alla durata della scuola reclute (di regola 18 o 21 settimane).

L'impegno di mantenere il rapporto di lavoro secondo l'art. 19.4 può entrare in linea di conto per i servizi d'avanzamento più lunghi. In virtù del principio della clausola più favorevole, si può anche stabilire termini inferiori ai 6 mesi. Raccomandiamo la forma scritta per questi accordi. La conseguenza del non rispetto di un tale impegno è il rimborso dell'indennità pagata oltre la durata di un mese, dedotte le indennità ai sensi della LIPG.

Art. 19.5 Indennità per il servizio militare

Con l'aumento delle indennità previste della LIPG, questa disposizione è diventata di nuovo importante. Per i dettagli del conteggio ed eventuali domande potete rivolgervi direttamente alla cassa di compensazione Swissmem.

Art. 19.6 Campo d'applicazione

L'indennità per il servizio militare deve essere garantita a tutti i servizi dell'esercito (compreso il servizio DNE), del servizio civile e della protezione civile, che non sono designati come «servizi di volontariato» o «servizi non retribuiti» (senza IPG) nel libretto di servizio. Ciò vale anche per i servizi fondamentalmente di volontariato (ad esempio corsi di montagna), ma che sono dedotti dal servizio normale. Va notato che l'entrata nel servizio femminile dell'esercito deriva da una decisione presa liberamente dalla dipendente, mentre i periodi di servizio che ne risultano sono considerati come un servizio militare svizzero obbligatorio.

Queste disposizioni non si riferiscono alle altre assenze per le quali viene versata una prestazione dell'IPG, come ad esempio i corsi nell'ambito di Gioventù e Sport, o i servizi nel Corpo di soccorso in caso di catastrofi all'estero. In questi casi bisogna valutare le singole circostanze e va stabilito in quale misura è indicata una prestazione complementare dell'azienda fino al salario completo.

Art. 20 Pagamento del salario in caso di altre assenze

La lista delle possibili assenze per le quali il dipendente ha il diritto di percepire un salario, è esaustiva. Questo diritto esiste in tutti i casi e non è limitato nel tempo (ad esempio per anno civile, eccezione fa lett. e)). Se un'azienda dubita che potrebbe esserci un abuso, può richiedere un certificato.

Per i giorni di assenza retribuita, questo articolo tiene conto delle varie forme di vita e le rende uguali. Questo vale quindi esplicitamente anche per l'unione domestica registrata (cfr. lett. a) e b)), per figli in affido e i figliastri (lett. b) e d)) e il concubinato (lettere d) e h)). Si parla di concubinato quando due persone eterosessuali o omosessuali hanno un rapporto fisso e convivono da almeno cinque anni, convivenza che deve essere certificata dal rispettivo attestato di domicilio.

Per un'assenza retribuita ai sensi della lett. c) ha validità come finora la nascita e non il numero dei figli e quindi anche un parto gemellare ad esempio da diritto ad un solo giorno di assenza retribuita.

La lett. d) «in caso contrario» è da intendere come segue: in caso di decesso dei nonni, suoceri, nuora, genero o di un fratello, a condizione di convivenza nella stessa economia domestica, si ha diritto fino a un giorno di assenza retribuita.

Nella lett. e) accanto ai propri figli sono stati inseriti nel CCL i figli in affidamento. Per figlio in affidamento ai sensi dell'art. 20 è da intendere solamente il figlio affidato per l'adozione.

La consegna dell'equipaggiamento militare oggi può essere organizzata in modo più flessibile. Per questo motivo il CCL non la nomina espressamente. Secondo l'art. 324a CO il pagamento del salario per un eventuale impiego è tuttavia dovuto.

Ai sensi della lett. f), l'assenza pagata per il reclutamento è ammessa fino a 3 giorni (nella pratica spesso 2 giorni).

Per l'applicazione della lett. h) valgono le seguenti condizioni:

- Il membro della famiglia (padre, madre, coniuge, compagna/o in unione domestica registrata o in concubinato, figlio, figlia, altri parenti) deve vivere nella comunità familiare.
- Il malato deve aver bisogno di un trattamento – o una sorveglianza – intensivo e ininterrotto (certificato medico).
- L'impegno del prestare le cure non è stato assunto da nessun altro terzo o non è garantito in altro modo (ospedalizzazione).

Questi 3 giorni servono a superare il periodo più grave e ad organizzare terze persone che possano prestare le cure necessarie. Questi 3 giorni come ad esempio nella lett. d) non devono quindi per forza sempre essere presi, ma servono ogni volta che le circostanze lo richiedono durante il corso dell'anno. Se un'assenza di questo tipo si prolunga oltre i 3 giorni, i giorni in più vengono considerati come congedo non pagato che non provoca una riduzione delle vacanze secondo l'art. 13.3 cpv. 3.

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

a) In generale

L'esercizio di una carica pubblica (membro di un'autorità, attività da donna o uomo politico, servizio vigili del fuoco volontario, ecc.) può coincidere con l'orario di lavoro. Il dipendente, in linea di principio, non è legittimato a perdere ore di lavoro o a farsi pagare in caso d'assenza per l'esercizio di una carica pubblica. Gli effetti positivi di un tale impegno sono spesso notevoli.

La raccomandazione alle imprese di facilitare ai dipendenti l'esercizio di una carica pubblica riguarda prima di tutto la possibilità di lasciare il posto di lavoro, sempre tenendo in primo luogo conto dell'interesse dell'azienda alla presenza sul lavoro del dipendente. L'azienda giudicherà caso per caso in qua-

le misura potrebbe essere interessata al fatto che il dipendente esercita una carica pubblica. Per creare circostanze chiare si dovrebbe convenire con l'interessato l'arco di tempo a disposizione.

Al momento di mettersi d'accordo sul pagamento del salario durante le assenze dovute all'esercizio di una carica pubblica, si raccomanda di tenere conto da una parte dell'importanza di queste assenze e dall'altra parte dell'indennità che il dipendente riceve per l'esercizio di questa funzione.

b) Esperte e esperti d'esame

Gli esperti degli esami di fine apprendistato e degli esami e dei corsi delle organizzazioni paritetiche d'esame ACI, APM, AEA (cfr. art. 53) ricevono, secondo il cpv. 3, un congedo pagato. Non vi sono dubbi che la partecipazione dei collaboratori delle nostre aziende agli esami di fine apprendistato è nell'interesse del nostro settore. La maggior parte dei cantoni nominano ufficialmente per un certo periodo gli esperti per gli esami di fine apprendistato quali rappresentanti del padronato da una parte e del personale dall'altra, li istruiscono periodicamente e li convocano in caso di bisogno per gli esami di fine apprendistato. Oltre ai cantoni, anche l'Ufficio federale di formazione professionale e della tecnologia (UFPT) offre corsi che vengono poi spesso organizzati da un'associazione professionale, come ad esempio da Swissmem.

Ovvio che quest'articolo deve essere applicato anche alle regole sulla formazione e sui congedi di altre istituzioni di formazione. Anche altre istituzioni, come ad esempio la Swissmem Formazione professionale, la Swissmem Academy, il Centro di formazione soa, la Scuola tecnica e le scuole parauniversitarie hanno bisogno di insegnanti e di esaminatori che vengono dagli ambienti della pratica. Preghiamo le imprese di continuare a sostenere questo genere d'attività dei loro collaboratori.

Art. 22 Perfezionamento professionale

Il CCL tematizza la formazione professionale continua quale mezzo per consolidare l'occupabilità, nell'interesse e nella responsabilità sia dei datori di lavoro che dei dipendenti. Questo richiede che le aziende attuino misure adeguate. Tenuto conto dell'importanza che un dipendente qualificato può avere per il futuro dell'industria, questo punto va affrontato in modo particolarmente serio. I principi della formazione professionale di base e continua, come pure la riqualifica/seconda formazione per adulti sono oggetto degli articoli 47 e segg.

Gli sforzi per la formazione continua non devono essere concentrati su singole parti del personale, motivo per cui l'art. 22 cpv. 1 precisa che la formazione continua deve essere promossa indipendentemente da età, sesso, nazionalità e funzione. Questo chiarimento è inteso anche a sostegno del concetto di promozione dei lavoratori qualificati. Con questo non sono richiesti dei perfezionamenti fuori dal campo lavorativo. Come finora, si può pretendere che il perfezionamento professionale abbia senso per le persone interessate e che sia sostenuto sufficientemente dalla loro capacità o volontà di apprendere e perfezionarsi.

In genere le aziende sono libere a definire la struttura del perfezionamento. L'art. 22 cpv. 2 raccomanda alle aziende in un elenco non conclusivo diversi provvedimenti importanti.

I dipendenti devono partecipare attivamente alle attività di formazione continua offerte dai datori di lavoro. Inoltre, secondo il cpv. 3, non devono limitarsi alle possibilità di perfezionamento professionale offerte dai loro datori di lavoro, ma devono sviluppare essi stessi le loro qualifiche professionali e personali di propria iniziativa. Devono, in particolar modo, apportare il loro contributo al perfezionamento professionale, specialmente laddove si tratta di qualifiche indipendenti dal posto di lavoro.

L'informazione periodica alla rappresentanza del personale secondo il cpv. 4 sulle attività di perfezionamento professionale previste o già avvenute dell'azienda vuole far sì che questo tema sia preso sul serio da entrambe le parti, e che sia seguito permanentemente. In questo modo si potrà esercitare una pressione costruttiva a favore del perfezionamento professionale nelle aziende senza prescrizioni rigide a livello di contratto collettivo di lavoro.

Fa senso che le aziende e i dipendenti sfruttino nella misura del possibile le offerte di formazione, improntate in modo ottimale all'industria MEM, delle istituzioni paritetiche di formazione (ad esempio il Centro di formazione soa, il gruppo di lavoro per la formazione professionale dei membri delle rappresentanze del personale nell'industria metalmeccanica ed elettrica AAA) e delle parti contraenti (ad esempio la Swissmem Academy).

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

a) Principio della regolamentazione

I dipendenti hanno il diritto ad un congedo pagato per il perfezionamento professionale a condizione che siano adempiti i presupposti dell'art. 23 cpv. 1 lett. a) – e) (vedi dopo b)). Il CCL non prevede un diritto schematico ed in-

dividuale, ma lo mette nell'ambito dei giorni per la formazione da negoziare ogni anno per tutte le maestranze tra la direzione e la rappresentanza del personale (vedi dopo c)).

b) Esigenze relative al perfezionamento professionale

Il perfezionamento professionale deve interessare l'ambito professionale attuale o futuro, o almeno ambiti utili alla professione. Il cpv. 1 lett. a) elenca i dettagli. Sono esclusi i corsi di riqualificazione, i corsi del tempo libero o i corsi di formazione con scopi filosofici, politici, religiosi o altri. Le riqualifiche professionali intese come seconda formazione per adulti ai sensi dell'art. 50 non sono oggetto degli art. 22 e 23.

Il perfezionamento professionale può anche servire a preparare la dipendente o il dipendente a nuove attività in seno all'azienda.

Come contributo alla capacità del dipendente di essere richiesto sul mercato del lavoro è stata introdotta una disposizione che deve essere interpretata in modo cauto per quanto riguarda il suo contenuto e la sua entità: secondo l'art. 23 cpv. 1 lett. c) può essere pretesa la preparazione ad una nuova attività all'esterno dell'azienda, in caso che la funzione svolta fino ad ora dovesse essere soppressa e non ci fosse la possibilità di offrire in seno all'azienda una funzione equivalente.

La dipendente o il dipendente deve essere pronta/o a impegnarsi personalmente, visto che il corso potrebbe tenersi in parte o completamente durante il tempo libero. È anche possibile che il dipendente debba computare le ore del corso alle sue vacanze o debba prendersi a carico parte delle spese del corso.

Il perfezionamento professionale deve essere utile al datore di lavoro. Questa esigenza non vale naturalmente nel caso dell'art. 23 cpv. 1 lett. c) e deve essere interpretata in modo restrittivo. Non bisogna aspettarsi che il perfezionamento professionale possa dare subito un riscontro in denaro. È sufficiente che ci sia un incremento generale delle conoscenze del dipendente e che quest'ultimo sia a disposizione dell'azienda in modo più flessibile, che sia più interessato e più motivato. Questo significa anche che il congedo non è accordato solo nell'ambito limitato della formazione aziendale. Le parti contraenti vogliono coscientemente offrire la possibilità di perfezionamento professionale ai dipendenti che non ricevono un'offerta corrispondente dalle proprie aziende. L'atteggiamento dei dipendenti che fanno valere il diritto a questo congedo facendo proposte di perfezionamento da loro elaborate, è quindi nello spirito di questo articolo. Da parte loro le aziende dovreb-

bero, nell'applicazione di questa disposizione e nella misura del possibile, andare incontro ai dipendenti e non accordare solamente una formazione che sarebbe comunque stata necessaria o addirittura indispensabile per l'azienda.

Il perfezionamento professionale ai sensi di questo articolo può avvenire anche sul posto di lavoro. Non possono invece essere messe in conto formazioni che sono strettamente legate alle singole aziende e che forniscono nozioni che non possono essere sfruttate da qualche altra parte.

c) Partecipazione alle spese da parte dell'azienda

Numerose possibilità di perfezionamento professionale sono offerte al di fuori dell'orario di lavoro. In questo caso, l'art. 23 cpv. 2 prevede che il dipendente possa domandare un contributo da parte dell'azienda alle spese del corso al posto di un congedo. Ciò può essere molto motivante per il dipendente che compie degli sforzi nell'ambito del perfezionamento. L'importo può essere calcolato in modo che corrisponda ad una partecipazione dell'azienda in giorni di congedo.

d) Regolamentazione in seno all'azienda

Per la determinazione dei giorni per il perfezionamento oppure per i mezzi finanziari a disposizione il CCL sceglie una soluzione collettiva. La direzione e la rappresentanza del personale trattano ogni anno un totale per tutte le maestranze (art. 23 cpv. 4). Alle aziende viene raccomandato di mettere a disposizione per ogni posto di lavoro a tempo pieno almeno 5 giorni o un importo finanziario corrispondente (art. 23 cpv. 3).

La ripartizione di questi giorni per il perfezionamento può avvenire tramite le consuete procedure aziendali riguardo alla gestione e alla formazione. L'azienda può però anche prevedere una procedura particolare coinvolgendo anche i dipendenti. In caso di controversia sulla ripartizione del totale dei giorni a disposizione per il perfezionamento o dei relativi mezzi, decide una commissione paritetica, nominata dalla direzione e dalla rappresentanza del personale ai sensi dell'art. 23 cpv. 5.

Art. 24 Congedo per le attività delle associazioni

I dipendenti hanno diritto a 3 giorni all'anno di congedo per le attività delle associazioni alle condizioni dell'art. 24 cpv. 1 lett. a) – d). Le aziende possono prevedere regole più estese; si pensa in particolare ai compiti importanti presso le nostre parti contraenti (presidente d'associazione, membri della delegazione che si occupa delle trattative, membri delle commissioni miste secondo l'art. 8.2, ecc.).

Art. 25 Promozione dei collaboratori nell'industria MEM

Art. 25.1 Principio

Per poter far fronte alla carenza di manodopera qualificata e all'evoluzione demografica e per garantire l'impiegabilità dei lavoratori, l'art. 25 del CCL prevede una scelta di misure diverse, che le imprese possono attuare in funzione delle loro esigenze e delle loro possibilità operative (per maggiori dettagli vedi l'art. 25.7).

Art. 25.2 Impiegabilità

Lo scopo è di mantenere e far evolvere le capacità professionali dei dipendenti. Dal canto loro, i dipendenti sono anche responsabili del proprio progresso professionale. Le aziende sostengono i dipendenti in base alle loro possibilità operative.

Art. 25.3 Giovani dipendenti/Promozione delle nuove leve

Le aziende informano i loro giovani dipendenti sulle possibilità di formazione e di perfezionamento nel settore MEM e indicano loro le prospettive professionali (con strumenti appropriati, quali ad es. www.find-your-future.ch).

Art. 25.4 Donne

Per attirare un numero maggiore di donne nel settore MEM ed essere in grado di mantenerle come dipendenti qualificate, l'ambiente aziendale dovrebbe essere il più possibile favorevole alla famiglia. Entro il limite delle possibilità dell'azienda, si dovrebbe agevolare il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro adottando misure adeguate (ad esempio, lavoro a tempo parziale, determinazione dell'orario di lavoro, ecc.) Quando si tratta di opportunità di carriera, le dipendenti devono essere prese in considerazione allo stesso modo degli uomini.

Art. 25.5 Dipendenti più anziani

Per poter mantenere i dipendenti più anziani nel processo lavorativo e poter così attingere alle loro conoscenze e alla loro esperienza, esistono, quale esempio e scelta, le seguenti forme speciali di lavoro:

- corsi che tengono conto degli aspetti specifici legati all'età
- rotazione o estensione degli incarichi, che permettono ai dipendenti più anziani a prestare la loro opera a seconda dei bisogni su diversi posti di lavoro.

- carriera tecnica e carriera «ad arco»: con carriera tecnica si intende lo sviluppo orizzontale contrapposta alla carriera ascendente. Nel caso della carriera «ad arco», il dipendente più anziano, giunto all'apice della sua carriera professionale, fa un passo indietro e lascia la responsabilità ad un dipendente più giovane.
- modello tandem, trasferimento delle conoscenze: il modello tandem è da intendere quale accompagnamento di un dipendente giovane e uno più anziano, grazie al quale vi è il reciproco trasferimento di conoscenze.

La segreteria di Swissmem offre alle aziende associate un libro di riferimento elettronico («PowerMEM»), che ha lo scopo di sostenerle nella realizzazione dello sviluppo intergenerazionale del personale. Anche Swissmem Academy offre corsi su questo tema.

Particolare dovere di diligenza in caso di licenziamento (cpv. 3)

Lo scopo di questo paragrafo è che il datore di lavoro dovrebbe riflettere a fondo se intende licenziare un dipendente di una certa età. In caso di licenziamento, potrebbe essere più difficile per loro trovare una nuova occupazione rispetto ai dipendenti più giovani. Per questo motivo, i licenziamenti di dipendenti anziani dovrebbero essere ben considerati e discussi.

Se il datore di lavoro intende licenziare un dipendente dopo l'età di 55 anni, deve dapprima condurre un colloquio tra il dipendente e la direzione o con il superiore diretto. Lo scopo del colloquio è quello di individuare e discutere le possibili alternative per poter mantenere l'occupazione – ad esempio lo spostamento in un'altra posizione interna. Se le discussioni hanno già avuto luogo in precedenza o se non ci sono possibilità alternative, o se la discussione dimostra che non è possibile accordarsi sul mantenimento del rapporto di lavoro, il licenziamento può essere pronunciato subito.

Il licenziamento per cause gravi (risoluzione immediata; art. 337 CO) può essere effettuato in ogni momento, senza che sia necessario rispettare questa procedura.

Termine di disdetta prolungato (cpv. 4)

I dipendenti più anziani, dopo i 55 anni d'età e con inoltre 10 anni di servizio, hanno diritto ad un mese di disdetta aggiuntivo. Il diritto sussiste dal 55. compleanno e dall'inizio del 10. anno di servizio (**cumulativo**). Il mese di disdetta supplementare si aggiunge al termine di disdetta concordato con

il dipendente interessato nel suo contratto di lavoro individuale oppure ai termini di disdetta previsti dal regolamento aziendale. In mancanza di termini di disdetta concordati, si applicano i termini di disdetta previsti dalla legge ai sensi dell'art. 335c cpv. 1 CO.

Per i seguenti casi l'art. 25.5 cpv. 4 non viene applicato:

- licenziamenti per cause gravi (art. 337 CO)
- licenziamenti per motivi economici
- licenziamenti sotto riserva di modifica del contratto, ove al dipendente siano state proposte nuove condizioni di lavoro ragionevolmente accettabili. Il termine «accettabile» è definito ai sensi della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) e relative ordinanze.
- per il licenziamento di un membro della rappresentanza del personale, che soddisfa le premesse dell'art. 25.5 cpv. 4 CCL, trova applicazione esclusivamente l'art. 38.5.

Art. 25.6 Dipendenti con disabilità

Applicando misure adeguate (ad es. riconversione professionale), le aziende si sforzano di assicurare la permanenza o le integrazione in azienda delle persone con disabilità.

Art. 25.7 Provvedimenti

Al fine di attuare il senso e lo scopo dell'art. 25, l'art. 25.7 offre diversi esempi di misure che vengono attuate secondo le possibilità operative dell'azienda.

L'elenco non è esaustivo. Sono possibili anche altre misure. Aziende che hanno già introdotto delle misure non sono tenute a valutarne altre.

Posizionamento e sviluppo di carriera

Questa disposizione si basa sull'ipotesi che, a intervalli regolari, le imprese conducano colloqui con i dipendenti. Nell'ambito di queste discussioni con i dipendenti, devono essere effettuate valutazioni periodiche sulla posizione. Regolare non significa che ogni colloquio con i dipendenti sia necessariamente accompagnato da una revisione della posizione attuale, ma a intervalli regolari (ad es. ogni due o tre anni). Se si effettua una valutazione della posizione, si discutono anche i possibili sviluppi di carriera. L'azienda decide in quale forma procedere con il dipendente per la determinazione della posizione e per lo sviluppo di carriera. Per la sua carriera, il dipendente non ha diritto ad una consulenza indipendente, esterna.

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

Per contrastare alla carenza di specialisti nell'industria MEM, le aziende prestano attenzione alla conciliabilità tra professione e vita privata.

L'art. 26 cpv. 2 mostra diversi esempi di misure, applicabili a dipendenza delle possibilità operative dell'azienda.

L'elenco non è esaustivo. Sono possibili anche altre misure. Aziende che hanno già introdotto delle misure non sono tenute a valutarne altre.

- Ridurre temporaneamente l'orario di lavoro significa una riduzione dell'orario di lavoro limitata nel tempo (ad es. dal 100% all'80%) in seguito alla nascita di un figlio oppure dopo l'inizio di una formazione per la durata di un semestre o di un anno.
- Distribuire un'occupazione a tempo parziale su più giorni significa che, ad es. per un'attività al 60%, l'attività è svolta sull'arco di quattro giorni anziché su tre e che ogni giorno si lavorano solo 6 ore invece di 8 ore.
- Sostenere nell'organizzazione di servizi di custodia dei bambini fuori dall'ambito familiare non costituisce un sostegno finanziario. Il sostegno ai genitori può avvenire sottoforma di consulenza, di assistenza all'infanzia interna all'azienda o di un elenco di possibili soluzioni di assistenza in caso di malattia di un bambino, oppure di altri servizi non finanziari.
- La possibilità di acquisire ulteriori giorni di vacanza dovrebbe limitarsi al periodo delle ferie scolastiche, per permettere così ai genitori di attenuare le difficoltà di custodia dei figli in questi periodi.

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

Il fondamento di questo articolo è costituito dalle disposizioni legali in materia di protezione della salute e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nelle aziende (legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni e LL con le relative ordinanze). Datori di lavoro e dipendenti devono vegliare assieme nel rispetto delle leggi citate. Le prescrizioni di sicurezza vanno rispettate sia dai superiori sia dai dipendenti.

Quando vengono introdotti i nuovi prodotti e i nuovi metodi di produzione, è indispensabile procedere all'istruzione dei dipendenti e delle loro rappresentanze, al fine di realizzare una tutela efficace della salute. Il diritto dei dipendenti di essere ascoltati aiuta loro a prendere atto dei pericoli e dei problemi possibili, così come delle lacune nella conoscenza delle norme di sicurezza.

Art. 28 Protezione della personalità

a) Affronti alla personalità, molestie sessuali e mobbing

L'art. 28 cpv. 1 sottolinea il fatto che la creazione di un clima di rispetto personale e di fiducia per mezzo di una comunicazione aperta è compito comune della direzione, dei quadri e delle rappresentanze del personale. Tutte queste persone e in particolare i quadri, devono far sapere in modo chiaro al personale del loro ambito d'influenza che l'azienda non tollera le violazioni della personalità e soprattutto le molestie sessuali (indipendentemente dal sesso).

L'esperienza ha dimostrato che è difficile prendere atto dei casi di affronto alla personalità e soprattutto di mobbing e di molestie sessuali nelle aziende, perché le vittime spesso sono sole e hanno paura che i fatti avvenuti vengano resi noti. Reclami o semplici allusioni dovranno quindi essere presi sul serio e avere un trattamento rapido e di natura confidenziale. Se questi reclami sono giustificati, dovranno essere prese le sanzioni necessarie dopo aver ascoltato anche gli accusati. Un comportamento come quello descritto dall'art. 28 cpv. 1 non deve in nessun caso essere tollerato o dissimulato.

Per «mobbing» («to mob» – infastidire, tormentare) può essere inteso un insieme di attitudini psichiche e/o fisiche negative e lesive (discriminazione, umiliazione, rifiuto di dare informazioni, vessazioni, intrighi e ogni forma di violenza psichica) che sono diretti da una o più persone contro un dipendente o una dipendente. Azioni negative isolate non cadono sotto questa definizione di mobbing. Solo quando queste azioni vengono sistematicamente ripetute su un lungo periodo e con intenzioni ostili si può parlare di mobbing. Non si tratta dunque di vietare i soliti scherzi sul posto di lavoro, ma di proteggere il personale dagli affronti sistematici da parte dei superiori e dei colleghi. Inoltre bisogna fare in modo di evitare le conseguenze del mobbing per l'azienda, come ad esempio il deterioramento del clima all'interno dell'azienda, la perdita di motivazione e la riduzione delle prestazioni, le assenze per malattia, ecc.

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento a carattere sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che sia lesivo della dignità della donna e dell'uomo, non desiderato dall'altra parte, e che offende la dignità di una persona. Ne fanno parte specialmente le minacce, la promessa di favoreggiamento, l'uso della forza e della pressione per ottenere favori di natura sessuale (art. 4 della legge sull'uguaglianza). Un comportamento verbale o non verbale a connotazione sessuale fatto da una o più persone può intimidire la persona coinvolta, metterla in imbarazzo o fare in modo

che essa giudichi come nemica la persona che assume questo tipo di comportamento. Ciò include, ad esempio, il mostrare, l'inviare elettronicamente o l'appostare immagini pornografiche o ostili al genere, commenti e battute sessiste, toccamenti e gesti, nonché aggressioni fisiche e sessuali, ecc.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare la personalità dei dipendenti e di proteggerli dalle molestie sessuali. In conformità a questo compito di protezione derivante dal contratto di lavoro (art. 328 CO), deve prendere tutte le misure necessarie che si possono pretendere da lui.

In questo senso si raccomanda alle imprese di designare almeno una persona di ogni sesso come interlocutore o persona di fiducia del personale. Per impedire le molestie sessuali, può anche essere utile redigere un foglio d'istruzioni o un regolamento sulla protezione dell'integrità sessuale sul posto di lavoro.

Inoltre, le aziende dovrebbero in caso di un conflitto in azienda nominare una persona che riesca a confrontarsi in modo professionale con il conflitto stesso e a tale scopo deve essere definita una precisa procedura in azienda. La persona scelta dovrebbe essere la persona di fiducia alla quale i collaboratori si possono rivolgere in caso di conflitto.

Questa persona dovrebbe soddisfare i seguenti requisiti:

- disporre di una formazione adeguata
- essere una persona di fiducia nell'azienda
- tener segreto il contenuto dei colloqui avuti
- non stare in una posizione di gerarchia nei confronti dei dipendenti.

In alcuni casi (in particolare quando non esiste un organismo interno adeguato e/o mancano le competenze necessarie) può essere consigliabile ricorrere ad una consulenza esterna.

b) Integrazione degli stranieri

Anche se la collaborazione nelle aziende tra i dipendenti svizzeri e i dipendenti stranieri funziona generalmente bene, l'aiuto all'integrazione degli stranieri e la lotta contro la xenofobia sul posto di lavoro fanno parte dei compiti permanenti delle parti sociali interne.

Il CCL riferisce particolarmente sulla promozione delle conoscenze linguistiche, visto che la capacità di comunicare rappresenta uno dei più importanti presupposti per l'integrazione degli stranieri. È quindi legittimo che le aziende non facciano solamente delle offerte di formazione ma chiedano ai dipendenti con madre lingua straniera sforzi propri corrispondenti.

Sono necessari sforzi particolari per destare nei confronti dei dipendenti autoctoni la comprensione necessaria nei confronti delle usanze dei dipendenti con origini culturali diverse. In questi casi è necessario in primo luogo informare i dipendenti sulle origini dei costumi e dei comportamenti degli stranieri, così come sostenere i contatti tra i diversi gruppi di dipendenti.

Se si denota un ambiente xenofobo, bisogna risalire ai motivi, prima che questo ambiente possa dare sfogo ad azioni dai connotati razzisti. Bisogna intervenire con determinazione presso i responsabili dei comportamenti xenofobi.

Ciò che vale per i rapporti tra i dipendenti svizzeri e i dipendenti stranieri vale evidentemente anche per i rapporti tra i dipendenti di diverse nazionalità straniere. Bisogna pretendere tolleranza e rispetto tacito da parte di tutti i gruppi, visto che le dispute politiche tra le diverse regioni da cui provengono i dipendenti non devono in nessun caso svolgersi nelle aziende svizzere.

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

Si raccomanda alle aziende di disciplinare i diritti e gli obblighi dei dipendenti in relazione all'utilizzo dell'infrastruttura IT aziendale in un regolamento, in una direttiva o una disposizione interna.

All'art. 29 cpv. 1 è regolato il diritto della rappresentanza del personale ad un'informazione tempestiva sui sistemi elettronici che registrano dati sui dipendenti e sulla regolamentazione concreta del diritto d'accesso. Nell'art. 38.12 cpv. 4 viene raccomandato di concedere alla rappresentanza del personale un diritto di consultazione a proposito.

Le disposizioni relative ai sistemi di sorveglianza e di controllo mirano a vietare i sistemi di sorveglianza e di controllo che servono **unicamente** a sorvegliare il comportamento dei dipendenti sul posto di lavoro. Questi sistemi di sorveglianza possono essere introdotti solo se sono necessari per delle ragioni tecniche o di sicurezza, per evitare infortuni o per il lavoro notturno. In questo caso, l'integrità e la libertà di movimento dei dipendenti devono essere limitate il meno possibile.

Art. 30 L'azienda nello Stato e nella società

Quest'articolo è di natura esortativa. Rispecchia il cambiamento degli obiettivi aziendali al quale abbiamo assistito negli ultimi tempi. Alla ricerca esclusiva del profitto segue un altro modo di considerare le cose: a parte gli aspetti economici, bisogna anche tenere conto dell'insieme di interazioni tra economia, Stato e società.

La direzione e la rappresentanza del personale devono quindi continuamente osservare e discutere i problemi economici, tecnologici, sociali ed ecologici che esercitano un'influenza sull'azienda. Le decisioni dell'azienda devono tenere conto dei vantaggi e degli inconvenienti delle esigenze che provengono da diversi orizzonti. Ciò implica una cultura aziendale chiaramente definita e obiettivi a lungo termine precisi.

Art. 31 Previdenza a favore del personale

a) Introduzione

Siccome le istituzioni di previdenza in qualità di persone giuridiche indipendenti dall'azienda non sono vincolate dal CCL, le parti contraenti **non possono che fare delle raccomandazioni** e le istituzioni di previdenza sono libere di metterle in pratica come meglio credono.

Gli organi dell'istituto di previdenza sono composti pariteticamente, vale a dire che il datore di lavoro e i dipendenti eleggono i propri rappresentanti. In linea di principio, questi rappresentanti devono essere distinti dai rappresentanti del personale nelle aziende e i loro rispettivi diritti e doveri, risp. le competenze, sono chiaramente e definitivamente limitati all'organo per il quale sono stati eletti.

b) Pensionamento flessibile

Il concetto di pensionamento flessibile comprende il pensionamento prima e dopo i 65 anni, ma nella prassi, al contrario dei fatti considerando la demografia, risalta in primo piano il pensionamento anticipato. Con questo concetto s'intendono i pensionamenti flessibili **generali** scelti liberamente o sotto determinate condizioni dai dipendenti, mentre i pensionamenti anticipati nell'ambito delle misure di riduzione di personale cadono nell'ambito dei piani sociali.

Le condizioni e le modalità del pensionamento flessibile che sono in stretto contatto con la struttura di ogni cassa, devono essere definite in regolamenti speciali. Le direttive lasciano aperta la questione per sapere se il dipendente deve sopportare una riduzione della prestazione in caso di pensionamento anticipato, in quale modo deve essere finanziato un eventuale «ponte» fino alla normale età di pensionamento, e come bisogna trattare un pensionamento dopo i 65 anni. Siamo dell'opinione che gli oneri del pensionamento anticipato, se scelto dagli stessi dipendenti, devono essere a carico loro, a meno che la cassa di previdenza non permetta una soluzione più generosa.

L'art. 31 menziona anche i modelli di pensionamento modulati e altri analoghi. Si tratta di regolamenti che permettono ai dipendenti di lasciare progressivamente la vita lavorativa. Ciò necessita una coordinazione tra le condizioni di lavoro del CCL e i regolamenti della previdenza; in particolare bisogna determinare come si svilupperà il salario durante questo periodo, e in che modo questa evoluzione dovrà essere assicurata dalle prestazioni salariali da una parte e da quelle della previdenza dall'altra parte. Per questo motivo, l'articolo fa riferimento anche alla collaborazione con le parti sociali dell'azienda, visto che solo loro conoscono i fatti concreti dell'azienda.

Anche in questo contesto occorre tuttavia chiarire che le parti sociali aziendali non hanno alcun diritto di partecipazione alle questioni relative all'istituzione previdenziale e che, in ultima analisi, le decisioni spettano agli organi della fondazione di previdenza.

c) Previdenza a favore del personale a tempo parziale

Il salario dei dipendenti che hanno un'occupazione a tempo parziale è assicurato in minima parte dalla previdenza a favore del personale, perché viene tolto lo stesso contributo di coordinazione (stesso importo assoluto) che viene tolto ai dipendenti che lavorano a tempo pieno. Ciò può essere evitato se il contributo di coordinazione viene ad esempio calcolato sulla base del grado di occupazione. Questa soluzione significa tuttavia un aumento delle quote di previdenza tanto per i datori di lavoro che per i dipendenti coinvolti. La possibilità di realizzare questa raccomandazione dipende quindi anche da loro, risp. dai rispettivi organi delle istituzioni previdenziali.

Art. 32 Salario durante le vacanze

In un periodo di lavoro ad orario ridotto, le persone coinvolte ricevono il salario pieno durante le loro vacanze. **Il lavoro ad orario ridotto non permette di ridurre le vacanze.**

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

Art. 33.1 Principio

Il dipendente sottomesso a un regime di lavoro ad orario ridotto ha diritto all'indennità corrispondente secondo la legge sull'assicurazione disoccupazione (LAD) solo se la perdita di lavoro è dovuta a ragioni economiche. Non viene quindi accordata, quando la perdita di lavoro è dovuta a malattia, infortunio, ecc. Inoltre la LAD esclude dal diritto alle prestazioni altre circostanze quali la perdita di lavoro prima o dopo le vacanze aziendali o i giorni festivi (per evitare abusi) e la fine del contratto di lavoro.

L'art. 33 mette di conseguenza sullo stesso piano i dipendenti che non hanno diritto all'indennità per la riduzione dell'orario di lavoro e quelli che non si presentano al lavoro unicamente perché devono lavorare ad orario ridotto, accordando ai primi un contributo dell'azienda al posto dell'indennità per lavoro ad orario ridotto.

La regolamentazione relativa alla fine del contratto di lavoro è applicabile alle disdette (da parte del datore di lavoro o da parte del dipendente) durante un periodo di lavoro ad orario ridotto. Non è invece applicabile perché rifiutano la modifica del loro contratto di lavoro. Per finire non vi saranno contributi dell'azienda se il datore di lavoro scioglie il contratto per motivi disciplinari.

Art. 33.2

– 33.4 Importo, durata, riduzioni

L'importo dei contributi dell'azienda corrisponde a quello dell'indennità (ipotetica) per il lavoro ad orario ridotto.

Nella misura in cui altre assicurazioni (SUVA, cassa malati, IPG, ecc.) prendono a loro carico la perdita di salario, il versamento netto al dipendente non deve superare quello che sarebbe stato senza perdita di lavoro. Il contributo dell'azienda deve essere adattato di conseguenza. Mentre non verranno effettuate trattenute assicurative (nessun contributo «negativo» da parte dell'azienda).

Se le prestazioni assicurative sono ridotte, deve essere ridotto anche il contributo dell'azienda nella stessa proporzione (cfr. art. 18.5 cpv. 4 e 18.8 cpv. 2).

Il diritto al contributo dell'azienda esiste solamente se esiste un diritto al salario (cfr. art. 18.1) e questo a misura dell'importo fissato dall'accordo (tempo parziale) o prescritto dal CCL (ad esempio art. 19.1).

Art. 34 Esclusione del contributo dell'azienda

Questa disposizione regola i casi piuttosto rari in cui la riduzione dell'orario di lavoro è stata introdotta senza che fosse coperta dalla LAD. Siccome in un caso di questo genere gli interessati rinunciano alle prestazioni assicurative, anche il datore di lavoro non dovrà versare i contributi. Se l'indennità per lavoro ad orario ridotto cade o viene ridotta per colpa del dipendente, il datore di lavoro non è dal canto suo tenuto a pagare un'indennità sostitutiva.

La LAD pone come condizione al versamento dell'indennità una perdita di lavoro di almeno 10% delle ore di lavoro prestate normalmente da tutti i dipendenti dell'azienda (o dai dipendenti di un dipartimento). Se durante un determinato periodo di calcolo la soglia del 10% non è raggiunta a causa delle numerose assenze dovute a malattia, infortunio, servizio militare o altri impedimenti personali dei dipendenti che lavorano ad orario ridotto, l'indennità persa deve essere rimpiazzata dai contributi dell'azienda. In questo caso non si tratta di una rinuncia volontaria ai contributi.

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

Vedi il commento relativo all'art. 16.2.

Introduzione

Non vi sono modifiche fondamentali rispetto al CCL 2013 – 2018. Come novità è stata rafforzata ulteriormente la posizione della rappresentanza del personale nell'art. 57, fatto che appare in modo particolare nell'art. 57.2 cpv.3 CCL. Solo così i diritti di partecipazione possono essere delegati al livello aziendale ed esercitati in modo credibile (vedi anche art. 6 e 38.4).

Il campo d'applicazione delle disposizioni sulla partecipazione è stato esteso ai quadri superiori e agli apprendisti per tenere conto della legge sulla partecipazione (vedi anche il commento relativo agli art. 1 e 38.3).

Le disposizioni relative alla realizzazione degli statuti, dei regolamenti e dei programmi di partecipazione sono di carattere imperativo. Il contenuto dei programmi di partecipazione è definito in quanto il CCL mette dei limiti negli art. 38.12 cpv. 2, 3 e 5. Rispettando questi il contenuto dei programmi di partecipazione rimane in linea di massima riservato alla regolamentazione autonoma delle aziende. Inoltre il CCL contiene in altri ambiti (ad esempio nell'applicazione dell'orario annuale di lavoro nell'art. 12.3) disposizioni relative alla partecipazione che devono essere inserite nell'interesse di una migliore chiarezza anche nei programmi di partecipazione (art. 38.12 cpv. 2, 3 e 5).

Art. 37 Partecipazione nell'ambito del lavoro personale

La collaborazione nell'ambito della sfera individuale di lavoro, vale a dire sul posto di lavoro, interessa prima di tutto il dipendente. È in questo ambito che i metodi moderni delle aziende possono essere molto favorevoli. Citiamo specialmente i colloqui con i collaboratori che servono anche a garantire una sufficiente informazione dei quadri.

Art. 38 Rappresentanza del personale

Art. 38.1 Costituzione delle rappresentanze del personale

a) Principio

Le disposizioni fondamentali concernenti la rappresentanza del personale si trovano già nell'art. 6. L'art. 38.1 sottolinea un'altra volta la promozione delle rappresentanze del personale e concede per questo ai dipendenti di un'azienda o di un centro aziendale il diritto di formare una rappresentanza del personale e di organizzare a questo proposito l'elezione necessaria con l'aiuto della direzione. È necessario un voto di maggioranza dei dipendenti che hanno diritto di voto nell'ambito di rappresentanza previsto. Inoltre è necessa-

rio che almeno un decimo dei dipendenti con diritto di voto desiderino una rappresentanza del personale (art. 38.1 cpv. 2). Non è quindi sufficiente che singoli dipendenti o un'organizzazione di dipendenti faccia una tale richiesta.

Un modello di regolamento per l'elezione della rappresentanza del personale o degli statuti sono reperibili presso il segretariato di Swissmem o sull'extranet.

b) Rappresentanze del personale supplementari (art. 38.1 cpv. 3)

Laddove una o più rappresentanze del personale esistono già, bisogna tenere conto delle seguenti condizioni cumulative:

L'esigenza di **una dimensione minima** ($\frac{1}{3}$ di tutti i dipendenti con diritto di voto) del nuovo ambito di rappresentanza vuole impedire la formazione di troppe rappresentanze. La direzione può tuttavia autorizzare ambiti di rappresentanza più piccoli, ad esempio per la commissione dei quadri.

Alla questione di sapere se il nuovo ambito di rappresentanza **è conforme** alla struttura dell'azienda deve essere data una risposta alla luce dei rapporti concreti in seno all'azienda. Se le distanze tra i settori dell'azienda sono troppo importanti, se gli interessi del personale divergono completamente, se vi è contraddizione con la struttura o l'organigramma dell'azienda, ecc. sconsigliamo di creare una rappresentanza. E, in ogni caso, non si possono formare rappresentanze i cui criteri non hanno niente a che fare con l'organizzazione delle aziende o con il lavoro, che sono quindi obiettivamente ingiustificati, e che derivano unicamente dalle qualità personali dei dipendenti, come il sesso, la nazionalità, l'appartenenza ad un'associazione, ecc.

Art. 38.2 Modifica degli ambiti di rappresentanza

Seguendo le circostanze, può farsi sentire il bisogno di modificare i limiti tra gli ambiti e le rappresentanze. Tali modifiche riguardano per definizione più di un ambito di rappresentanza e più di una rappresentanza del personale. La disposizione dell'art. 38.2 mira a evitare che una rappresentanza del personale coinvolta venga sopraffatta o sorpresa dal desiderio di cambiamento di un'altra rappresentanza. Per «dipendente coinvolto che partecipa alla votazione», s'intende esclusivamente quello che vorrebbe passare in un altro ambito di rappresentanza. Le altre condizioni corrispondono a quelle dell'art. 38.1 e anche queste sono cumulative.

Questo articolo concerne anche la fusione degli ambiti di rappresentanza. In ogni ambito bisogna procedere a una votazione e le decisioni vanno prese a maggioranza.

Art. 38.3 Elezione delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale

a) Diritto di voto

Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti coloro che sono assoggettati al CCL in virtù dell'art. 1 (campo d'applicazione). Il diritto di voto vale secondo la legge sulla partecipazione anche per gli apprendisti, i dirigenti, il personale che lavora a tempo parziale ma almeno 12 ore alla settimana, e il personale a domicilio, benché in pratica la presa in considerazione del personale a domicilio possa creare certe difficoltà. Le uniche restrizioni che vengono accettate sono quelle relative agli anni di servizio, nel caso specifico si pre-tende un minimo di 3 mesi di anzianità.

Ogni dipendente ha diritto di voto solo per il suo ambito di rappresentanza. L'appartenenza ad un'associazione non viene presa in considerazione per quel che riguarda il diritto di voto.

b) Limiti all'eleggibilità

Le uniche clausole a riguardo dell'eleggibilità (ma non del **diritto di voto**, vedi l'annotazione sotto a) diritto di voto) che vengono ammesse, sono quelle relative agli anni di servizio. Infatti l'eleggibilità può essere esclusa per al massimo 12 mesi. Altre clausole legate ad esempio alla nazionalità, il genere di rapporto di lavoro, l'età, ecc. sono inammissibili. Sono naturalmente anche eleggibili gli apprendisti.

c) Rappresentanza delle associazioni e delle minoranze

La disposizione dell'art. 38.3 cpv. 4 che contraddice leggermente le regole della democrazia, garantisce alle associazioni dei dipendenti il diritto fondamentale di essere rappresentate nella misura in cui, nell'ambito della rappresentanza in questione, raggiungano assieme un grado di organizzazione del 20%. Se non viene eletto nessun socio di una determinata parte contraente, e se è stato raggiunto il grado di organizzazione sopraccitato, il candidato organizzato che ha ottenuto il maggior numero di voti ha diritto a un seggio nella rappresentanza, indipendentemente dal numero di soci della sua associazione. Questa regolamentazione permette così alle associazioni dei dipendenti poco rappresentate di ottenere un seggio se raggiungono assieme ad altre associazioni un grado d'organizzazione del 20% (ad esempio se ciascuna di esse ha un grado di organizzazione del 7%).

La disposizione sulla tutela delle minoranze dell'art. 38.3 cpv. 5 è facoltativa per le aziende, ma raccomandiamo loro di consultare la rappresentanza del personale. Le due condizioni (maggior numero di voti per la candidata o il candidato e rappresentatività sufficiente dell'organizzazione) sono cumulative. Un'associazione è sufficientemente rappresentativa se nell'ambito di rappresentanza in questione può fare capo ad un numero di soci considerevole.

Art. 38.4 Posizione dei membri delle rappresentanze del personale

Tenendo conto del ruolo importante che ha la rappresentanza del personale in seno all'azienda, si è voluto rafforzarne la posizione, permettendo così di delegare in modo credibile i diritti di partecipazione a livello aziendale. In questo contesto, il riconoscimento della posizione dei rappresentanti del personale da parte della direzione e dei superiori è particolarmente importante; l'art. 38.6 lo sottolinea in modo particolare. La collaborazione tra le parti sociali aziendali appartiene agli affari dei quali si deve occupare la direzione. Vedi anche l'art. 6 riguardo l'importante funzione della rappresentanza del personale.

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

a) Campo d'applicazione

I rappresentanti dei dipendenti che sono attivi nei consigli di fondazione delle istituzioni di previdenza a favore del personale dell'azienda come anche i membri della rappresentanza del personale, godono durante la durata del loro mandato di una protezione particolare.

b) Protezione contro le discriminazioni

Secondo l'art. 38.5 cpv. 1, i membri delle rappresentanze del personale godono di una protezione generale contro i pregiudizi tra i quali vengono messe particolarmente in risalto le discriminazioni per quanto riguarda lo sviluppo del salario e la situazione lavorativa. Questa protezione si estende secondo l'art. 6 cpv. 2 anche ai candidati alle elezioni e ai membri che si sono ritirati.

c) Divieto di disdetta

Durante il mandato è vietato licenziare, fintanto che il licenziamento avviene in relazione all'esercizio del mandato. Tuttavia, il divieto di licenziamento riguarda unicamente l'attività normale. Ciò include qualsiasi forma di

critica, nonché l'espressione di opinioni dissenzienti e idee insolite, anche se ciò avviene a volte in modo piuttosto maleducato o grossolano. Per contro, non possono più essere considerati conformi alle regole i seguenti comportamenti: lotte sindacali, azioni simili alle lotte sindacali, agitazioni, calunnia, violazione deliberata degli interessi aziendali, conduzione di conflitti pubblici in modo inutile e dannoso, violazione degli obblighi di riservatezza, ecc. In caso di licenziamento di un rappresentante del personale, che allo stesso tempo soddisfa anche i requisiti di cui all'art. 25.5 cpv. 4 CCL (età 55 anni e 10 anni di servizio), si applica esclusivamente l'art. 38.5.

Il divieto di licenziamento non può essere invocato in casi di indisciplina, di prestazioni insufficienti o per altri motivi che possono sembrare inaccettabili al datore di lavoro o in caso di licenziamento per ragioni economiche (vedi inoltre la procedura particolare secondo l'annotazione d)).

In questo contesto si deve anche tenere conto dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO (disdetta abusiva) secondo il quale il datore di lavoro deve provare di avere un motivo valido per licenziare il dipendente (rovesciamento dell'onere della prova).

I candidati alle elezioni e i membri che si sono ritirati non beneficiano della protezione contro il licenziamento dell'art. 38.5 cpv. 2. Il loro licenziamento può tuttavia essere abusivo secondo l'art. 336 cpv. 1 CO (per esempio come comportamento vendicativo; in questo caso però è il dipendente che deve portare la prova).

d) Regole di procedura

Nella misura in cui non vi è risoluzione immediata del contratto di lavoro per cause gravi (art. 337 CO) bisogna applicare la procedura dei cpv. 2 – 5 per evitare ulteriori liti spiacevoli. Il preavviso del licenziamento da parte della direzione non rappresenta ancora il licenziamento. La procedura si svolge come segue:

- Comunicazione scritta e motivata dell'intenzione di voler licenziare.
- Termine di 5 giorni lavorativi durante i quali l'interessata o l'interessato può chiedere un colloquio tra la direzione e la rappresentanza del personale. Se il preavviso viene accettato senza opposizione, può essere dato subito il licenziamento.
- Termine di 3 giorni durante i quali deve avvenire la discussione richiesta tra la direzione e la rappresentanza del personale. In seguito può essere chiesto l'intervento da parte del segretariato di Swissmem e delle associazioni dei dipendenti.

- Se il preavviso non viene accettato e quindi esiste un'opposizione, il licenziamento può essere dato al più presto 1 mese dopo la scadenza dei 5 giorni lavorativi.

La possibilità di ricorrere alle parti contraenti per esaminare e mediare non fa parte delle istanze convenzionali secondo l'art. 10.2 e neppure secondo l'art. 10.5 (casi particolari). Se non viene raggiunto un accordo, non è possibile fare appello al tribunale arbitrale; il dipendente ha tuttavia la possibilità di ricorrere ai tribunali ordinari se vuole contestare il licenziamento (art. 38.5 cpv. 6).

e) Procedura particolare in caso di licenziamento in seguito a ristrutturazioni (art. 38.5 cpv. 5)

I membri della rappresentanza del personale si trovano in una situazione particolarmente difficile, quando devono venire licenziati in seguito ad una ristrutturazione o a misure di riduzione del personale. La regolamentazione ha l'obiettivo di concedere del tempo all'interessato che deve assumersi compiti particolari nell'ambito di una ristrutturazione più grande. Per conseguenza sono pensabili casi che non mirano a questo obiettivo e che quindi non possono giustificare questa protezione particolare.

La protezione viene rafforzata nei casi giustificati come segue:

- La disdetta può essere data al più presto 4 mesi dopo la scadenza dei 5 giorni lavorativi del preavviso a meno che l'interessato non lo abbia accettato senza opposizione. In caso di licenziamento di un rappresentante del personale, che allo stesso tempo soddisfa anche i requisiti di cui all'art. 25.5 cpv. 4 CCL (età 55 anni e 10 anni di servizio), si applica esclusivamente l'art. 38.5.
- La direzione deve informare la rappresentanza del personale e far intervenire le associazioni a meno che l'interessato non abbia rinunciato a tale procedura.

Il cpv. 4 deve essere distinto dal cpv. 5 in quanto perseguono diversi obiettivi: il cpv. 4 riguarda la durata della procedura (1 mese), il cpv. 5 riguarda la proroga prolungata della disdetta in caso di una ristrutturazione. I due termini possono sovrapporsi e non possono essere cumulati. Per conseguenza è possibile dare la disdetta dopo 4 mesi (e non soltanto dopo 5!).

L'art. 38.5 cpv. 5 stabilisce esplicitamente che questa protezione particolare non viene applicata ai membri del consiglio di fondazione.

Art. 38.6 Esercizio del mandato

Le disposizioni sull'esercizio del mandato della rappresentanza del personale devono essere generalmente applicate in modo tale che quest'ultima possa effettivamente tutelare gli interessi di tutte le maestranze da un lato, ma dall'altro devono anche essere considerati gli interessi legittimi dell'azienda.

Nella pratica si verificano spesso problemi con i superiori, quali considerano il lavoro della rappresentanza del personale secondario nei confronti dell'impiego sul posto di lavoro. Per evitare eventuali conflitti, l'art. 38.6 cpv. 1 stabilisce che la direzione informi i diretti superiori sui diritti e doveri dei membri della rappresentanza del personale, sui loro compiti e sulla durata del tempo di lavoro necessario per svolgerli. Se questi punti vengono definiti in forma scritta, come consigliato, la sicurezza reciproca riguardo il da fare viene ancora aumentata.

Visto che la rappresentanza del personale svolge il suo lavoro anche nell'interesse dell'azienda, il tempo investito viene considerato tempo lavorativo (art. 38.6 cpv. 2). Congedi regolari o la creazione di un posto di lavoro a tempo parziale sono soltanto possibili (nelle aziende più grandi), laddove la mole di lavoro è sufficientemente grande, e richiedono in ogni caso un accordo particolare. Se la rappresentanza del personale riceve un ulteriore pagamento per il suo lavoro, viene regolamentato nell'azienda.

Ad ogni modo i membri della rappresentanza del personale devono tener conto delle necessità dell'azienda esercitando la loro attività. Questo implica di fissare in modo adeguato le sedute, l'accordo tempestivo con i superiori e il congedo dal posto di lavoro per il disbrigo di affari urgenti (art. 38.6 cpv. 3).

La direzione sostiene la rappresentanza del personale nell'esercizio della sua attività e mette a sua disposizione nella misura del necessario locali e materiale e contribuisce a garantire il flusso delle informazioni ai dipendenti. Se possibile senza grande spesa, consigliamo l'allestimento di un centro di costi speciale per le spese della rappresentanza del personale, al quale può, all'occorrenza, anche essere addebitato il tempo di lavoro necessario per lo svolgimento della sua attività (alleggerimento finanziario dell'unità organizzativa nella quale opera il membro della rappresentanza del personale, art. 38.6 cpv. 4 e 5).

L'art. 38.6 cpv. 6 stabilisce l'eccezione dall'obbligo assoluto di discrezione della rappresentanza del personale nei confronti di terzi. La rappresentanza del personale ha il diritto di discutere queste faccende con i rappresentanti delle parti contraenti che da parte loro devono garantire la discrezione. Avendo un interesse legittimo la direzione e la rappresentanza del personale pos-

sono pretendere l'uno dall'altro la discrezione assoluta nei confronti di tutti i terzi (quindi anche nei confronti delle parti contraenti). Occorre tuttavia tener conto in modo appropriato dei diritti di partecipazione della rappresentanza del personale, vale a dire al loro bisogno di farsi consigliare dalle associazioni dei dipendenti. Raccomandiamo un atteggiamento generoso. Un obbligo di mantenere il segreto vale in modo assoluto negli affari personali dei dipendenti.

Art. 38.7 Congedi per la formazione dei rappresentanti del personale

Il compito impegnativo di membro di una rappresentanza del personale presuppone una formazione adeguata. Il CCL stabilisce a proposito un congedo per la formazione di 5 giorni, accordato ogni anno a tutti i membri della rappresentanza del personale, senza tenere conto del numero dei sostituti. In casi particolari e soprattutto per i nuovi membri, è possibile riportare i giorni di congedo all'anno successivo, o convenire giorni di congedo supplementari (art. 38.7 cpv. 1).

La disposizione, secondo la quale va tenuto conto dell'onere di lavoro dell'azienda, è essenziale per poter concedere i congedi. Questa norma mira a evitare ad esempio che rappresentanze in corpore partecipino a corsi, rendendo così impossibile l'organizzazione del lavoro nell'azienda. Per i congedi di formazione non è richiesta l'autorizzazione del datore di lavoro, ma il congedo deve essergli annunciato (art. 38.7 cpv. 4).

Art. 38.8 Ambito dei compiti generali

Oltre a questa descrizione generale dei compiti della rappresentanza del personale, bisogna anche tenere conto delle altre disposizioni relative del CCL (ad esempio art. 6, 8.6, 8.10, 9, 10, 12, 22, 23, 27, 29, 39, 40 ss. e 57) e dell'accordo aziendale sulla partecipazione.

Art. 38.9 Collaborazione tra la rappresentanza del personale e i dipendenti

Il testo del CCL si spiega in gran parte da solo. Ne deriva che le assemblee del personale si tengono solo in casi eccezionali. In particolare, la condizione è che deve trattarsi di una questione importante e urgente che richiede informazioni complete ai dipendenti. La direzione deve dare obbligatoriamente il proprio assenso. Se viene convocata durante l'orario di lavoro un'assemblea aziendale, la direzione ha diritto di far valere il suo punto di vista.

In casi particolari raccomandiamo però di lasciare i dipendenti tra di sé. Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro possono essere convocate e eseguite dalle rappresentanze del personale in modo autonomo.

Art. 38.10 Collaborazione tra la rappresentanza del personale e la direzione

Raccomandiamo alle imprese di informare regolarmente, tempestivamente e a fondo le rappresentanze del personale ai sensi dell'art. 38.10 cpv. 2, perché solo una rappresentanza del personale informata in maniera completa può esercitare la sua funzione in modo ottimale (anche nell'interesse dell'azienda). Una buona informazione è particolarmente importante per l'applicazione dell'orario annuale di lavoro, per le trattative salariali, in caso di ristrutturazioni, per fusioni e nell'applicazione dell'art. 57 (deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro). In periodi di difficoltà economiche, la trasmissione delle informazioni non dovrebbe essere frenata, ma piuttosto aumentata. I temi a livello dell'informazione sono elencati dettagliatamente nell'art. 38.12.

Art. 38.11 Diritti di partecipazione

Quest'articolo riprende i concetti conosciuti e definisce in modo preciso quello che le parti sociali intendono per informazione, consultazione, codecisione e autogestione.

Il CCL sottolinea che parte del diritto alla codecisione prevede una previa e sufficiente informazione più la negoziazione del problema tra la direzione e la rappresentanza del personale e non un «prendere o lasciare».

Art. 38.12 Settori di partecipazione

Secondo l'art. 38.12 cpv. 1, in ogni azienda bisogna definire un programma di partecipazione per accordo scritto limitato a 5 anni al massimo se non viene stabilito altrimenti. A causa dei diversi adeguamenti il programma di partecipazione aziendale nelle aziende dovrebbe essere controllato.

L'art. 38 cpv. 2, 3 e 5 prevedono che certi settori di partecipazione debbano essere associati almeno a livello d'informazione (cpv. 2), consultazione (cpv. 3) e codecisione (cpv. 5). Questo standard minimo obbligatorio assume le relative disposizioni particolari del CCL da un lato e dall'altro si attiene alla pratica aziendale provata.

Per il resto, la scelta dei temi di partecipazione e la loro attribuzione ai settori di partecipazione devono essere decise di comune accordo tra la direzione e la rappresentanza del personale; la procedura in caso di divergenze

d'opinione non è applicabile (vedi art. 38.13). La lista dei temi nell'art. 38.12 cpv. 4 e 6 non è che una raccomandazione senza carattere costitutivo.

I settori di collaborazione che sottostanno al procedimento arbitrale sono espressamente menzionati (art. 38.12 cpv. 7), anche se materialmente esistevano già prima nella stessa forma.

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

Secondo l'art. 38.13 cpv. 1, la procedura in caso di divergenze d'opinione secondo l'art. 10.2 non è applicabile né alla determinazione del programma di partecipazione, né alla sua interpretazione, né alla sua applicazione in casi particolari. L'art. 38.13 cpv. 2 si riferisce solo all'elaborazione del programma e non al suo contenuto. È possibile ricorrere ai sensi dell'art. 10.2 alle associazioni e nel caso specifico ad un tribunale arbitrale per esaminare se un programma di partecipazione è stato stabilito e se gli statuti e i regolamenti sono conformi al CCL.

Se un'azienda usa altri regolamenti sulla partecipazione che vanno al di là delle prescrizioni imperative del CCL, la procedura in caso di divergenze d'opinione dell'art. 10.2 non sarà applicabile (indennità per i rappresentanti del personale, sostegno amministrativo, ecc.).

Art. 38.14 Contatti sovraziendali delle rappresentanze del personale

Questo articolo è applicabile qualora una holding voglia incoraggiare i contatti tra le rappresentanze del personale delle aziende in Svizzera e all'estero. Si tratta di una semplice raccomandazione. I membri di queste rappresentanze del personale non hanno diritto a questo tipo di contatti, i quali vengono gestiti secondo il libero apprezzamento delle direzioni. Questi contatti sono particolarmente utili per scambiarsi delle esperienze e per promuovere la comprensione reciproca al livello di un gruppo intero (cultura aziendale comune, miglioramento dei processi aziendali, ecc.).

Il CCL raccomanda anche la partecipazione delle rappresentanze del personale svizzero a un consiglio aziendale europeo o a una procedura d'informazione e di consultazione corrispondente, a condizione che un tale strumento di partecipazione esista già a livello europeo. La sua creazione dipende dalle disposizioni relative.

Art. 39 Commissioni incaricate di mansioni speciali

A questo proposito rimandiamo al testo dettagliato del CCL.

Introduzione

a) Struttura sistematica

Gli art. 40 ss. ordinano le funzioni delle parti sociali aziendali e delle parti contraenti in caso di una ristrutturazione oppure di licenziamenti per causa economica, considerando anche le disposizioni del codice delle obbligazioni sul licenziamento collettivo (art. 335d ss. CO) e sul trasferimento dell'azienda (art. 333 ss. CO).

Nel processo temporale si possono distinguere le seguenti fasi:

- controllo e preparazione della decisione durante la fase del pericolo per i posti di lavoro (art. 41)
- intenzione di licenziare un numero importante di dipendenti, risp. di un licenziamento di massa ai sensi dell'art. 335d CO, e procedura di consultazione (art. 43)
- informazione sulla decisione presa (art. 44)
- realizzazione della decisione in modo socialmente sostenibile (art. 45 e 46).

L'art. 42 regola il procedimento in caso di un trasferimento dell'azienda.

Gli art. 40 cpv. 2 e 41 cpv. 1 non obbligano in nessun modo la direzione. Le decisioni sugli adeguamenti delle strutture e sulle misure che concernono il personale rimangono una **decisione aziendale**, anche se deve essere consultata prima la rappresentanza del personale. Solo per le conseguenze relative al licenziamento di un numero importante di dipendenti sono previste delle trattative (con possibilità di ricorrere all'istanza successiva, art. 46 cpv. 2).

b) Coinvolgimento tempestivo del segretariato di Swissmem

Visti i problemi particolari che si creano nell'esecuzione delle misure concernenti il personale, raccomandiamo assolutamente alle aziende di consultare **in ogni caso e il più tempestivamente possibile il segretariato di Swissmem**. A proposito di questa problematica il segretariato di Swissmem ha messo a punto una **documentazione di lavoro** che le aziende possono ottenere.

Art. 40 Principi

Oltre alla richiesta di considerare l'importanza della questione dei posti di lavoro, questo articolo contiene diversi principi che hanno un ruolo importante nella discussione relativa al mantenimento e alla creazione degli impieghi nel quadro dell'evoluzione tecnica ed economica e delle conseguenze per il personale.

Da una parte si considera come un dato di fatto che solo le aziende innovative e globalmente competitive possono assicurare un impiego durevole, e che è necessario un rinnovamento costante degli impieghi. Le parti contraenti sono inoltre coscienti del fatto, che i trasferimenti di azienda, i licenziamenti e le chiusure di aziende sono in alcuni casi inevitabili. Dall'altra parte s'invitano le aziende a sfruttare tutte le possibilità esistenti per il mantenimento e il rinnovamento degli impieghi (art. 40 cpv. 2). Tali misure non devono tuttavia mettere in pericolo la loro competitività!

Secondo l'art. 40 cpv. 3 **le decisioni relative alle ristrutturazioni, chiusure di aziende o ai licenziamenti spettano alle aziende, vale a dire che sono di competenza unica della direzione.** Queste decisioni **non danno quindi luogo a trattative** con le rappresentanze del personale o con le associazioni (cfr. tuttavia art. 41). In occasione di queste decisioni bisognerà evitare o attenuare nella misura del possibile le dure conseguenze sul piano economico e su quello umano per il personale (art. 40 cpv. 4). Ciò è previsto dal punto di vista sostanziale dall'art. 45, mentre per quel che riguarda la procedura si applica l'art. 46.

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

Quest' articolo concretizza l'art. 40 cpv. 2 con una **raccomandazione** diretta alle aziende per quel che riguarda il modo in cui esse possono cooperare con la rappresentanza del personale, prima che la direzione prenda la decisione e qualora è prevedibile il pericolo per i posti di lavoro. Dal rimando all'art. 43 cpv. 4 diventa chiaro che la discussione con la rappresentanza del personale segue in gran parte gli stessi punti dei quali si parla anche durante la procedura formale della consultazione.

Il fatto di sapere se e come questa raccomandazione può essere applicata nelle aziende dipende, da diverse circostanze: il genere degli adattamenti strutturali o organizzativi, il corso del processo decisionale, la prevedibilità di una riduzione degli impieghi, la qualità generale della collaborazione tra la rappresentanza del personale e la direzione, l'obbligo di mantenere la discrezione nei confronti di terzi (investitori, parti contraenti, ecc.), il rischio di destabilizzare inutilmente il personale, ecc. Tutti questi elementi devono essere valutati concretamente, caso per caso. Raccomandiamo in modo generale alle aziende di non essere restrittive nell'interpretazione di questa raccomandazione. L'ideale sarebbe di sviluppare una cultura aziendale nella quale la discussione sull'evoluzione dell'azienda e le sue conseguenze, così come sulle diverse alternative relative agli impieghi, si sviluppino costante-

mente. Alcune imprese l'hanno già introdotta nei loro regolamenti sulla partecipazione. Le misure che mirano a mantenere gli impieghi sono enumerate solo a titolo d'esempio e non sono naturalmente applicabili in tutti i casi.

Visto che le circostanze possono variare da caso a caso, la nostra delegazione che conduceva le trattative del CCL nel 2005 ha espressamente rifiutato un obbligo per le aziende di coinvolgere la rappresentanza del personale durante questa fase di minaccia per i posti di lavoro. Un'azienda che si rifiuta di applicare la raccomandazione dell'art. 41 non viola nessuna disposizione del CCL.

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

Quest'articolo ripete l'art. 333a CO. Adempiti i presupposti dell'art. 42 cpv. 2 deve seguire la procedura di consultazione (vedi art. 43). Soltanto in questo caso anche le parti contraenti hanno diritto ad essere informate (un'informazione volontaria però può essere sensata, in particolare se si cura un contatto continuo con le singole associazioni dei dipendenti).

Promemoria vengono ricordati a questo punto gli art. 27 e 28 della legge sulla fusione, i quali, in caso di una fusione fanno riferimento agli art. 333 e 333a CO che stabiliscono altri diversi diritti dei dipendenti. Inoltre devono essere eseguiti con l'accordo della rappresentanza del personale adeguamenti nell'ambito della previdenza professionale (ad esempio eventuali liquidazioni parziali) ai sensi dell'art. 11 cpv. 3^{bis} legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.

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

Le procedure in caso di licenziamenti si differenziano a seconda del fatto che nell'azienda siano impiegati più o meno di 250 collaboratori. Se l'azienda occupa non più di 250 dipendenti vale la procedura in caso di licenziamento di un numero «importante» di collaboratori.

Con «azienda» si intende l'impresa o lo stabilimento. In un gruppo aziendale si considera il numero delle persone interessate nelle rispettive aziende e non il numero dei collaboratori di tutto il gruppo.

Licenziamenti per motivi inerenti alla persona del dipendente (ad es. per motivi disciplinari) non sono considerati nell'ambito dell'art. 43 CCL.

Definizione del termine numero «importante» di dipendenti:

Laddove il CCL parla ancora di numero «importante», il CCL continua a non quantificare tale numero di licenziamenti. Il numero «importante» fa riferimento come finora alla grandezza dell'azienda e si trova leggermente al di sotto dei quorum di legge (CO).

Imprese con più di 250 dipendenti devono seguire le seguenti regole:

Riguardo ai quorum si applica il codice delle obbligazioni (art. 335d CO). Per aziende con 251 fino 300 dipendenti il quorum corrisponde al 10% delle maestranze in azienda. Se sono licenziate 30 o più persone per motivi economici, si tratta sempre di un licenziamento collettivo. Licenziamenti per motivi inerenti alla persona del dipendente (ad es. motivi disciplinari) non sono considerati per definire il quorum.

A differenza del CO è da considerare un arco di tempo di 90 giorni calendari entro i quali vengono dati i licenziamenti. Il momento decisivo è il giorno nel quale il datore di lavoro progetta di procedere ad un licenziamento collettivo.

La procedura del licenziamento collettivo si svolge allo stesso modo di quella per un licenziamento di un numero «importante» di collaboratori (vedi anche la documentazione di aiuto al lavoro reperibile presso il segretariato di Swissmem).

L'art. 43 cpv. 4 elenca le diverse misure che possono essere prese per evitare o per limitare il numero dei licenziamenti. Questa elencazione non è obbligatoria.

Inoltre il datore di lavoro ha ancora altri obblighi accanto alla consultazione della rappresentanza del personale. In particolare deve informare in caso di un previsto licenziamento collettivo ai sensi del codice delle obbligazioni l'ufficio cantonale del lavoro e anche le parti contraenti (vedi art. 43 cpv. 6).

Licenziamenti nell'ambito di un licenziamento collettivo senza consultazione della rappresentanza del personale sono abusivi ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. c CO (con conseguenti richieste di risarcimento!).

Il CCL stabilisce all'art. 43 cpv. 5 che per la consultazione deve essere concesso alla rappresentanza del personale generalmente un termine **di almeno 18 giorni feriali** (dal lunedì al sabato compresi) tenendo conto del suo livello d'informazione e della portata delle misure previste. Se la decisione prevista è già stata discussa in anticipo con la rappresentanza del persona-

le valutando anche altre soluzioni, l'abbreviazione del termine può essere giustificata. La rappresentanza del personale può anche rinunciare all'esaurimento del termine completo; ma non deve essere costretta a farlo.

Generalmente ha validità il fatto che la rappresentanza del personale debba essere presa particolarmente sul serio nella fase critica di un licenziamento collettivo e il rapporto di fiducia debba essere intensificato. Essa può farsi consigliare dalle associazioni dei dipendenti. La riservatezza delle informazioni date in quest'occasione può essere legata ad una dichiarazione relativa da parte dei destinatari (art. 43 cpv. 7). Ciò non significa che l'associazione dei dipendenti è autorizzata a partecipare direttamente alla procedura interna di consultazione. La rappresentanza del personale rimane interlocutrice della direzione.

È possibile che la regolamentazione sulla partecipazione di un'azienda preveda ugualmente i diritti di consultazione della rappresentanza del personale nel caso di misure che concernono il personale. Queste regole devono anche essere rispettate nella misura in cui vanno al di là delle prescrizioni legali.

Le aziende quotate in borsa sono ben consigliate se prestano l'attenzione necessaria alla coordinazione di queste disposizioni sulla ristrutturazione con le leggi sulle borse.

Art. 44 **Informazione sui licenziamenti**

a) Rappresentanze del personale in seno all'azienda

Dapprima bisogna informare le rappresentanze del personale in seno all'azienda sui licenziamenti secondo l'art. 44 cpv. 1 (compreso il licenziamento per ragioni di distanza) e in seguito i dipendenti coinvolti. Questa procedura deve dare l'occasione alla rappresentanza del personale di attirare l'attenzione della direzione sui casi particolari e delicati di cui è a conoscenza e di proporre eventuali alternative. Per raggiungere questo scopo le disdette, se possibile, dovrebbero essere pronunciate dopo quest'informazione. Questa «preinformazione» non toglie niente alla competenza della direzione per quel che concerne la decisione relativa alle misure che riguardano il personale.

b) Parti contraenti

Se si tratta di un numero importante di licenziamenti (cfr. art. 40) o, se è previsto un comunicato stampa, bisogna informare tempestivamente le parti contraenti.

La riunione delle parti contraenti è il miglior modo per informarle in modo completo. Il segretariato di Swissmem ha definito con i sindacati e le asso-

ciazioni degli impiegati una procedura confidenziale per quel che riguarda l'invito a queste sedute d'informazione delle parti sociali. Si dovrebbe rinunciare a un'informazione orale diretta solo in casi molto semplici e nelle situazioni in cui i licenziamenti erano già stati debitamente motivati in un'altra occasione.

Raccomandiamo esplicitamente di **dare molta importanza all'informazione delle parti sociali**. Ciò non è solamente un dovere che deriva dal CCL, ma serve anche a creare un rapporto di fiducia nelle «situazioni di crisi». Le parti sociali che vengono invitate senza necessità da un giorno all'altro o che vengono a conoscenza delle misure che riguardano il personale solo attraverso i media o attraverso un breve comunicato, non si sentono prese sul serio. Ciò si ripercuoterà evidentemente sulla loro reazione nei confronti dell'opinione pubblica, e influenzerà la cooperazione con la direzione nelle trattative sulle conseguenze.

Ricordiamo l'art. 38.5 il quale prevede una particolare procedura in caso di licenziamento di un membro della rappresentanza del personale.

c) Piano d'informazione

È importante che l'informazione sia rapida e che si sviluppi secondo un piano ben preparato. Secondo un **concetto d'informazione standard** utilizzato dal segretariato Swissmem e che ha dato buoni risultati in molti casi, tutti i destinatari delle informazioni dovrebbero, se possibile, essere informati lo stesso giorno, mentre la rappresentanza del personale, sotto l'obbligo di mantenere il massimo riserbo, potrà eventualmente essere informata già prima.

d) Informazione dopo la consultazione avvenuta

Il CCL esige in ogni caso un'informazione «tempestiva», ma in linea di principio solamente dopo che la decisione sui licenziamenti è stata presa. Appare tuttavia ragionevole, in certi casi, informare prima che siano conosciute in dettaglio tutte le conseguenze personali. Ciò vale soprattutto quando una decisione di principio già presa deve ancora essere concretizzata in gruppi di lavoro. In certe situazioni, un'informazione tempestiva non può di certo essere già precisa, ma impedisce l'insorgere di rumori e crea la piattaforma necessaria ai lavori di concretizzazione.

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

a) Disposizioni legali e disposizioni del CCL

Le indicazioni sulle disposizioni legali e su quelle del CCL vengono fatte per ricordarle. Bisogna tenerne conto in ogni caso, indipendentemente dagli art. 40 – 46.

b) Licenziamenti da parte dei dipendenti

Le disdette pronunciate dai dipendenti vengono considerate come licenziamenti solo se i dipendenti sono stati costretti a dimettersi per ragioni di distanza in caso di trasferimento dell'azienda. L'esistenza di una tale pressione dovrà essere esaminata alla luce di tutte le circostanze, e soprattutto dei mezzi di trasporto sfruttabili per recarsi sul posto di lavoro precedente.

c) Misure concrete

Il catalogo delle «altre misure» ha **carattere esemplificativo** e non è quindi conclusivo, né imperativo. Nel caso concreto, alcune delle misure enunciate possono essere inadeguate (o non finanziabili), mentre altre misure non menzionate possono essere più adatte. Queste misure vanno discusse di caso in caso tra la direzione e il dipendente coinvolto (eventualmente sostenuto dalla rappresentanza del personale, cfr. art. 46 cpv. 1) o sono da definire durante le trattative con le associazioni dei dipendenti (art. 46 cpv. 2). Le misure devono essere scelte in funzione dei problemi da risolvere di natura umana e di natura economica da una parte, e della capacità economica dell'azienda dall'altra.

Secondo noi, gli aiuti accordati devono tenere conto il più possibile dell'aspetto concreto dei problemi. Laddove ciò non è possibile, le prestazioni dovranno essere adattate ai casi critici individuali. Per questa ragione stimiamo che le indennità forfetarie (ad esempio sistemi a punti che considerano gli anni d'età e di servizio) non si addicono a questo problema.

d) Problemi particolari

In caso di chiusura parziale o totale dell'azienda o in caso di licenziamenti di massa, possono sorgere alcuni problemi particolari concernenti le istituzioni di previdenza a favore del personale (liquidazione parziale), rendendo necessaria una preconsultazione degli esperti della cassa pensione e, eventualmente, anche dell'autorità di vigilanza. Bisogna inoltre ricordarsi che gli obblighi delle istituzioni di previdenza in favore del personale (ad esempio deroghe alle disposizioni in materia di libero passaggio, condizioni particolari concernenti appartamenti o prestiti dell'istituzione di previdenza) non possono essere assunti che dagli organi competenti della fondazione.

Al di fuori del ramo dell'industria MEM, nel passato si sono verificati casi nei quali non era più possibile finanziare piani sociali per mancanza dei relativi mezzi. Secondo le possibilità aziendali può essere verificato se devono essere previste delle sicurezze per il finanziamento di un piano sociale. Fondi di riserva possono però entrare in collisione con principi contabili di bilancio per cui è possibile verificare altre possibilità.

Art. 46 Trattative relative alle conseguenze

a) In caso di un numero ristretto di licenziamenti

Se solo alcuni dipendenti sono coinvolti dal licenziamento, possono fare appello alla rappresentanza del personale per farsi appoggiare e per farle mediare nelle trattative d'esame delle misure atte ad attenuare e ad evitare le dure conseguenze dei licenziamenti, senza che siano per questo attuabili le istanze ai sensi dell'art. 10.2 del CCL. Per quel che riguarda il regolamento dei licenziamenti individuali e i licenziamenti collettivi, raccomandiamo di evitare nella misura del possibile ineguaglianze evidenti.

b) In caso di un numero importante di licenziamenti

In caso di un numero importante di licenziamenti (vedi il commento relativo all'art. 43) le rappresentanze del personale possono richiedere di condurre le trattative sulle possibili conseguenze per le persone coinvolte, vale a dire di discutere le misure atte ad attenuare e ad evitare le dure conseguenze dei licenziamenti. In generale il risultato di queste trattative sarà l'oggetto di un **«piano sociale»**. Ci si può comunque immaginare anche altre soluzioni, come ad esempio accordi individuali.

Il fatto che un'azienda con l'intenzione di licenziare un numero importante di dipendenti pronunci le disdette a piccole fette ripartite su un lungo periodo secondo la tattica detta «del salame», evitando così l'applicazione delle disposizioni di legge, di dover condurre le trattative secondo l'art. 46 cpv. 2 o altri obblighi secondo l'art. 43 ss., è contrario al principio della buona fede.

Per queste trattative la rappresentanza del personale può ricorrere alle associazioni secondo l'art. 10.2, e ciò, anche prima che le negoziazioni interne abbiano avuto luogo. La questione di sapere quali associazioni partecipano a queste trattative è regolata dall'art. 10.6.

Per permettere che gli interessi dei dipendenti siano sufficientemente rappresentati in queste «situazioni di crisi» anche laddove non vi è una rappresentanza del personale, il diritto alle trattative e la possibilità di ricorrere alle associazioni possono essere esercitati in funzione di una decisione pre-

sa dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti. In questi casi la soluzione, che consiste nel fare eleggere in modo democratico una rappresentanza del personale (delegazione) legittima e per conseguenza sostenuta ampiamente come partner di trattativa della direzione, ha sempre dato buoni risultati.

c) Sostegno da parte del segretariato di Swissmem

Il segretariato di Swissmem ha messo a punto un **modello di piano sociale**, messo a disposizione delle aziende. Inoltre si raccomanda assolutamente alle aziende di consultare il segretariato di Swissmem per **consigli individuali**.

Art. 47 – 48 Principio, formazione professionale di base/Perfezionamento professionale

Le disposizioni degli art. 47 – 48 sono rivolte da una parte alle parti contraenti e riconoscono il valore del sistema svizzero di formazione e di perfezionamento professionale dei dipendenti. Dall'altra parte viene sottolineato il principio secondo il quale la formazione e il perfezionamento professionale devono essere una preoccupazione comune dei datori di lavoro e dei dipendenti, e sono importanti per la competitività delle aziende e per il mantenimento delle qualifiche permanenti dei dipendenti sul mercato del lavoro.

Le imprese sono inoltre invitate a dare la possibilità agli apprendisti qualificati di seguire una scuola professionale superiore in vista dell'ottenimento di una maturità professionale, ma anche di permettere agli apprendisti meno dotati di perseguire con successo il loro apprendistato grazie a corsi di sostegno.

Come prima, le aziende sono tenute a dare agli apprendisti un'informazione paritetica sul CCL. I documenti necessari saranno elaborati pariteticamente dalle associazioni e messi a disposizione delle imprese.

Art. 49 Commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento professionale

L'art. 49 istituzionalizza la vecchia commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento professionale, che si vede attribuire una nuova competenza, vale a dire quella di gestire i fondi dei contributi per il perfezionamento professionale secondo l'art. 5 cpv. 5.

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

Nel corso dei cambiamenti legati alla tecnologia/digitalizzazione, i requisiti per la qualifica del personale specializzato stanno cambiando. Per dare ai dipendenti interessati una prospettiva nuova e attraente e mantenere la loro impiegabilità sul mercato del lavoro, è necessario creare ulteriori modelli di formazione continua o di riqualifica professionale.

Con questo articolo le parti contraenti esprimono il desiderio di adottare misure comuni e di creare strutture concrete per mantenere l'impiegabilità dei dipendenti nel settore MEM.

Lo scopo è di dare al personale adulto la possibilità di effettuare una seconda formazione professionale orientata al sistema duale svizzero.

Art. 51 & 53 **Fondazione «soa Centro di formazione» e organizzazioni paritetiche esaminatrici**

Gli art. 51 e 53 riportano la lista delle organizzazioni sostenute solo dalle parti sociali o con altre istituzioni, per apportare un contributo alla formazione e al perfezionamento. La fondazione «soa Centro di formazione» e le organizzazioni paritetiche d'esame esistono indipendentemente dal CCL e hanno i loro statuti e regolamenti che definiscono la loro organizzazione e le loro attività.

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

La formazione paritetica dei rappresentanti dei dipendenti regolata dall'art. 52 ha un'importanza particolare per l'applicazione del CCL. Inoltre le associazioni dei dipendenti continuano ad offrire i loro corsi di formazione per i membri delle rappresentanze del personale.

Tutti i rappresentanti del personale che hanno diritto a un congedo di formazione per l'esercizio del loro mandato possono seguire i corsi e le manifestazioni organizzate dal gruppo di lavoro per la formazione professionale dei membri delle rappresentanze del personale nell'industria metalmeccanica ed elettrica, meglio conosciuto sotto l'abbreviazione tedesca AAA. Nell'attribuzione dei giorni di congedo bisognerà tenere conto dell'appartenenza a associazioni dei dipendenti o a gruppi specifici all'interno dell'azienda. Altri dettagli sono regolati dall'art. 38.7 «Congedi per la formazione dei rappresentanti del personale».

Tra i temi citati dall'art. 52, la priorità è accordata alla formazione relativa all'applicazione del CCL, senza dimenticare che gli altri temi citati sono comunque di importanza fondamentale. Questi corsi vengono dati dai rappresentanti delle associazioni, con la collaborazione di singoli esperti provenienti dalle aziende affiliate.

Il segretariato dei corsi AAA è gestito dal segretariato di Swissmem.

Art. 54 Principi di questo CCL

Questa disposizione non ha nessun significato sostanziale, ma mostra i rapporti storici tra il CCL 2018 – 2023 e quelli che l'hanno preceduto. Ciò può influenzare l'interpretazione del CCL, nel senso che una pratica anteriore relativa a disposizioni che sono rimaste uguali può essere considerata come un'indicazione.

Art. 55 Regolamentazione della durata del lavoro

In occasione delle ultime riduzioni della durata del lavoro del 1° gennaio 1986 e del 1° gennaio 1988, le aziende stabilite nei cantoni con più di 10 giorni festivi ufficiali hanno avuto la possibilità di ridurre solo parzialmente la durata del lavoro. La durata del lavoro delle aziende che hanno fatto uso di questa possibilità è sempre superiore alle 40 ore la settimana, o alle 2080 ore all'anno, e può continuare ad essere così.

Art. 56 Adeguamento della durata del lavoro

Questa disposizione permette alle imprese nuove entrate che hanno una durata di lavoro superiore alle 40 ore di prevedere una regolamentazione transitoria per adattarsi a tappe alla durata del lavoro dell'art. 12.1. Questa regolamentazione transitoria può durare al massimo 5 anni e deve essere convenuta con la rappresentanza del personale. Laddove non esista una rappresentanza del personale, si può far capo alla maggioranza dei dipendenti ai sensi dell'art. 6 cpv. 8.

Art. 57 Deroghe alle disposizioni sul contratto di lavoro

Introduzione e panoramica

Il CCL 2018 – 2023 contiene importanti novità:

- Come finora, tutti gli accordi di deroga decisi dalla direzione e dalla rappresentanza del personale sono conclusi per la prima volta per un periodo massimo di 15 mesi. Quale novità, una proroga per un massimo di ulteriori 9 mesi può ora essere decisa a livello aziendale. Questo accordo è preso dalla direzione unitamente alla rappresentanza del personale.
- Complessivamente, la direzione e la rappresentanza del personale possono ora concludere la deroga dal CCL per una durata massima di 24 mesi a livello aziendale.
- Tra la richiesta e la conclusione dell'accordo devono passare almeno due settimane.

- Al fine di migliorare la trasparenza, l'ASM fornisce ora alle parti sociali l'informazione su eventuali accordi di deroga conclusi, ma non l'accordo tra la direzione e i rappresentanti del personale.

Le possibilità di deroga riguardano come finora **le disposizioni sulla durata del lavoro, art. 12.1, 12.2 lett. d) e 12.5**. Esse hanno l'obiettivo di permettere alle aziende, in collaborazione tra la direzione e la rappresentanza del personale di reagire a situazioni particolari, restando nell'ambito del CCL. Con ciò si vuole anche evitare che le aziende lascino il campo d'applicazione del CCL solamente perché non riescono, temporaneamente o per un periodo più lungo, a causa di bisogni oppure problemi particolari, a gestire le disposizioni sull'orario di lavoro previste dal CCL.

Invitiamo le aziende ad adoperare in modo responsabile queste disposizioni di deroga e di eseguire con grande cura le trattative con le rappresentanze del personale. Ma anche i rappresentanti dei dipendenti hanno doveri e devono poter spiegare bene perché si oppongono ad una regolamentazione eccezionale con la quale si potrebbero salvare posti di lavoro in Svizzera. Argomenti ideologici non devono impedire soluzioni sensate.

Raccomandiamo di contattare tempestivamente il segretariato di Swissmem in caso di un progetto d'applicazione dell'art. 57. Ai sensi dell'art. 57.2 cpv. 4, ASM ha il dovere di informare le parti sociali su accordi di deroga conclusi.

Art. 57.1 Scopi

L'art. 57.1 contiene gli scopi validi per **tutte** le fattispecie di deroga. Se vengono progettate misure secondo una delle quattro fattispecie dell'art. 57.4, bisogna incominciare sempre con l'art. 57.1.

Lo scopo di ogni deroga deve essere di creare o conservare posti di lavoro in Svizzera. Ne rende giustizia l'azienda che, in occasione di una grande ristrutturazione, riesce a ridurre il numero di posti di lavoro da tagliare grazie alla deroga ai sensi dell'art. 57. Non è presupposta una garanzia per la salvaguardia di tutti i posti di lavoro e nella maggior parte dei casi non si potrà neanche dare.

Art. 57.2 Procedura

a) *Analisi e motivazione*

Visto che la deroga rappresenta un evento straordinario, deve essere esaminata nell'ambito di un'ampia analisi delle diverse misure che possono porta-

re al raggiungimento dello scopo o dell'obiettivo mirato ai sensi dell'art. 57.1. Nei casi degli art. 57.4 cpv. 2 (progetti innovativi) e 57.4 cpv. 3 (difficoltà economiche) sono da considerare in modo particolare l'urgenza della situazione e la possibilità di realizzazione in tempo utile.

Una proposta scritta da parte della direzione fornisce la base della trattativa sulla deroga. In questa proposta viene motivata, sulla base dei documenti occorrenti, la necessità della deroga e la possibilità con essa del raggiungimento dell'obiettivo. La qualità della motivazione ha un'importanza decisiva per il consenso alla deroga da parte della rappresentanza del personale; la motivazione dovrà di regola essere più ampia in confronto ad esempio alle informazioni date in occasione delle trattative salariali, anche riguardo all'informazione sul materiale statistico. Per la comprensione da parte dei dipendenti è inoltre vantaggioso se lo sviluppo economico è stato da un lungo periodo di tempo discusso approfonditamente con la rappresentanza del personale. Se la rappresentanza del personale deve essere confrontata con una situazione nuova è ancora più importante presentare in modo ampio tutti i fatti e discutere liberamente tutte le alternative esaminate.

Affinché la direzione possa spiegare in modo fondato alla rappresentanza del personale l'intenzione e le ragioni per la conclusione di un accordo di deroga e affinché la rappresentanza del personale ne capisca i motivi, si applica ora (novità) un periodo di due settimane tra la presentazione della domanda e la conclusione dell'accordo di deroga.

b) Consulenza

La rappresentanza del personale, o laddove non esista, la maggior parte dei dipendenti, ha il diritto a farsi consigliare da parte delle associazioni dei dipendenti o – ma solamente previo accordo fra la rappresentanza del personale e la direzione (art. 10.5) – di richiedere l'intervento immediato delle associazioni dei dipendenti. Se la direzione non concorda con tale intervento a scopo consultivo delle associazioni, ciò non può avvenire e le trattative saranno continuate senza la partecipazione consultiva delle associazioni. La procedura arbitrale è esclusa. Le associazioni dei lavoratori che agiscono quali consulenti sono tenute alla riservatezza (all'occorrenza è possibile assicurarsi con una dichiarazione di segretezza).

c) Trattative in seno all'azienda

Ora (novità) gli accordi di deroga sono negoziati e conclusi solo tra la direzione e la rappresentanza del personale. Le parti contraenti il CCL non sono più parte della procedura.

d) Validità del CCL invariata in caso di mancato accordo

Se la direzione e la rappresentanza del personale non trovano un accordo, la validità del CCL continua senza deroghe.

e) Accordo di deroga

Il genere, la durata, la proporzione e le modalità, nonché eventuali compensazioni, vengono fissate mediante un accordo di deroga scritto tra la direzione e la rappresentanza del personale. Non esiste un obbligo di accordare una compensazione. Dove non esistono rappresentanze del personale, l'accordo deve essere approvato dalla maggioranza dei dipendenti coinvolti.

Al fine di una migliore trasparenza, l'ASM fornisce alle parti sociali tempestivamente le informazioni su eventuali accordi di deroga conclusi secondo la tabella all'art. 57.2 cpv. 4 (nuovo). L'informazione contiene il nome della ditta, l'art. CCL riguardante il caso d'applicazione, la durata d'applicazione, il tipo di deroga alle disposizioni sul contratto di lavoro (in particolare il numero di ore settimanali), il campo d'applicazione (ossia, se del caso, a quali reparti si applica), eventuali dibattimenti tra direzione e rappresentanza del personale ed eventuali particolarità. Bisogna specificare che ASM non trasmette alle parti contraenti copia degli accordi di deroga.

Art. 57.3 Disposizioni comuni

a) Campo d'applicazione nell'azienda

La deroga può riguardare un'intera azienda o parte di essa. Se sono interessate soltanto parti di essa, riguardo alle disposizioni dell'art. 57.1 ss. quest'ultime vengono trattate come unità separate.

b) Divieto di cumulo

È possibile applicare sempre e solo una disposizione di deroga; non è ammesso cumulare le fattispecie elencate nell'art. 57.4 cpv. 1 - 4.

c) Costante prestazione di lavoro straordinario

Se la deroga consiste in un aumento della durata annuale normale di lavoro, cioè del volume dell'orario di lavoro, non è ammesso effettuare in modo permanente del lavoro straordinario; eventuale lavoro straordinario (vedi la definizione nell'art. 12.2 lett. a) del CCL) viene retribuito anche in caso di compensazione con un supplemento salariale del 25%.

d) Nessuna conseguenza per la rappresentanza del personale

Il fatto di respingere la domanda per l'applicazione dell'articolo 57 non può provocare alcuno svantaggio ai rappresentanti del personale (ad es. licenziamento).

Lo stesso vale, se nell'accordo di deroga è stata negoziata la possibilità data ai rappresentanti del personale di revocare l'accordo in situazioni particolari. In questo caso, la rappresentanza del personale non deve subire alcuno svantaggio (ad es. licenziamento) a causa della revoca.

e) Monitoraggio

In caso di una deroga di lunga durata devono essere previste discussioni, ad intervalli adeguati, tra la direzione e la rappresentanza del personale sull'andamento della deroga e i suoi effetti.

f) Informazione ai dipendenti – effetti sui contratti di lavoro

I dipendenti devono essere informati in forma scritta sulle deroghe. Non bisogna necessariamente adeguare formalmente i contratti di lavoro individuali. Sulla base dei diritti di partecipazione della rappresentanza del personale eletta e sulla base dell'obbligo del datore di lavoro di informare in forma scritta gli interessati, i presupposti legali per questa modifica contrattuale temporanea dal CCL sono adempiuti.

g) Obbligo di confidenzialità

Le parti contraenti che danno consulenza sono tenute alla riservatezza (all'occorrenza è possibile assicurarsi con una dichiarazione di segretezza).

Art. 57.4 Fattispecie per la deroga alle disposizioni del contratto di lavoro (art. 12.1 e 12.5 CCL)

Deroghe per l'adeguamento a particolari cicli di produzione (cpv. 1)

Se un'azienda è sottoposta a cicli d'affari particolarmente lunghi e necessita quindi di un adeguamento delle sue capacità, la direzione può accordare con la rappresentanza del personale la seguente deroga all'art. 12.2 lett. d):

– proroga del periodo di conteggio da 12 a un massimo di 18 mesi.

Deroghe per la realizzazione di progetti innovativi particolari (cpv. 2)

«Progetti innovativi particolari» possono riguardare sia i prodotti sia i processi, nonché progetti per la digitalizzazione. Si deve trattare di sforzi particolari che vanno oltre gli usuali sforzi nell'ambito della R&S (ricerca e sviluppo). La particolarità può consistere anche nell'urgenza temporale data

dalle richieste dei clienti (ad esempio le condizioni per una messa in concorso) o dello sviluppo del mercato (ad esempio per recuperare terreno nei confronti del concorrente, per lanciare innovazioni in occasione di una fiera importante).

Deroghe allo scopo di superare difficoltà economiche (cpv. 3)

Il CCL contiene una definizione delle «difficoltà economiche». O un'impresa può comprovare una perdita o tale impresa può comprovare che nell'arco dei sei mesi successivi, grava su di essa la minaccia di una perdita. L'azienda decide sulla base dei principi di economia aziendale se sussiste una perdita.

Deroga allo scopo di migliorare la competitività (cpv. 4)

Il CCL definisce in modo esplicito le «misure per migliorare la capacità concorrenziale».

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

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

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

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

Art. 58 Entrata in vigore

Il presente CCL entra in vigore il 1° luglio 2018 e resta valido sino al 30 giugno 2023.

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

Preambolo (art. 1)

L'art. 73 OLL 1 prevede che il datore di lavoro è, tra l'altro, tenuto a registrare la durata del lavoro giornaliero e settimanale dei propri dipendenti, incl. lavoro di compensazione e lavoro straordinario, quando è stato prestato e quando sono state effettuate le pause di almeno mezz'ora. Queste rigide disposizioni di legge relative alla registrazione della durata del lavoro non corrispondono più alla realtà e ai bisogni del mondo del lavoro attuale. È per questo che nel 2016 il Consiglio federale ha provveduto ad un adeguamento della legge. Da allora, l'art. 73a OLL 1 definisce che le parti sociali possono prevedere, in un contratto collettivo di lavoro, che per taluni dipendenti possa essere prevista la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. Con il nuovo allegato 1 al CCL MEM sono state create, ai sensi dell'OLL 1, le condizioni quadro per le aziende affiliati ad ASM. Grazie a ciò, i datori di lavoro possono concordare con i loro dipendenti, che dispongono di grande autonomia e di un salario annuo lordo superiore a CHF 120'000, la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro.

Per le aziende questo comporta una notevole riduzione della burocrazia e una semplificazione amministrativa. Il CCL costituisce inoltre in questo modo la base per condizioni di lavoro moderne.

Campo d'applicazione (art. 2)

L'art. 2 chiarisce che la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro può essere concordata con tutti i dipendenti delle aziende affiliate ad ASM che soddisfano i relativi requisiti. Questo significa:

- se il **dipendente è soggetto al CCL**, si applica senza ulteriori indugi l'allegato 1 RRDL sulla base dell'art. 1 cpv. 1^{bis} CCL.
- l'art. 1 cpv. 2^{bis} CCL prevede che anche per un **quadro non soggetto al CCL di un'azienda membro ASM**, è possibile convenire la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro applicando l'allegato 1 RRDL.

Per far sì che la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro sia legalmente valida, non è necessario che il/la dipendente sia affiliato/a ad un'organizzazione dei lavoratori.

Sono esclusi dalla RRDL i dipendenti ai sensi dell'art. 3 LL, quali ad esempio dipendenti con una funzione dirigenziale (di principio la direzione) oppure i viaggiatori di commercio. Questi dipendenti sono esclusi dal campo d'applicazione della LL e non sono dunque tenuti a registrare la durata del lavoro.

È necessario consegnare ai dipendenti interessati una copia dell'allegato 1 RRDL oppure renderla accessibile elettronicamente. Il CCL MEM è tra l'altro caricato sulla homepage di Swissmem.

Estensione della rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (art. 3)

La RRDL prevede che se è stato raggiunto un accordo di rinuncia valido, il datore di lavoro non è più tenuto a registrare le indicazioni previste all'art. 3. Tutte le altre disposizioni della LL e delle relative ordinanze, quale ad esempio le regole sul divieto di lavoro notturno o domenicale, rimangono in vigore. Si raccomanda pertanto di regolare nel contratto di lavoro individuale la compensazione delle ore di lavoro straordinario e di quelle supplementari (vedi anche commento all'art. 12.2 b) «Limiti settimanali»).

Condizioni per i dipendenti (art. 4)

Le condizioni corrispondono alle disposizioni dell'art. 73a OLL 1 e devono essere soddisfatte cumulativamente dal dipendente.

- I dipendenti devono disporre di un ampio grado di autonomia (almeno il 50%) nella pianificazione del loro lavoro e nel determinare l'orario di lavoro. Un elevato grado di autonomia significa che i dipendenti possono decidere in gran parte autonomamente come svolgere e organizzare il lavoro. La RRDL elenca, esemplarmente, i dipendenti che rientrano nel suo ambito di applicazione. Tenzialmente si tratta di quadri superiori nonché di dipendenti con compiti speciali, come ad es. i capi progetto. Tuttavia, non deve essere necessariamente una funzione di quadro. Possono dunque soddisfare questo requisito anche gli esperti tecnici. Per quel che riguarda l'autonomia nella gestione dei tempi, si tiene conto dell'ambiente di lavoro nel suo complesso. È necessario che i dipendenti siano in grado di stabilire autonomamente la maggior parte dei tempi di lavoro e di riposo. Secondo le indicazioni della SECO in merito all'art. 73a OLL 1, il telelavoro senza orario fisso, gli orari di lavoro flessibili e l'assenza di orari di presenza obbligatori parlano a favore dell'autonomia. Non parlano invece a favore riunioni frequenti, regolari e obbligatorie, orari di blocco nonché un mansionario che richiede una presenza costante. I lavoratori a turni o dipendenti con orario di lavoro fisso non soddisfano i requisiti.
- I dipendenti devono inoltre avere un reddito lordo annuo superiore a CHF 120'000. L'ammontare si adatta automaticamente all'evoluzione del salario massimo assicurato LAINF. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o in caso di congedo non pagato, questo importo si adatta di conseguenza. Per rapporti di lavoro che iniziano nel corso dell'anno, si può tenere in considerazione il salario convenuto contrattualmente. È possibile che, so-

- prattutto in caso di salario variabile, i dipendenti soddisfino i requisiti nel corso di un anno, ma non più nell'anno successivo. La RRDL stabilisce che il reddito annuo lordo deve essere determinato sulla base del salario assoggettato all'AVS l'anno precedente, importo che deve essere necessariamente soddisfatto in questo momento. Fanno tra l'altro parte del salario assoggettato all'AVS il salario annuo o orario, le indennità per ore straordinarie, le ore supplementari o il lavoro a turno, il bonus, le gratifiche, i premi di performance e di fedeltà, regali per anzianità di servizio, provvigioni o l'uso privato del veicolo aziendale.
- Quale terza condizione, i dipendenti interessati e il datore di lavoro devono sottoscrivere una dichiarazione di rinuncia, che deve avvenire in libertà e volontariamente. Se il/la dipendente si rifiuta di farlo, sarà necessario continuare a registrare sistematicamente i suoi orari di lavoro. Questo rifiuto non può causare conseguenze per il/la dipendente. L'accordo può essere disdetto in qualsiasi momento e da ambo le parti, rispettando un termine di disdetta di un mese (art. 5 cpv. 1).

Un modello di dichiarazione di rinuncia può essere richiesto alla segreteria di Swissmem.

Diritti e obblighi dei dipendenti (art. 5 e 6)

Nonostante la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro, i dipendenti interessati si impegnano a rispettare le restanti disposizioni della LL, in particolare i tempi di lavoro e i periodi di riposo. I dipendenti hanno inoltre l'obbligo di segnalare al datore di lavoro se vi sono state ore di lavoro straordinario che non hanno potuto essere compensate per ragioni operative. Se non vi sono segnalazioni, il datore di lavoro può partire dal presupposto che non sono state prestate ore di lavoro straordinario o che queste sono state compensate. Se la segnalazione è invece stata fatta, i dipendenti hanno il diritto di poter discutere con il/la superiore diretto/a misure atte a trovare una soluzione e trovare soluzioni operative. Con la firma della deroga, i dipendenti confermano inoltre di aver ricevuto, letto e capito le informazioni pertinenti (allegato 1 RRDL e le disposizioni della legge sul lavoro, in particolare le disposizioni sull'orario di lavoro e sui periodi di riposo).

Diritti ed obblighi dell'azienda (art. 7 e 8)

Il datore di lavoro, che ha concordato con alcuni dipendenti di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro, deve adempiere ai seguenti obblighi, la maggior parte dei quali derivano dalle disposizioni dell'art. 73a OLL 1:

- Prima di sottoscrivere l'accordo di rinuncia, il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti le disposizioni pertinenti della LL, in particolare per quanto riguarda l'orario di lavoro e i periodi di riposo. A tal proposito, esiste un opuscolo della SECO che può essere scaricato online («La legge sul lavoro: principali disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo in breve»).
- Una volta all'anno, entro il 31 gennaio, deve essere comunicato all'ASM il numero totale di dipendenti dell'anno precedente, il numero di dipendenti che non registrano la loro durata del lavoro e la percentuale che ne risulta sul numero totale di dipendenti. All'inizio di dicembre di ogni anno, l'ASM mette a disposizione delle imprese associate il relativo formulario. Il numero totale di dipendenti può anche corrispondere alla media. Vanno inclusi pure i dipendenti a tempo parziale, i lavoratori temporanei e ausiliari o gli apprendisti. Tuttavia, i dipendenti delle agenzie di collocamento non sono conteggiati in quanto non impiegati dall'impresa.
- Almeno una volta all'anno, si terrà un colloquio, con i dipendenti che ricadono nel campo d'applicazione della RRDL, sulle conseguenze della rinuncia alla registrazione della durata del lavoro, sul carico di lavoro e sulla pressione di tempo. Occorre inoltre ricordare nuovamente le disposizioni della LL. Il colloquio va documentato in modo standardizzato. Questi argomenti possono essere discussi anche durante il colloquio di valutazione di fine anno, così da evitare che sia necessario un colloquio specifico per la RRDL.
- Il datore di lavoro deve inoltre adottare ulteriori misure a tutela della salute e per il rispetto dei periodi di riposo previsti dalla legge. Le misure proposte all'art. 7 cpv. 4, fungono da esempio e non devono essere soddisfatte cumulativamente.
- Il datore di lavoro è tenuto a designare un servizio di contatto per la consulenza di questioni legate all'orario di lavoro e ai rischi psicosociali. Tuttavia, egli è fondamentalmente libero di decidere dove localizzare questo servizio – in azienda o esternamente. Deve comunque garantire che, per svolgere la sua funzione, il servizio abbia una sufficiente indipendenza. Uno dei compiti è quello di monitorare regolarmente il carico di lavoro dei dipendenti dell'azienda, per poter così individuare tempestivamente le difficoltà nel rispettare i periodi di riposo o di evitare il sovraccarico dei singoli dipendenti. Esso funge da primo punto di contatto per le autorità statali preposte all'applicazione della legge e alla vigilanza. La posizione deve essere occupata da una persona che conosce bene il tema della tutela della salute e ha una sufficiente conoscenza della LL. Dovrebbe essere in grado di sostenere i dipendenti interessati nei due argomenti citati e sensibiliz-

- zare i loro superiori, nonché proporre, se necessario, misure adeguate alla direzione. Di solito si tratta di una persona dell'area delle Risorse umane.
- Il datore di lavoro deve tenere a disposizione dell'autorità statale esecutiva e di vigilanza il contratto collettivo di lavoro (CCL MEM), le singole dichiarazioni di rinuncia e l'elenco dei dipendenti che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro, unitamente alla conferma che il livello salariale richiesto è rispettato.

Collaborazione delle parti contraenti (art. 8)

In quanto parti contrattuali, le associazioni dei dipendenti e ASM sono congiuntamente responsabili dell'esecuzione e del controllo del presente allegato RRDL. A tale scopo si incontrano almeno una volta l'anno.

Le misure in caso di violazioni gravi o sistematiche del presente allegato RRDL si orientano all'allegato 1 del CCL.

Allegato 2 Rilascio di certificazioni CCL

Se una società membro dell'ASM richiede una certificazione del CCL, presenta la relativa richiesta all'ASM. L'ASM, in qualità di segretariato e a nome delle parti sociali dell'industria MEM, emette tale certificazione. La condizione è che sia stato effettuato il controllo dei salari minimi. A tale scopo è applicata la seguente procedura:

- **Passo 1:** una volta all'anno l'azienda incarica il suo/un organo di controllo indipendente di verificare il rispetto dei salari minimi giusta l'art. 15.2 cpv. 7. Le aziende membro ASM consegnano la lista dei salari all'organo di controllo, il quale procede alla verifica dei valori. Di principio, il momento in cui effettuare il controllo è libero.
- **Passo 2:** l'organo di controllo indipendente comunica i risultati alla direzione dell'azienda.
- **Passo 3:** non è stata rilevata alcuna irregolarità
 - risultato della verifica → direzione → rappresentanza del personale (se ne esiste una).
 - rappresentanza del personale ha tempo 10 giorni per sollevare obiezioni.
 - se non vi sono obiezioni o in assenza di una rappresentanza del personale: risultato della verifica → direzione → ASM.
 - ASM → informazione ai partner sociali.
 - ASM → rilascio della certificazione CCL con copia ai partner sociali.
- **Passo 4:** sono state rilevate irregolarità
 - la direzione procede alle correzioni (tempo 30 giorni).
 - di seguito si riprende al passo 3.

Sulla base del rapporto di verifica, per i prossimi 12 mesi possono essere rilasciate in qualsiasi momento ulteriori certificazioni CCL. Trascorsi 12 mesi è necessario effettuare una nuova verifica da parte della/una società di revisione indipendente e deve essere disponibile un nuovo rapporto di revisione, che permette poi l'emissione di una nuova certificazione CCL.

Il commento al contratto collettivo di lavoro è disponibile in lingua tedesca, francese e italiana.

Copyright Swissmem Zurigo © dicembre 2018

Realizzazione Swissmem Politica padronale e Comunicazione, Zurigo

Impostazione, grafica e stampa cube media AG, Zurigo

