

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

delle industrie orologiera
e microtecnica svizzere

CONVENZIONE PADRONALE
dell'industria orologiera svizzera

UNIA
Il Sindacato.

CCL del 1° luglio 2024

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL)
DELLE INDUSTRIE OROLOGIERA E
MICROTECNICA SVIZZERE**

stipulato tra

la Convenzione padronale
dell'industria orologiera svizzera

e

il sindacato Unia

1° luglio 2024

SOMMARIO

N.	Descrizione	Pagina
Contratto e istituzioni contrattuali		
1.	Contratto del 1° luglio 2024	3
2.	Mediazione contrattuale in caso di conflitto collettivo	17
3.	PREVHOR	19
4.	Commissione del personale e delegato sindacale	21
5.	Partecipazione dei dipendenti affiliati al sindacato ai lavori della commissione per le trattative e degli organi sindacali	31
Protezione dei lavoratori		
6.	Politica occupazionale	35
7.	Condizioni di lavoro	41
8.	Parità nei rapporti di lavoro	45
9.	Protezione della personalità	47
10.	Salute e sicurezza del lavoro e integrazione dei disabili	49
11.	Protezione dei dati	51
12.	Protezione contro i licenziamenti	53
Tempo di lavoro, vacanze e giorni festivi		
13.	Durata del lavoro	59
14.	Organizzazione del tempo di lavoro	63
15.	Vacanze pagate	67
16.	Giorni festivi pagati	73
Retribuzione		
17.	Politica salariale e salari minimi	77
18.	Compensazione del rincaro	79
19.	Tredicesima mensilità	89

Assegni

- 20. Assegni familiari 93
- 21. Partecipazione padronale alle spese dell'assicurazione malattia .. 95

Retribuzione in caso di assenza

- 22. Malattia e infortunio 99
- 23. Protezione della maternità e della famiglia 105
- 24. Servizio militare svizzero 113
- 25. Assenze giustificate 115

Formazione

- 26. Formazione, riqualifica e perfezionamento professionale 119
- 27. Corsi e congedi di formazione sulla legislazione sociale 125

Pensionamento anticipato

- 28. Pensionamento modulare e rendita ponte AVS 131

Statuti particolari

- 29. Statuto degli apprendisti 137
- 30. Statuto dei quadri 141
 - Appendice 1: Statuto e regolamenti della Fondazione Prevhor 145
 - Appendice 2: note protocollari¹ 159

Indice alfabetico 161

Indirizzi 166

¹ *Disponibili solo nel testo francese.*

Contratto e istituzioni contrattuali

**CONTRATTO
DEL 1° LUGLIO 2024**

stipulato tra

**la Convenzione padronale
dell'industria orologiera svizzera**

che agisce a nome delle associazioni padronali sotto indicate (di seguito denominate organizzazioni padronali), nonché a nome delle aziende che firmeranno successivamente:

- *Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM), Bienne*
- *Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah), La Chaux-de-Fonds*
- *Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV), Ginevra*
- *The Swatch Group Industries, Association patronale d'entreprises du Swatch Group, Bienne*

e

il sindacato Unia

Al fine di garantire la continuità dei rapporti basati sul principio della buona fede e stabiliti dai contratti del 15 maggio 1937, 1° marzo 1938, 11 novembre 1943, 1° ottobre 1957, 1° ottobre 1965, 1° ottobre 1970, 1° ottobre 1977, 6 dicembre 1980, 1° giugno 1986, 1° ottobre 1991, 1° gennaio 1997, 1° gennaio 2002, 1° gennaio 2007, 1° gennaio 2012 e 1° gennaio 2017, si conviene quanto segue:

I Campo d'applicazione

Art. 1.1 ¹ Il presente contratto si applica a tutte le aziende associate alle organizzazioni padronali firmatarie e con sede in territorio svizzero e ai loro dipendenti iscritti al sindacato Unia, che esercitano il loro lavoro in fabbrica o a domicilio, indipendentemente dalle rispettive modalità di retribuzione.

² Il termine «dipendente» è riferito sia al personale di sesso femminile che maschile.

II Libertà di stipulare contratti

Art. 1.2 ¹ La Convenzione padronale e le organizzazioni padronali si riservano il diritto di firmare un contratto con qualsiasi organizzazione di dipendenti. Se esse stipulano tali contratti, si impegnano affinché il sindacato Unia e i suoi iscritti usufruiscano dei vantaggi che i suddetti contratti conferiscono ai loro firmatari.

² Le organizzazioni padronali che escono dalla Convenzione padronale sottostanno al presente contratto per tutta la sua durata.

³ Se un'azienda esce dalla sua associazione padronale durante la validità del presente contratto, resta comunque assoggettata allo stesso fino alla sua scadenza.

⁴ Allo scopo di estendere il campo d'applicazione del presente contratto, la Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e il sindacato Unia si impegnano a migliorare il loro reclutamento. A tal fine si consultano regolarmente, in particolare allo scopo di promuovere l'adesione di nuove aziende al contratto e di facilitare lo svolgimento dei compiti sindacali relativi all'informazione e al reclutamento. A tal fine il sindacato, l'azienda e il segretario padronale possono concordare l'accesso all'azienda e le relative modalità.

⁵ Qualora il sindacato Unia intenda intraprendere un'azione volta a far assoggettare al contratto un'azienda non affiliata, è tenuto ad informarne la Convenzione padronale. A tal fine il sindacato Unia si basa sull'elenco delle aziende non affiliate, periodicamente trasmessogli dalla Convenzione padronale.

⁶ Le parti contraenti esaminano congiuntamente i casi in cui sussista un dubbio sulla necessità di inserire un'azienda nel suddetto elenco.

⁷ Dopo aver ricevuto tale parere, la Convenzione padronale, l'associazione padronale interessata e il sindacato Unia si adoperano, attraverso una procedura concertata, affinché l'azienda in questione aderisca all'associazione padronale.

⁸ Qualora non si giunga ad alcun risultato concreto entro il termine di 6 mesi dalla ricezione del suddetto parere, il sindacato Unia può intraprendere nuovi passi nei confronti dell'azienda non affiliata in vista della conclusione di un contratto aziendale, allo scopo di stabilire con la medesima, ove necessario per tappe, un regime contrattuale il cui costo sarà complessivamente equivalente a quello del contratto collettivo in vigore tra il sindacato Unia e la Convenzione padronale.

⁹ I contratti collettivi firmati con le singole aziende sono comunicati alla Convenzione padronale.

III Pace del lavoro

Art. 1.3 ¹ Al fine di prevenire conflitti sociali pregiudizievoli agli interessi del Paese e delle popolazioni interessate dal presente CCL, durante il periodo di validità del presente contratto la Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e i loro membri da una parte e il sindacato Unia e i suoi affiliati dall'altra, evitano ogni azione suscettibile di pregiudicare i buoni rapporti tra datori di lavoro e dipendenti.

² In particolare le parti contraenti si impegnano ad evitare il

ricorso ad ogni forma di serrata e di sciopero.

³ Se ciononostante tali conflitti rischiano di verificarsi o si verificano, la Convenzione padronale, le organizzazioni padronali coinvolte e il sindacato Unia se ne occupano immediatamente e si impegnano a risolverli. Rimangono riservate le procedure di mediazione e arbitrato.

IV Libertà d'associazione – Libertà contrattuale

Art. 1.4 ¹ La libertà d'associazione del personale è garantita sia in Svizzera, sia nelle succursali delle aziende svizzere dislocate all'estero, ai sensi delle convenzioni 87 e 98 OIL concernenti le libertà sindacali e delle linee guida dell' OCSE destinate alle imprese multinazionali.

² In particolare, non può essere adottato nessun provvedimento, sotto alcuna forma, nei confronti di un dipendente a causa della sua appartenenza ad un sindacato.

³ Il dipendente deve poter:

- disdire il proprio contratto di lavoro conformemente alle norme di legge e alle clausole del suo contratto;
- stipulare un nuovo contratto di lavoro e cambiare liberamente posto di lavoro senza pregiudizi.

V Salari

Art. 1.5 Le questioni relative ai salari sono oggetto di regolamentazioni speciali (si rinvia all'art. 1.8 e agli accordi 17 e 18).

VI Applicazione del CCL

Art. 1.6 La Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e il sindacato Unia convengono di esaminare congiuntamente ogni questione che rivesta un carattere d'interesse generale per i dipendenti occupati nell'insieme delle aziende in un ramo industriale o in parte del medesimo, assoggettate al presente

contratto.

Art. 1.7 I casi particolari non contemplati dal presente contratto sono regolati tra il segretario padronale e il segretario Unia interessati.

Art. 1.8 ¹ Gli accordi regionali e/o locali possono essere stipulati unicamente nelle seguenti materie:

- scelta dei giorni festivi, nel rispetto della legislazione e del presente contratto, fermo restando che il numero totale dei giorni festivi pagati deve corrispondere a quello previsto dal presente contratto;
- formazione e perfezionamento professionali;
- salari minimi ai sensi dell'accordo 17.2;
- applicazione delle legislazioni cantonali e comunali.

² L'avvio di trattative che concernono gli accordi elencati al cpv. 1 è subordinato al consenso della Convenzione padronale e del sindacato Unia, che nominano rispettivamente le organizzazioni padronali o le persone autorizzate a negoziare. Il risultato delle trattative è sottoposto alla ratifica della Convenzione padronale e del sindacato Unia.

Art. 1.9 ¹ La Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e il sindacato Unia hanno ognuno diritto di richiedere, per tutte le aziende affiliate e per tutti i dipendenti, la corretta applicazione del presente contratto.

² Il controllo completo ed efficace della corretta applicazione del presente contratto è di competenza del segretario padronale e del segretario Unia interessati. Il segretario intenzionato a presentare un reclamo in merito all'applicazione del presente contratto, deve rivolgersi all'altro segretario motivando la propria istanza.

³ Tale controllo deve permettere alla Convenzione padronale e al sindacato Unia di essere informati tempestivamente ed

esaurientemente sulle modalità di applicazione del presente contratto.

⁴ Il controllo è istituito secondo le seguenti modalità:

- le organizzazioni padronali vigilano, mediante i propri iscritti, sull'applicazione delle disposizioni del contratto;
- qualora il sindacato Unia si ritenga in diritto di dubitare della corretta applicazione delle disposizioni in vigore, può richiedere all'organizzazione padronale di effettuare un controllo.

Art. 1.10 ¹ Qualora, a causa di eventi bellici o di gravi crisi economiche, – una o più aziende – l'insieme delle aziende di una regione – l'insieme delle aziende del ramo professionale non siano più in grado di adempiere ai propri obblighi finanziari o contrattuali derivanti dal CCL, possono concludere con il sindacato Unia degli accordi di deroga. Rimangono riservati gli obblighi legali imperativi.

² Se la richiesta è presentata da una o più aziende, l'azienda o le aziende richiedenti, attraverso i loro segretari padronali, devono stabilire la fondatezza delle loro richieste.

Se la richiesta concerne la totalità delle aziende di una regione, compete al segretario o ai segretari padronali interessati stabilire la fondatezza, per la regione nel suo insieme, dell'incapacità di adempiere agli obblighi finanziari o contrattuali ai sensi del cpv. 1.

Se la richiesta concerne la totalità del ramo professionale, compete alla Convenzione padronale stabilire la fondatezza, per l'intero ramo professionale, dell'incapacità di adempiere agli obblighi finanziari o contrattuali ai sensi del cpv. 1.

³ L'accordo di deroga è formulato per iscritto tra l'azienda o le aziende interessate, il segretario o i segretari padronali o la Convenzione padronale da un lato e il sindacato Unia dall'altro. Esso stabilisce in modo preciso le deroghe

concesse e il loro periodo di validità; l'accordo deve essere sottoposto all'approvazione della Convenzione padronale.

⁴ Il sindacato Unia, la Convenzione padronale, nonché il segretario o i segretari padronali e l'azienda o le aziende possono richiedere ciascuno una perizia della Fiduciaire horlogère suisse, qui di seguito denominata FHS.

⁵ Alla richiesta di deroga presentata da una o più aziende, uno o più segretari padronali o dalla Convenzione padronale verrà fornita una risposta o un primo riscontro entro un termine adeguato alle circostanze ma non superiore a 10 giorni. In caso di rifiuto della richiesta di deroga, il sindacato Unia motiverà la sua decisione.

Lo stesso termine si applica nel caso in cui il sindacato Unia interpellasse una delle parti in merito all'adempimento degli obblighi finanziari o contrattuali nel contesto della crisi definita al cpv. 1.

VII Mediatore

Art. 1.11 ¹ Nel caso in cui i segretari interessati (art. 1.9 cpv. 2) non riescano a prevenire o risolvere un conflitto collettivo, possono adire il mediatore regionale competente che figura nell'elenco elaborato dalle parti.

² Nella misura del possibile il ricorso al mediatore deve essere effettuato congiuntamente; tuttavia, il segretario padronale o il segretario Unia interessati possono adire il mediatore di propria iniziativa, informando simultaneamente l'altro segretario. È fatto salvo l'art. 17.2 cpv. 8.

³ In ogni caso, le centrali padronale e sindacale devono essere informate immediatamente. In caso di necessità, esse possono nominare congiuntamente un mediatore straordinario.

Art. 1.12 Il mediatore è competente per aiutare a prevenire o comporre ogni conflitto collettivo riguardante:

- a) l'applicazione del presente contratto;
- b) una materia non contemplata dal presente contratto;
- c) l'applicazione di contratti di lavoro individuali in un'azienda.

Art. 1.13 ¹ Il mediatore dà immediatamente avvio ad una trattativa nel rispetto del presente contratto.

² Ascolta immediatamente le parti coinvolte nella controversia. Le parti hanno l'obbligo di rispondere alle sue convocazioni. Qualora la mediazione abbia esito negativo, nell'ambito di un procedimento successivo le parti coinvolte non sono vincolate alle dichiarazioni eventualmente rilasciate nel corso del precedente procedimento di mediazione, né tali dichiarazioni possono essere utilizzate contro le parti stesse.

³ Il mediatore propone le misure provvisionali adeguate.

⁴ Coordina l'informazione interna ed esterna e, all'occorrenza, decide in merito alla medesima.

⁵ Nel caso in cui il mediatore non ottenga un'intesa tra le parti coinvolte per risolvere il conflitto, può, con l'accordo di queste, della Convenzione padronale e del sindacato Unia, dirimere la controversia in qualità di arbitro, secondo i principi del diritto e dell'equità. In ciascun caso viene concluso un compromesso arbitrale.

⁶ La sentenza non può essere oggetto di ricorso di fronte al Tribunale arbitrale.

VIII Tribunale arbitrale

Art. 1.14 ¹ Allo scopo di dirimere le controversie, per tutto il periodo di validità del presente contratto è istituito un Tribunale arbitrale (TA), con foro competente nel cantone di Neuchâtel.

² Le parti nominano di comune accordo il presidente del tribunale, che rimane in carica per il periodo di validità del contratto. In mancanza, su richiesta della parte più diligente,

il presidente è nominato dall'istanza cantonale competente.

³ La Convenzione padronale e il sindacato Unia nominano ciascuno due giudici e due sostituti: un giudice e un sostituto sono giuristi; l'altro giudice e l'altro sostituto sono economisti. In mancanza della nomina di una parte, qualora la parte negligente non dia seguito all'ordine di designazione malgrado l'assegnazione di un termine di 15 giorni, i giudici sono nominati dall'istanza cantonale competente.

⁴ In caso di impedimento, il presidente è sostituito alternativamente da uno dei giudici ordinari con la formazione di giurista.

⁵ I giudici economisti siedono nei procedimenti concernenti i salari, secondo l'accordo 18 del CCL. I giudici giuristi siedono negli altri procedimenti. Su richiesta di una delle parti, il Tribunale arbitrale siede con i due giudici giuristi e i due giudici economisti per una composizione complessiva di 5 membri.

⁶ Ove il presente contratto non disponga diversamente, il tribunale stabilisce la procedura da seguire, che deve essere semplice e rapida. Per il resto, il tribunale applica le norme del Codice di procedura civile.

⁷ Di regola, e salvo necessità particolari, le parti procedono ad un solo scambio di allegati processuali (domanda e risposta), seguito eventualmente da una comparizione.

⁸ Qualora gli occorranò informazioni di tipo tecnico, il tribunale può fare ricorso ad esperti o a professionisti del mestiere.

⁹ In linea di principio il tribunale delibera entro tre mesi. I suoi considerandi vengono comunicati entro il mese successivo alla data di emissione della sentenza, salvo diverso accordo delle parti contraenti.

¹⁰ Fatti salvi gli articoli 389 ss. del Codice di procedura civile, il giudizio del Tribunale arbitrale è inappellabile.

Art. 1.15 ¹ Il Tribunale arbitrale può essere convocato sia dalla Convenzione padronale sia dal sindacato Unia; la Convenzione padronale può delegare il proprio potere d'agire ad un'organizzazione padronale.

² Tuttavia, il Tribunale arbitrale può essere convocato solo nel caso in cui non sia stato possibile risolvere la controversia mediante trattativa.

Art. 1.16 ¹ Il Tribunale arbitrale delibera in fatto ed in diritto sull'interpretazione e sull'applicazione del presente contratto.

² Il Tribunale arbitrale è altresì competente per la pronuncia di sanzioni contrattuali, la definizione dell'importo del danno provocato dalle infrazioni e la determinazione delle modalità di risarcimento.

³ Il Tribunale arbitrale può infine decidere, secondo equità, in merito a qualsiasi controversia sottopostagli a tale scopo di comune accordo dalla Convenzione padronale, dal sindacato Unia e dalle altre parti coinvolte nella controversia, anche per materie non contemplate dal presente contratto. Nei suddetti casi viene concluso un compromesso arbitrale.

⁴ Su richiesta di una delle parti, il Tribunale arbitrale può ordinare l'adozione di misure provvisoriale.

⁵ Il Tribunale arbitrale ha competenza esclusiva nelle controversie relative all'adozione di un piano sociale obbligatorio ai sensi degli artt. 335h ss. CO.

IX Infrazioni al CCL e sanzioni contrattuali

Art. 1.17 ¹ L'azione per il risarcimento del danno causato da un'infrazione è intentata contro l'autore dell'infrazione stessa.

² Il sindacato Unia può intentare un'azione di risarcimento nei confronti delle aziende affiliate alle organizzazioni padronali, che hanno causato un danno ai dipendenti a seguito di un'infrazione al presente contratto.

³ Analogamente, la Convenzione padronale può intentare un'azione di risarcimento di fronte al Tribunale arbitrale contro i dipendenti che hanno violato il presente contratto.

⁴ La Convenzione padronale, le organizzazioni padronali o il sindacato Unia possono intervenire in ogni momento nel corso del procedimento. In tal caso, possono essere condannati in solido unicamente al pagamento delle spese.

Art. 1.18 ¹ L'azione per il pagamento di una sanzione contrattuale è intentata contro l'autore dell'infrazione.

² È possibile intentare un'azione davanti al Tribunale arbitrale non solo contro la Convenzione padronale e il sindacato Unia, ma anche contro le organizzazioni padronali e i loro affiliati e contro gli associati del sindacato Unia.

³ Contro le organizzazioni padronali e il sindacato Unia è possibile intentare un'azione davanti al Tribunale arbitrale, volta al pagamento di una sanzione contrattuale e delle spese processuali a carico dei rispettivi associati; è fatto salvo il diritto di ricorso contro questi ultimi. L'azione deve essere intentata contro le organizzazioni padronali o il sindacato Unia nell'ambito del procedimento avviato contro i rispettivi associati.

⁴ La Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e il sindacato Unia possono intervenire in ogni momento nel corso del procedimento. In tal caso, essi possono essere condannati in solido unicamente al pagamento della sanzione contrattuale e delle spese.

Art. 1.19 ¹ Le infrazioni commesse contro il presente contratto da parte della Convenzione padronale, delle organizzazioni padronali e del sindacato Unia sono suscettibili di una sanzione contrattuale minima di CHF 500.– e massima di CHF 10'000.–. Qualora la Convenzione padronale e l'organizzazione padronale siano implicate in una stessa infrazione, il TA stabilisce una sanzione unica.

² Le infrazioni commesse contro il presente contratto da parte di aziende associate ad organizzazioni padronali, sono suscettibili di una sanzione contrattuale minima di CHF 500.– e massima di CHF 10'000.– per ciascuna azienda.

³ Le infrazioni commesse da dipendenti contro il presente contratto sono suscettibili di una sanzione contrattuale che va da CHF 50.– a CHF 500.– per ciascun dipendente fino ad un massimo di CHF 10'000.– per ciascun caso.

⁴ In caso di recidiva, le suddette sanzioni possono essere raddoppiate.

⁵ Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera l'interessato dal rispetto del presente contratto in ogni suo punto.

⁶ Le sanzioni contrattuali sono devolute all'Association suisse de recherches horlogères a Neuchâtel.

⁷ La Convenzione padronale, le organizzazioni padronali e i loro affiliati nonché il sindacato Unia e i suoi associati sono inoltre responsabili del danno provocato intenzionalmente o per negligenza grave.

Art. 1.20 Ciascuna delle organizzazioni firmatarie del presente contratto ha facoltà di agire e di richiedere un giudizio per garantire il pagamento delle sanzioni o degli indennizzi stabiliti dal Tribunale arbitrale.

Art. 1.21 Il pagamento della sanzione non dà all'interessato il diritto di recedere dal presente contratto.

X Disposizioni finali

Art. 1.22 ¹ Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 2024 ed è valido fino al 31 dicembre 2029.

² Se non viene disdetto almeno quattro mesi prima della scadenza, rimane in vigore per un ulteriore anno.

³ Le parti contraenti hanno inoltre deciso che formano parte integrante del presente contratto anche gli accordi e le regolamentazioni dal numero 2 al 30 di cui sotto nonché le appendici 1 (statuto e regolamento della Fondazione Prevhor) e 2 (note protocollari, solo nel testo francese).

⁴ Fa fede il testo in lingua francese.

Neuchâtel, 3 maggio 2024

CONVENZIONE PADRONALE DELL'INDUSTRIA OROLOGIERA SVIZZERA

Il Presidente :
Philippe Bauer

Il Segretario generale:
Ludovic Voillat

IL SINDACATO UNIA

La Presidente:
Vania Alleva

Il Responsabile dell'orologeria:
Raphaël Thiémard

Il Responsabile del settore Industria:
Yves Defferrard

**MEDIAZIONE CONTRATTUALE
IN CASO DI CONFLITTO COLLETTIVO**

In applicazione dell'art. 1.11 e seguenti di cui sopra, le parti contraenti convengono quanto segue:

Art. 2.1 Le parti contraenti nominano congiuntamente dei mediatori titolari per le regioni qui di seguito indicate, nonché dei sostituti che, in caso di indisponibilità dei primi, possono essere chiamati a sostituirli in base all'ordine prescritto:

Cantoni e regioni	Titolari	Sostituti
Ginevra/Vaud/Vallese	GE/VD/VS	NE/BE/FR/JU
Neuchâtel/Berna/ Friburgo/Giura	NE/BE/FR/JU	GE/VD/VS
Svizzera tedesca	Svizzera tedesca	TI
Ticino	TI	Svizzera tedesca

Art. 2.2 I mediatori sono interpellati congiuntamente dalle parti e nominati di comune accordo.

PREVHOR

- Art. 3.1** Al fine di rafforzare le loro relazioni contrattuali, il sindacato Unia e la Convenzione padronale hanno costituito, insieme al sindacato Syna, una Fondazione di previdenza delle industrie orologiera e microtecnica svizzere (Prevhor).
- Art. 3.2** La fondazione è retta da uno statuto che forma parte integrante del presente CCL (Appendice 1).
- Art. 3.3** Lo scopo della fondazione è consegnare i certificati Prevhor ai lavoratori beneficiari. Inoltre essa riceve, gestisce e versa un importo annuale destinato a coprire una parte dei costi di formazione professionale delle aziende affiliate e delle organizzazioni di dipendenti.
- Art. 3.4** Per la durata del presente contratto la fondazione riceverà ogni anno dalla Convenzione padronale un importo di CHF 5'828'000.-, di cui CHF 4'828'000.- destinati ai certificati sindacali e padronali e CHF 1'000'000.- alla copertura dei costi di formazione professionale.
- Art. 3.5** I costi di formazione professionale sono ripartiti in ragione di per le aziende affiliate e per le organizzazioni di dipendenti.
- Art. 3.6** Il segretariato di Prevhor tiene a disposizione delle aziende affiliate e dei lavoratori tutta la documentazione utile.

COMMISSIONE DEL PERSONALE E DELEGATO SINDACALE

Art. 4.1 Commissione del personale

¹ In ogni azienda viene istituita una Commissione del personale (di seguito denominata commissione) qualora sia giustificata dall'effettivo della stessa (di regola oltre i 50 dipendenti) e ne faccia richiesta la maggioranza del personale oppure la direzione avanzi una proposta in tal senso.

² I regolamenti delle commissioni non possono contenere alcuna norma contraria al presente contratto.

³ I membri delle commissioni sono eletti dai dipendenti dell'azienda e sono scelti fra di essi, anche nel caso in cui facciano parte di altre commissioni speciali.

Art. 4.2 Regolamento della commissione del personale – Entrata in vigore o modifica

¹ Il regolamento della commissione stabilito dall'azienda è sottoposto, prima della sua entrata in vigore o della sua modifica, al segretario padronale e al segretario del sindacato Unia interessati, che si pronunciano in tempo utile.

² In caso di controversia, è possibile ricorrere alla procedura contrattuale.

Art. 4.3 Regolamento della commissione del personale – Contenuto minimo

Le seguenti disposizioni devono essere obbligatoriamente inserite nel regolamento stabilito dall'azienda:

Art. 4.3.1 Compiti

¹ La commissione è un organo interno dell'azienda, riconosciuto dalle parti contraenti.

² La commissione rappresenta e difende gli interessi morali e materiali dei dipendenti nei confronti della direzione.

³ Ad eccezione dei problemi e delle controversie derivanti dai contratti collettivi di lavoro, la commissione collabora con la direzione nell'esame delle questioni riguardanti il lavoro in azienda e nella ricerca delle relative soluzioni.

⁴ La commissione prende in esame i suggerimenti, i desideri e le proposte dei dipendenti o della direzione riguardanti l'andamento generale interno dell'azienda.

⁵ La commissione garantisce il flusso reciproco di informazioni tra il personale e la direzione.

⁶ D'intesa con la commissione, la direzione favorisce l'organizzazione delle assemblee del personale giudicate necessarie.

Art. 4.3.2 Competenze: diritto all'informazione – Consultazione – Proposte

¹ La direzione informa periodicamente la commissione sulla situazione e sulla politica industriale e aziendale.

² La commissione viene informata in tempo utile sulle decisioni importanti adottate dalla direzione e che possono riguardare il personale, quali:

- l'applicazione di nuovi sistemi di retribuzione, la qualifica lavorativa e la valutazione del personale;
- l'applicazione di un accordo tra i partner sociali che modifichi i salari;
- le conseguenze per il personale e i motivi alla base di un accordo di collaborazione o di fusione con un'altra azienda o di un trasferimento d'azienda;
- l'assunzione o il licenziamento di un numero importante di

dipendenti. In quest'eventualità, la commissione viene informata dei motivi e delle condizioni di licenziamento per cause economiche ai sensi dell'accordo 6.

³ All'occorrenza la commissione può richiedere informazioni su un punto particolare.

⁴ L'informazione è limitata dalla sfera confidenziale e dalla segretezza degli affari aziendali.

⁵ La consultazione riguarda le questioni, i suggerimenti, i reclami e le relative proposte, in particolare in materia di:

- applicazione del diritto del lavoro e degli accordi contrattuali nell'azienda;
- organizzazione generale del lavoro;
- orario di lavoro, compresa la necessità di far prestare in modo continuativo o importante ore di straordinario, quando esista disoccupazione nell'azienda;
- sicurezza, igiene e salute dei dipendenti;
- formazione e perfezionamento professionali in seno all'azienda;
- previdenza e prestazioni sociali da parte dell'azienda;
- trasporto dei dipendenti;
- accoglienza nell'azienda;
- modalità di presentazione dei suggerimenti;
- manifestazioni sportive e nel tempo libero.

⁶ Nel caso in cui la direzione adotti decisioni non conformi ai desideri espressi in seduta dalla commissione, deve spiegarne le ragioni, fatta eccezione per la sfera confidenziale e la segretezza degli affari aziendali.

⁷ La commissione gode del diritto di proposta per ogni questione che riguardi direttamente il personale.

⁸ La direzione deve rispondere alle proposte della commissione in tempo ragionevole.

Art. 4.3.3 Via gerarchica

La commissione non sostituisce la via gerarchica; può tuttavia intervenire qualora quest'ultima non sia in grado di funzionare o un dipendente ne faccia espressamente richiesta.

Art. 4.3.4 Elettori – Eleggibilità

¹ Sono elettori tutti i dipendenti dell'azienda, compresi gli apprendisti che abbiano compiuto il 18° anno di età e che abbiano almeno un anno di servizio ininterrotto in azienda, ad esclusione del personale con incarichi direttivi (da definire tra le parti) e del personale a domicilio.

² Ogni elettore è eleggibile.

³ Le commissioni del personale restano in carica per tre anni; i loro membri sono rieleggibili almeno una volta. Qualora un membro rassegni le proprie dimissioni durante il periodo di mandato della commissione, viene eletto il suo successore che resta in carica sino alla fine del periodo stesso.

Art. 4.3.5 Elezione – Scheda

Il giorno dell'elezione ogni elettore riceve una scheda che riporta i nominativi dei candidati della propria circoscrizione di appartenenza, elencati in ordine alfabetico. Accanto al nome e al cognome del candidato è consentito aggiungere unicamente la menzione della sua appartenenza ad un'organizzazione firmataria di un contratto collettivo di lavoro dell'orologeria. La scheda riporta altresì il numero dei delegati da eleggere.

Art. 4.3.6 Sedute della commissione

¹ Le sedute ordinarie della commissione si svolgono negli orari stabiliti di comune accordo tra l'ufficio della commissione e la direzione.

² Il tempo dedicato alle sedute viene retribuito sino ad un massimo di quattro ore mensili, nella misura in cui tali sedute rientrino nel normale orario di lavoro dell'azienda. Le ore non utilizzate non possono essere riportate nel mese successivo.

³ Un locale adeguato viene messo a disposizione della commissione per lo svolgimento delle sue sedute.

Art. 4.3.7 Colloqui direzione /commissione

¹ La commissione è ricevuta dalla direzione ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, sia su convocazione della direzione che su richiesta del presidente della commissione. In quest'ultimo caso la direzione è tenuta a ricevere la commissione nel più breve tempo possibile e comunque entro il termine perentorio di due settimane.

² Qualora i colloqui si svolgano durante il normale orario di lavoro, il tempo impiegato viene conteggiato e retribuito.

Art. 4.3.8 Rapporti commissione/personale

¹ La commissione può riunire i dipendenti per informarli delle discussioni e delle decisioni importanti adottate in sede di riunione con la direzione. La commissione utilizza inoltre delle bacheche informative, messe a sua disposizione all'interno dell'azienda.

² Qualora le riunioni vengano fissate d'intesa con la direzione, possono essere tenute durante il normale orario di lavoro. Il tempo impiegato per partecipare a tali riunioni viene conteggiato e retribuito.

Art. 4.3.9 Statuto dei membri della commissione

¹ I membri della commissione hanno accesso ai luoghi di lavoro della loro circoscrizione elettorale nella misura necessaria allo svolgimento delle loro funzioni.

² Qualora i membri della commissione debbano occuparsi di

questioni importanti e urgenti, sono autorizzati ad abbandonare il loro posto di lavoro previo accordo del loro superiore. Il tempo dedicato allo svolgimento del loro compito è retribuito.

³ Il presidente della commissione ha inoltre accesso a tutti i luoghi di lavoro nella misura necessaria allo svolgimento del proprio compito.

⁴ Onde garantire il buon esito delle discussioni, i membri della commissione godono della più ampia libertà d'espressione. La loro posizione all'interno dell'azienda non può in alcun modo essere pregiudicata a causa delle opinioni espresse.

⁵ Candidarsi od occupare la carica di membro della commissione non dà diritto ad alcun privilegio particolare né arreca svantaggi, neppure dopo la scadenza del mandato.

⁶ I membri delle commissioni del personale non possono essere licenziati per motivi attinenti alla loro attività in qualità di membri della commissione, fatta eccezione per i casi di abuso. Solo i casi che coinvolgono gli affiliati del sindacato Unia sono discussi in via preliminare tra il segretario padronale, il segretario sindacale e la direzione dell'azienda.

⁷ I membri della commissione sono tenuti a mantenere il segreto assoluto su ciò che concerne la sfera confidenziale e la segretezza degli affari dell'azienda.

⁸ Le comunicazioni all'opinione pubblica a mezzo stampa, radio, televisione e altri mezzi di informazione possono essere effettuate unicamente previo accordo tra la commissione e la direzione.

⁹ I membri della commissione hanno diritto a congedi di formazione retribuiti nel rispetto della seguente regolamentazione:

– vengono accordati congedi di formazione retribuiti finalizzati ad agevolare l'attività dei membri della

commissione, nel rispetto dello spirito del presente contratto;

– di comune accordo tra la direzione e la commissione, viene definito periodicamente un piano di formazione (programma, durata e partecipanti);

– nella definizione del piano di formazione vengono presi in considerazione in particolare i corsi paritetici organizzati dalla Convenzione padronale e dal sindacato Unia. La partecipazione di uno o più membri della commissione a corsi paritetici non previsti nel piano di formazione resta di competenza della direzione.

Art. 4.4 Regolamento della commissione del personale – Disposizioni facoltative

Nel regolamento stabilito dall'azienda possono essere inserite ulteriori disposizioni, ad esempio secondo il modello convenuto tra le parti, disponibile presso i segretariati.

Art. 4.5 Aziende senza commissione del personale

¹ Qualora non esista una commissione del personale, i problemi eventualmente sorti a livello aziendale possono essere trattati dalla direzione e dal personale, applicando per analogia le disposizioni dell'articolo 4.3.

² In mancanza di un accordo tra le parti, il segretario padronale e il segretario del sindacato Unia interessati risolvono la controversia in base alle disposizioni minime del regolamento di cui all'art. 4.3.

Art. 4.6 Delegato sindacale

¹ Il sindacato Unia può nominare un delegato sindacale nei casi di seguito elencati:

– se l'azienda dispone di una commissione del personale, il delegato è nominato tra i membri della stessa. Nei casi in cui nell'azienda non esista un dipendente iscritto al sindacato o un dipendente iscritto al sindacato disponibile e adatto a

ricoprire il compito di delegato sindacale, quest'ultimo è scelto in seno all'azienda, ma all'esterno della commissione del personale;

– se l'azienda non dispone di alcuna commissione del personale, il delegato è scelto in seno all'azienda.

² Il sindacato Unia può nominare più delegati sindacali o delegati aggiunti nei seguenti casi:

– un delegato per luogo di produzione e un delegato per gruppo se l'azienda lavora a ciclo di produzione continuo e ogni gruppo è formato da almeno 5 dipendenti;

– un delegato aggiunto ogni 200 dipendenti per le aziende con oltre 200 dipendenti. Solo in questo caso il delegato sindacale titolare partecipa all'accoglienza dei nuovi collaboratori.

³ Il delegato sindacale e i suoi aggiunti sono nominati dal sindacato Unia, d'intesa con la direzione dell'azienda; nel caso in cui il delegato o gli aggiunti siano membri della commissione del personale, la durata del loro mandato segue le stesse regole previste per la durata del mandato dei membri della commissione del personale.

⁴ Il delegato sindacale e i suoi aggiunti sono tenuti al rispetto delle prescrizioni della procedura contrattuale.

⁵ Il delegato sindacale titolare ha facoltà di contattare il segretario del sindacato Unia durante l'orario di lavoro.

⁶ D'intesa con la direzione e il presidente della commissione, il delegato sindacale titolare informa durante l'orario di lavoro i nuovi dipendenti sul contenuto del presente contratto e su tutto ciò che riguarda il contratto di lavoro. Per il tempo dedicato alla sua attività durante l'orario di lavoro, il delegato percepisce la normale retribuzione.

⁷ Previo accordo con la direzione, il delegato sindacale titolare può utilizzare determinati spazi per l'affissione delle comunicazioni sindacali. Previo accordo con la direzione e senza pregiudicare il normale funzionamento dell'azienda, il delegato può mettere a disposizione pubblicazioni del

sindacato Unia quali bollettini informativi, opuscoli ecc.

⁸ Il delegato sindacale titolare e i suoi aggiunti hanno diritto agli stessi congedi di formazione e alle stesse condizioni dei membri della commissione del personale.

⁹ Il delegato sindacale titolare e i suoi aggiunti non possono essere licenziati per motivi attinenti alla loro attività di delegati sindacali; è fatta eccezione per i casi d'abuso, che sono discussi in via preliminare tra il segretario padronale, il segretario sindacale e la direzione dell'azienda.

Art. 4.6^{bis} Procedura di conciliazione in caso di misure adottate dall'azienda nei confronti di un delegato sindacale

¹ L'azienda che intende licenziare un delegato sindacale o pronunciare un avvertimento nei suoi confronti ne informa in anticipo la sua associazione padronale. Quest'ultima contatta immediatamente il sindacato per iscritto o per e-mail.

² Dalla ricezione di tale notifica, alle parti sociali è concesso un periodo di 2 settimane per procedere alle discussioni che la situazione richiede. Queste discussioni hanno in particolare lo scopo di scambiare punti di vista, trovare una possibile alternativa alla misura prevista o prevenire il rischio di un aggravarsi della situazione.

³ Durante questo periodo di consultazione:

- la notifica di qualsiasi provvedimento è sospesa, salvo diverso accordo tra le parti;
- le centrali possono essere coinvolte su richiesta di almeno una delle parti;
- le parti si astengono da qualsiasi comunicazione che potrebbe compromettere il buon andamento della procedura descritta ai cpv. 1 e 2;
- di comune accordo, le parti possono interrompere o prorogare il termine.

⁴ Scaduto questo termine, le parti agiscono liberamente, nel rispetto dei loro diritti e doveri.

⁵ Sono fatti salvi i casi di colpa grave che giustificano un licenziamento con effetto immediato per giusta causa (art. 337ss CO).

Art. 4.7 Ambito confidenziale e segretezza degli affari aziendali

¹ Il sindacato Unia si impegna a trattare con la più grande discrezione gli argomenti che gli vengono sottoposti e che riguardano la sfera confidenziale e la segretezza degli affari dell'azienda.

² Il sindacato Unia non rilascia alcuna dichiarazione ufficiale in proposito.

**PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI AFFILIATI AL SINDACATO
AI LAVORI DELLA COMMISSIONE PER LE TRATTATIVE
E DEGLI ORGANI SINDACALI**

- Art. 5.1** Qualora il sindacato Unia richieda la partecipazione di dipendenti nella propria commissione per le trattative, nei suoi gruppi di lavoro e sotto-commissioni, nonché nelle commissioni paritetiche, il datore di lavoro concede ai dipendenti interessati i congedi necessari.
- Art. 5.2** Il datore di lavoro concede altresì i congedi necessari ai dipendenti eletti alla carica di delegati alla Conferenza professionale delle industrie orologiera e microtecnica e all'Assemblea dei/delle delegati/e del settore Industria del sindacato Unia. In linea di principio tali congedi non superano due giorni l'anno.
- Art. 5.3** I suddetti congedi sono retribuiti e non possono essere detratti né dalle vacanze né dalle prestazioni previste dall'art. 324a CO e dalle corrispondenti norme del contratto.
- Art. 5.4** Il sindacato Unia si adopera affinché i dipendenti da esso chiamati a partecipare siano equamente suddivisi tra le diverse aziende e affinché la mole di lavoro richiesta a tali dipendenti sia compatibile con i compiti che gli stessi svolgono nelle rispettive aziende.
- Art. 5.5** L'azienda deve essere informata anticipatamente dell'assenza di cui agli art. 5.1 e 5.2 con almeno 15 giorni di anticipo.
- Il dipendente trasmette al datore di lavoro una convocazione nominativa.

Protezione dei lavoratori

POLITICA OCCUPAZIONALE

Preambolo

Preoccupate di favorire il progresso tecnico e i mutamenti strutturali necessari al mantenimento della competitività dell'industria orologiera e di fare fronte alle conseguenze sociali che potrebbero derivarne,

preoccupate di attenuare, per quanto possibile, le conseguenze negative – economiche e sociali – derivanti dalle chiusure aziendali totali o parziali, dalle riduzioni del personale, dalle perdite di salario ecc. a causa di ragioni economiche,

le parti contraenti si impegnano ad agevolare il trasferimento in altre aziende del ramo, la ricollocazione e la riqualificazione in altre professioni dei dipendenti che perderebbero il posto di lavoro a causa di una disoccupazione economica, una razionalizzazione della produzione e una disoccupazione tecnologica legata ad un importante mutamento strutturale dell'azienda. Le parti contraenti si impegnano altresì ad adottare i provvedimenti adeguati imposti dalle circostanze. I licenziamenti pronunciati per una delle cause sopra menzionate rientrano nei licenziamenti per cause economiche ai sensi del presente accordo.

Art. 6.1 Informazione dei partner sociali

¹ Poiché l'informazione oggettiva dei dipendenti riveste un ruolo determinante nella soluzione dei casi che sorgono in caso di disoccupazione economica, tecnologica e strutturale, si conviene che le aziende informano il più rapidamente possibile il segretariato della loro associazione padronale su ogni provvedimento che esse sono chiamate ad adottare nell'ambito del presente accordo; l'associazione è tenuta a mettersi immediatamente in contatto con il

sindacato Unia nella regione o nel ramo interessati.

² Se si prevedono licenziamenti per cause economiche, di regola le aziende informano il segretariato della loro associazione padronale con un mese di anticipo. Qualora siano in grado di farlo, sono tenute ad informarlo con un anticipo ancora maggiore.

Art. 6.2 Discussione con i partner sociali

Ogni riduzione dell'orario di lavoro che comporti una diminuzione salariale, ogni introduzione del lavoro ad orario ridotto riguardante tutto o parte del personale aziendale, ogni chiusura o trasferimento d'azienda nonché i licenziamenti per cause economiche devono essere discussi in via preliminare con il segretario padronale e il segretario del sindacato Unia interessati.

Art. 6.3 Misure economiche e sociali

¹ In caso di licenziamenti per cause economiche, di chiusura e di trasferimento d'azienda, il datore di lavoro, il segretario padronale e il segretario del sindacato Unia interessati predispongono, di comune accordo e per ogni singolo caso, un documento contenente tutti i provvedimenti economici e sociali riguardanti i dipendenti interessati e le relative misure adottate.

² Tali prestazioni tengono equamente conto dell'età, degli anni di servizio e di criteri sociali.

³ In linea di principio, i dipendenti cui viene proposto un posto di lavoro equivalente in un'azienda della regione e di uno stesso gruppo non beneficiano di tali prestazioni, a meno che la nuova assunzione abbia una durata inferiore a tre mesi. Per ogni singolo caso le parti contraenti valutano le nozioni di posto di lavoro equivalente, di regione e di gruppo.

⁴ Quando non è possibile definire le prestazioni a causa di un concordato con abbandono dell'attivo o di un fallimento

dell'azienda, i dipendenti di età pari o superiore a 55 anni hanno diritto ad un'indennità supplementare pari a due mesi di salario.

⁵ Le indennità per rapporto di lavoro di lunga durata ai sensi dell'art. 339b e seguenti CO sono dovute salvo nel caso in cui il dipendente percepisca prestazioni sostitutive ai sensi dell'art. 339d CO.

Art. 6.4 Licenziamenti per cause economiche

Qualora i licenziamenti per cause economiche siano inevitabili, le parti contraenti convengono di tenere equamente conto dei criteri sociali definiti di comune accordo. I casi di rigore saranno esaminati con particolare riguardo.

Art. 6.5 Presa in considerazione dell'affiliazione al sindacato

Nello spirito del contratto collettivo di lavoro, a parità di qualifiche l'azienda si asterrà dal licenziare o dal mettere in disoccupazione in primo luogo i dipendenti affiliati al sindacato (salvo i casi particolari che si presentino nel corso della trattativa).

Art. 6.6 Ricollocazioni interne

¹ Prima di procedere ad un licenziamento per cause economiche, il datore di lavoro offre ai dipendenti interessati ogni possibilità finalizzata alla loro riqualifica in altri tipi di lavoro disponibili o in nuovi posti di lavoro di qualifica equivalente previsti nell'azienda.

² Durante il periodo di riqualifica e in base all'orario in vigore, il datore di lavoro garantirà per tre mesi ai dipendenti interessati il salario da essi percepito nei tre mesi precedenti il mutamento avvenuto in azienda.

Art. 6.7 Ricollocazioni esterne

¹ Nella misura del possibile le parti contraenti cercano di

procurare ai dipendenti licenziati nuovi posti di lavoro ad eguali condizioni, situati nella regione.

² Ove necessario, nelle regioni orologiere le parti contraenti cercheranno di organizzare le seguenti iniziative, eventualmente con il sostegno delle amministrazioni pubbliche:

- corsi di riqualifica professionale e di introduzione alle nuove tecniche industriali per favorire la ricollocazione della manodopera;
- un servizio paritetico di collocamento.

Art. 6.8 Riduzione dell'orario di lavoro

¹ In caso di lavoro ad orario ridotto, salvo cambiamenti normali ed esigenze aziendali di natura tecnica ed economica, ai sensi dell'articolo 52 dell'ordinanza sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (OADI) del 31.08.1983, nel settore aziendale non si può procedere a nuove assunzioni volte alla copertura di posti di lavoro equivalenti, né effettuare ore di lavoro straordinario.

² L'impresa promuove, all'occorrenza con l'appoggio dei partner sociali, la realizzazione di misure di formazione e di perfezionamento professionale.

Art. 6.9 Termine di disdetta

¹ In caso di licenziamento per cause economiche, il termine di disdetta è pari ad almeno:

- un mese per i dipendenti con meno di un anno di servizio in azienda;
- due mesi per i dipendenti con più di un anno di servizio in azienda;
- tre mesi per i dipendenti con più di nove anni di servizio in azienda.

² Sono riservati i termini di disdetta di durata maggiore previsti da contratti di lavoro individuali e dall'art. 12.1.

- ³ Durante il termine di disdetta, i datori di lavoro devono:
- esonerare dal lavoro il dipendente che lo richieda per effettuare un periodo di prova in un'altra azienda, senza che ciò ponga termine ai rapporti di lavoro esistenti;
 - porre termine ai rapporti di lavoro del dipendente su richiesta di quest'ultimo, a partire dal momento in cui lo stesso trovi un nuovo posto di lavoro.

Art. 6.10 Cassa disoccupazione – Raccomandazione

Si raccomanda alle aziende di rivolgersi alla Cassa disoccupazione del sindacato Unia per il regolamento delle indennità per lavoro ridotto.

CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 7.1 Pagamento del salario

¹ Ad eccezione del personale a domicilio, i dipendenti assoggettati al contratto collettivo di lavoro sono retribuiti con un salario mensile, senza alcuna discriminazione in base al sesso e alla funzione esercitata.

² Anche i dipendenti con lavoro a tempo parziale regolare sono retribuiti con salario mensile.

³ Al momento dell'assunzione, l'azienda è libera di concordare con il dipendente forme diverse di retribuzione per i primi tre mesi di servizio.

Art. 7.2 Inizio e fine dei rapporti di lavoro

¹ Il periodo di prova dura un mese. Previo accordo scritto, può essere prolungato fino a tre mesi.

² Qualora, durante il periodo di prova, il lavoro sia interrotto a causa di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale a carico di un dipendente senza che quest'ultimo abbia richiesto espressamente di assumerlo, il periodo di prova viene prolungato proporzionalmente.

³ Al termine del periodo di prova, ognuna delle due parti contraenti può richiedere la disdetta del contratto di lavoro:

- con almeno un mese d'anticipo per la fine di un mese, se il contratto ha avuto una durata massima di un anno;
- con almeno due mesi d'anticipo per la fine di un mese, se il contratto ha avuto una durata superiore a un anno;
- con almeno tre mesi di anticipo per la fine di un mese, se il contratto ha avuto una durata superiore a nove anni.

Art. 7.3 Lavoro a tempo parziale

Al fine di favorire la conciliabilità tra la vita professionale e la vita privata, l'azienda esamina con attenzione la richiesta del dipendente che desideri ridurre il suo orario di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'azienda, della funzione ricoperta e della situazione personale del dipendente. In caso di rifiuto, fornirà una risposta motivata al dipendente.

Art. 7.4 Lavoro a tempo determinato

¹ Le aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato solo quando questi ultimi corrispondono ad esigenze aziendali definite in modo chiaro e limitate nel tempo.

² Salvo casi particolari, i contratti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi per una durata non superiore a ventiquattro mesi.

³ Un contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato due volte per una durata massima complessiva di ventiquattro mesi ai sensi del cpv. 2.

⁴ Se, alla scadenza dei ventiquattro mesi, un contratto a tempo determinato viene rinnovato tacitamente o viene concluso un nuovo contratto nei 6 mesi successivi alla fine del rapporto di lavoro, si ritiene essere in presenza di un contratto a tempo indeterminato.

⁵ Per la durata del loro contratto a tempo determinato i dipendenti sono assoggettati al contratto collettivo di lavoro e il datore di lavoro deve applicare loro le stesse condizioni di lavoro valide per il personale fisso dell'azienda (assenze, pagamento del salario in caso di incapacità lavorativa ecc.).

⁶ Due mesi prima della scadenza dei contratti a tempo determinato, le aziende ne danno comunicazione ai dipendenti interessati.

Art. 7.5 Agenzie di collocamento

¹ Le condizioni sopra elencate (art. 7.4 cpv. 1 e 2) per la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato si applicano anche nei casi in cui le aziende ricorrano a dipendenti di agenzie di collocamento.

^{1bis} Se un lavoratore interinale lavora per 24 mesi nell'arco di 30 mesi o per 24 mesi ininterrotti, l'azienda che desidera proseguire la collaborazione gli propone la conclusione di un contratto di lavoro di durata indeterminata.

Disposizione transitoria:

Alle aziende è concesso un termine fino al 30.06.2025 per applicare quanto esposto sopra.

² Il datore di lavoro che stipula un contratto di prestito di manodopera con un'agenzia di collocamento veglia affinché ai dipendenti interessati venga garantita l'applicazione delle condizioni del contratto collettivo di lavoro nei seguenti ambiti: tredicesima mensilità, salari minimi, vacanze, retribuzione dei giorni festivi, durata del lavoro, regolamentazione delle ore di straordinario.

³ A tal fine il datore di lavoro si impegna in particolare a concludere contratti di prestito di manodopera unicamente con agenzie di collocamento che rispettano le disposizioni del CCL di cui sopra.

⁴ Una commissione consultiva paritetica formata dalla Convenzione padronale e dal sindacato Unia è incaricata di esaminare i casi particolari derivanti dall'applicazione del presente articolo.

Disposizioni transitorie

¹ L'applicazione dei capoversi 2 e 3 è sospesa per la durata dell'adesione del CCL delle industrie orologiera e microtecnica svizzere all'Appendice 1 del CCL per il settore del prestito di personale. Tale adesione volontaria è oggetto

di un'analisi regolare. I partner sociali possono decidere in qualsiasi momento di rinunciare a tale adesione. In tal caso i capoversi 2 e 3 rientrano in vigore alla scadenza dell'adesione all'Appendice 1.

² La parte contraente che desidera rinunciare all'adesione all'Appendice 1 ne dà comunicazione alla controparte, che ne prende atto. Su richiesta di una delle parti si tiene un colloquio per spiegare la decisione. Entro 30 giorni da tale comunicazione, le parti contraenti richiedono alla Commissione paritetica del CCL per il settore del prestito di personale la revoca dell'adesione all'Appendice 1 del CCL Personale a prestito.

Art. 7.6 Lavoro a domicilio

¹ Il lavoro affidato ad un dipendente a domicilio non deve eccedere la mole di lavoro media che un dipendente può eseguire settimanalmente in reparto o in fabbrica durante l'orario fissato nello stabilimento, a parità di condizioni relative alla natura e alla qualità del lavoro.

² Per i lavori eseguiti esclusivamente dai dipendenti a domicilio, la mole di lavoro settimanale viene determinata per analogia.

³ Al dipendente a domicilio è fatto divieto di accettare dai suoi vari datori di lavoro una mole di lavoro eccedente la quantità complessiva settimanale che un dipendente è autorizzato ad eseguire per un solo datore di lavoro.

⁴ I dipendenti a domicilio sono retribuiti in base alle stesse disposizioni valide per i dipendenti in reparto.

PARITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO

- Art. 8.1** Le aziende non possono discriminare i dipendenti in base al sesso, né direttamente né indirettamente, in particolare basandosi sul loro stato civile o sulla loro situazione familiare o, nel caso delle donne, sulla gravidanza.
- Art. 8.2** Il divieto di ogni forma di discriminazione si applica in particolare nelle assunzioni, nell'attribuzione dei compiti, nell'organizzazione delle condizioni di lavoro, nella retribuzione, nella formazione e nel perfezionamento professionali, nella promozione e nella rescissione dei rapporti di lavoro.
- Art. 8.3** Non costituiscono forme di discriminazione i provvedimenti adeguati volti a promuovere l'effettiva parità tra donne e uomini.
- Art. 8.4** Le parti devono, nella misura del possibile, ricorrere a strumenti che permettono di eliminare le differenze salariali non spiegabili da fattori quali l'età, l'anzianità di servizio, la formazione, la funzione e il rendimento.
- Art. 8.5** Le clausole contrattuali o regolamentari che vietano a un collaboratore di divulgare il suo salario di base sono nulle, fatti salvi, segnatamente, gli accordi di uscita e le componenti salariali variabili.

PROTEZIONE DELLA PERSONALITÀ

Art. 9.1 Molestie morali (mobbing) e professionali

Per molestia morale e professionale si intende ogni comportamento unilaterale di abuso manifestato in modo grave e ripetitivo, in particolare attraverso comportamenti, parole, azioni, gesti e scritti atti a recare affronto alla personalità, alla dignità o alla salute di una persona, a mettere in pericolo il suo lavoro, ad ottenere un vantaggio professionale o a degradare in modo manifesto l'ambiente di lavoro.

Art. 9.2 Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento importuno di carattere sessuale o ogni altro comportamento basato sull'appartenenza sessuale, che arrechi affronto alla dignità della persona sul suo luogo di lavoro, in particolare il fatto di proferire minacce, promettere vantaggi, imporre coercizioni o esercitare su una persona pressioni di qualsiasi tipo allo scopo di ottenere da essa favori di natura sessuale.

Art. 9.3 Designazione e competenze della persona di fiducia

¹ Nelle aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 persone, di comune accordo tra la direzione e il sindacato Unia viene designata una persona di fiducia, incaricata di ricevere le lamentele in materia di molestie sessuali. La persona di fiducia interviene anche nei casi di molestie morali e professionali qualora non si possa ricorrere alla via gerarchica.

² Di comune accordo tra il segretario padronale, il segretario sindacale e le aziende interessate, è possibile nominare un'unica persona di fiducia per più aziende facenti parte di

una stessa regione.

³ La persona di fiducia è scelta tra i membri del personale dell'azienda o all'esterno di quest'ultima, purché disponga di sufficienti conoscenze sull'azienda stessa.

⁴ Nel caso in cui lavori in azienda, la persona di fiducia può svolgere la propria funzione durante l'orario di lavoro. Essa ha altresì diritto a seguire un'adeguata formazione ai sensi dell'accordo 27.

⁵ La persona di fiducia è tenuta alla massima discrezione. Durante i procedimenti da essa intrapresi presso la direzione dell'azienda, la persona di fiducia non deve rivelare le generalità della vittima della molestia, salvo espresso consenso della vittima stessa.

Art. 9.4 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro interpellato dalla persona di fiducia è tenuto ad adottare i provvedimenti adeguati alle circostanze e dettati dall'esperienza, nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere per prevenire azioni di molestia sessuale o porvi fine.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E INTEGRAZIONE DEI DISABILI

Art. 10.1 Soluzione settoriale

¹ Le aziende affiliate che occupano personale sottostanno alla Soluzione settoriale delle industrie orologiera e microtecnica.

² Sono fatti salvi i casi particolari.

³ Le aziende attuano le direttive della soluzione settoriale; contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi in essa contenuti.

Art. 10.2 Coordinatore della sicurezza

¹ L'azienda designa un coordinatore della sicurezza dopo aver consultato la commissione del personale o, in mancanza di quest'ultima, il delegato sindacale; il coordinatore della sicurezza è scelto in base alle sue competenze in materia, alla conoscenza dell'azienda e all'interesse manifestato per incarichi di questo tipo.

² Il coordinatore della sicurezza riceve la formazione necessaria.

³ Il coordinatore della sicurezza dà impulso al processo di tutela della salute sul lavoro e consiglia la direzione e il personale nell'elaborazione e nell'applicazione dei relativi provvedimenti. Il coordinatore della sicurezza comunica altresì le direttive e le decisioni adottate dalla direzione in materia.

Art. 10.3 Reinserimento rapido

Quando la reintegrazione di un dipendente malato o infortunato appare auspicabile dal profilo medico, l'azienda

esamina oggettivamente le misure di reinserimento possibili al suo interno. Essa tiene in considerazione il parere del dipendente, del medico e degli assicuratori interessati e le proprie possibilità.

Art. 10.4 Buona prassi

Le regole della buona prassi relative alla protezione della salute e alle misure di reinserimento del dipendente a seguito di un infortunio o di una malattia sono contenute nella Soluzione settoriale delle industrie orologiera e microtecnica.

Art. 10.5 Integrazione dei disabili

¹ Le aziende devono prendere in esame con il massimo impegno possibile ogni possibilità volta ad integrare disabili negli uffici e nei reparti.

² L'integrazione avviene tenendo conto delle capacità lavorative di ogni singola persona, in collaborazione con la commissione del personale o il delegato sindacale.

³ Nel caso in cui un segretario sindacale incontri difficoltà nel concretizzare l'integrazione di un disabile, può sottoporre il caso al segretario padronale interessato. Esamina con quest'ultimo se può essere trovata una soluzione adeguata.

PROTEZIONE DEI DATI

- Art. 11.1** La sfera privata del dipendente deve essere interamente rispettata. Il datore di lavoro tratta i dati personali del dipendente solo nella misura in cui gli stessi riguardano l'idoneità del dipendente all'assolvimento del suo lavoro o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Restano inoltre applicabili le disposizioni della legge federale del 25 settembre 2020 sulla protezione dei dati personali.
- Art. 11.2** In caso di misure di reinserimento rapido, l'azienda non riceve i dati medici del dipendente, ad eccezione delle indicazioni atte a valutarne l'idoneità al lavoro.
- Art. 11.3** I dipendenti hanno il diritto di conoscere l'integralità dei loro dati personali e di essere informati sul loro utilizzo; possono inoltre esigere la correzione delle indicazioni eventualmente errate.
- Art. 11.4** La trasmissione dei dati personali a terzi è autorizzata solo per l'adempimento degli obblighi di legge o quando il dipendente la autorizzi espressamente.
- Art. 11.5** I datori di lavoro sono tenuti ad organizzare e ad adottare i provvedimenti tecnici necessari per proteggere i dati personali contro l'accesso, la modifica e la trasmissione illeciti.
- Art. 11.6** Al termine del rapporto di lavoro vengono distrutti tutti i dati che la legge non obbliga il datore di lavoro a conservare.

PROTEZIONE CONTRO I LICENZIAMENTI

Art. 12.1 Per cause economiche

¹ Dopo otto anni di servizio e in caso di licenziamento per cause economiche, il termine legale di disdetta ai sensi dell'articolo 335c cpv. 1 CO è prorogato di tre mesi per i dipendenti con età superiore a 60 anni al momento della fine del termine di disdetta contrattuale normale. In caso contrario, il datore di lavoro versa al dipendente un'indennità compensativa equivalente a tre mesi di salario.

² Quando i contratti individuali di lavoro prevedono termini di disdetta più lunghi, la proroga del termine legale di disdetta o l'indennità compensativa vengono ridotte proporzionalmente.

Art. 12.2 In caso di malattia o infortunio

¹ Al termine del periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il contratto di lavoro:

- nel corso dei primi 56 giorni di malattia o infortunio nel primo anno di servizio. Tale termine è ridotto a 30 giorni in caso di malattia sopravvenuta dopo la pronuncia del licenziamento;
- nel corso dei primi 112 giorni di malattia o infortunio dal 2° al 5° anno di servizio. Tale termine è ridotto a 90 giorni in caso di malattia sopravvenuta dopo la pronuncia del licenziamento;
- nel corso dei primi 180 giorni di malattia o infortunio dal 6° anno di servizio;
- nel corso dei primi 720 giorni di malattia o di infortunio dal 10° anno di servizio. Per i dipendenti che al momento del licenziamento hanno meno di 55 anni compiuti, tale termine è ridotto a 360 giorni in caso di malattia sopravvenuta dopo la pronuncia del licenziamento..

² Le disposizioni dell'art. 336c cpvv. 2 e 3 CO (sospensione o proroga del termine di disdetta) sono applicabili per analogia. Ad ogni modo, in caso di incapacità lavorativa successiva, la durata massima totale della protezione non può superare i 720 giorni.

³ Qualora il dipendente con un'incapacità lavorativa totale abbia depositato una domanda per una rendita AI, anche il contratto di lavoro termina automaticamente il giorno della notifica della decisione dell'ufficio cantonale AI. Esso termina inoltre automaticamente al massimo il 720° giorno di un'incapacità lavorativa.

⁴ La protezione contro i licenziamenti non comporta alcuna variazione del periodo durante il quale il dipendente ha diritto al pagamento del salario in caso d'incapacità lavorativa per malattia o infortunio, ai sensi dell'art. 22.3.1.

Art. 12.3 Protezione contro il licenziamento

¹ Le parti attribuiscono grande importanza alla salvaguardia dei posti di lavoro dei dipendenti di età superiore a 55 anni.

Prima di licenziare un collaboratore di età superiore a 55 anni che vanta un'anzianità di servizio nell'azienda di almeno 10 anni, il datore di lavoro valuta con il dipendente la possibilità di una ricollocazione interna o di altre misure.

Tempo di lavoro, vacanze e giorni festivi

DURATA DEL LAVORO

Art. 13.1 Orario settimanale

La durata del lavoro settimanale contrattuale è di 40 ore.

Art. 13.2 Ore straordinarie

¹ Il dipendente è tenuto ad eseguire le ore straordinarie nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere secondo le regole della buona fede.

² Il datore di lavoro e il dipendente decidono di comune accordo se compensare le ore straordinarie richieste con un congedo di uguale durata, oppure se retribuirle, a partire dalla prima ora, per i dipendenti che lavorano alla produzione, con un supplemento del 25%.

³ Il precedente cpv. 2 non si applica per il lavoro compensativo ai sensi dell'art. 11 LL.

⁴ Le aziende che al 30.06.2016 non versavano la quota della tredicesima mensilità sulle ore straordinarie sono esonerate dal versamento della stessa.

⁵ Tale esonero si applica alle stesse condizioni alle aziende che aderiscono a un'associazione padronale in una data successiva al 30.06.2016.

Art. 13.3 Orario flessibile

¹ Per orario flessibile si intende ogni sistema nel quale il dipendente può fissare liberamente, nel quadro del regolamento, l'inizio e la fine del proprio orario di lavoro giornaliero.

² L'azienda che introduce l'orario flessibile consegna un

esemplare del proprio regolamento al segretario padronale e al segretario del sindacato Unia interessati.

Art. 13.4 Orario fluttuante

¹ Taluni accordi aziendali possono prevedere una variazione della durata settimanale del lavoro, senza modifiche del salario mensile stabilito contrattualmente, ove ciò si riveli necessario per affrontare eventi imperativi riguardanti la gestione e l'organizzazione razionale del lavoro e in particolare variazioni ripetute degli ordini nonché per rispondere a problemi congiunturali.

² In linea di principio tali accordi non possono essere stipulati con dipendenti ai quali sono applicati altri accordi sull'organizzazione della durata del lavoro (accordo 14).

³ Gli accordi aziendali devono essere oggetto di una trattativa tra l'azienda e il segretario padronale e il segretario del sindacato Unia interessati. Ogni singolo accordo aziendale sarà comunicato alla Convenzione padronale e al segretariato centrale Unia prima della sua entrata in vigore.

⁴ Se le parti non raggiungono alcun accordo, si applica la procedura contrattuale.

⁵ Le aziende possono ricorrere al Tribunale arbitrale qualora il sindacato Unia contesti a torto l'esistenza delle condizioni previste per il ricorso all'orario fluttuante, si opponga senza motivo alla firma di un accordo o disdica ingiustificatamente un accordo già firmato.

⁶ I suddetti accordi aziendali devono riguardare in modo particolare:

- il campo d'applicazione personale e temporale;
- i limiti della fluttuazione della durata settimanale di lavoro nel rispetto delle disposizioni della legge sul lavoro (massimo 45 ore, minimo 30 ore);
- i premi accordati sotto forma di tempo, quando le ore di lavoro eccedono l'orario di lavoro settimanale stabilito dal

contratto;

– la possibilità, data ai dipendenti, di compensare le ore eccedenti l'orario di lavoro stabilito dal contratto con congedi di pari durata utilizzabili sotto forma di mezze giornate o giorni interi;

– la possibilità, data ai dipendenti, di compensare le ore in difetto con ore da prestare, previo accordo, durante la settimana o il sabato;

– il periodo di riferimento durante il quale deve essere raggiunta la media della durata normale dell'orario di lavoro e i relativi sistemi di conteggio;

– i sistemi di calcolo delle assenze dovute a vacanze, giorni festivi, servizio militare, protezione civile, malattia, maternità, infortunio, assenze giustificate ecc.;

– i termini entro cui comunicare gli orari effettivi ai dipendenti coinvolti;

– le modalità del regolamento bonus / malus in caso di fine dei rapporti di lavoro.

ORGANIZZAZIONE DEL TEMPO DI LAVORO

Preambolo

Preoccupate per le conseguenze derivanti dall'introduzione di nuove tecniche sull'organizzazione del lavoro e sui dipendenti stessi, coscienti del fatto che per compensare gli inconvenienti derivanti da determinati metodi di organizzazione del tempo di lavoro l'obiettivo nel tempo dovrebbe essere la riduzione della durata del lavoro piuttosto che la concessione di indennità, le parti convengono quanto segue:

Art. 14.1 Nel quadro del presente accordo contrattuale è possibile stipulare accordi aziendali in materia di organizzazione della durata del lavoro.

Art. 14.2 Nel caso in cui un'azienda decida di elaborare, per l'intera azienda o parte di essa, un concetto di produzione che preveda il lavoro continuato, il lavoro a turni, il lavoro notturno o analoghi sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che derogano al normale orario di lavoro, tali orari devono essere oggetto di un accordo negoziato tra l'azienda, il segretario padronale e il segretario del sindacato Unia interessati.

Art. 14.3 L' accordo potrà riguardare in particolare:

- le riduzioni dell'orario di lavoro settimanale e/o i supplementi del salario mensile dovuti per eventuali inconvenienti legati all'organizzazione del tempo di lavoro;
- le modalità d'applicazione delle riduzioni generali dell'orario di lavoro;
- l'applicazione nel corso del tempo;
- la durata delle pause e le loro modalità di retribuzione;
- il regolamento sul recupero dei ponti;
- le modalità dei controlli medici;

- le possibilità offerte ai dipendenti in materia di trasporto e di mensa aziendale;
- le garanzie accordate in materia di perfezionamento professionale e partecipazione alle attività sindacali e all’esercizio di funzioni pubbliche;
- le modalità di reintegrazione in un orario di lavoro normale per ragioni di salute o età.

Art. 14.4 Sono fatte salve le disposizioni legali riguardanti la protezione dei dipendenti in caso di lavoro a turni, lavoro continuato o lavoro notturno nonché in caso di prolungamento della settimana lavorativa, servizio di picchetto o lavoro domenicale.

VACANZE PAGATE**Art. 15.1 Periodo di riferimento**

Le vacanze sono calcolate con riferimento all'anno civile. Tuttavia, le aziende che all'entrata in vigore del CCL applicano ancora l'anno orologiero dal 1° luglio al 30 giugno possono mantenere tale periodo di riferimento. Le aziende che decidono di passare all'anno civile applicano le disposizioni di cui all'art. 15.2 seguente.

Art. 15.2 Passaggio all'anno civile

¹ Fermo restando che l'introduzione dell'anno civile coincide con un 1° gennaio, a tale data i dipendenti che passano all'anno civile hanno diritto alle seguenti vacanze:

- l'eventuale saldo delle vacanze al 30 giugno dell'anno precedente,
- il diritto alle vacanze relativo al periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre dello stesso anno.

² Tali diritti alle vacanze acquisiti prima del passaggio all'anno civile sono oggetto di un conteggio separato per ogni dipendente. Possono essere controllati in ogni momento e vengono presi sotto forma di congedi in date fissate di comune accordo, ma al massimo entro 3 anni.

³ In caso di passaggio all'anno civile, il segretario padronale interessato ne dà comunicazione al segretario sindacale.

Art. 15.3 Durata delle vacanze

¹ Tutti i dipendenti hanno diritto a:

- almeno cinque settimane di vacanza;
- almeno sei settimane di vacanza a partire dal compimento del 50° anno d'età.

² I giovani hanno diritto a:

- almeno sette settimane di vacanza sino al compimento del 17° anno d'età;
- almeno sei settimane di vacanza sino al compimento del 20° anno d'età.

³ Gli apprendisti che si preparano ad un attestato federale di capacità o ad un certificato federale di formazione pratica hanno diritto a:

- sette settimane di vacanza durante il 1° anno d'apprendistato;
- sei settimane di vacanza a partire dal 2° anno d'apprendistato.

⁴ La settimana di sport nell'ambito di Gioventù e Sport rientra nelle settimane di vacanza sopra menzionate.

⁵ Ai dipendenti di età sino a 30 anni viene concessa un'ulteriore settimana di vacanza non retribuita per le attività giovanili extrascolastiche ai sensi dell'art. 329e CO. Tale settimana non viene retribuita.

⁶ Il dipendente che lo richieda ha la possibilità di usufruire di tre settimane di vacanza consecutive.

⁷ I cambiamenti della durata del diritto alle vacanze intervengono il 1° giorno del mese successivo all'evento che li determina (compleanno o progressione nella formazione).

Art. 15.4 Periodo delle vacanze

¹ Le aziende hanno il diritto di scegliere tra i due sistemi seguenti:

a) chiusura generale per tre o quattro settimane, di cui:

- due o tre settimane fissate in linea di principio nelle ultime due o tre settimane di luglio;
- una settimana subito prima o dopo le due o tre settimane di cui sopra, in base alle raccomandazioni della Convenzione padronale e delle associazioni padronali;

b) nessuna chiusura generale per le vacanze. Queste ultime sono prese individualmente da ciascun dipendente. Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto delle

richieste del dipendente, per quanto queste siano compatibili con gli interessi aziendali.

² In ogni caso il calendario delle vacanze deve essere stabilito entro il 31 dicembre di ogni anno.

³ Le vacanze che cadono al di fuori del periodo di chiusura aziendale generale sono prese individualmente dal singolo dipendente, d'intesa con il datore di lavoro. Il relativo calendario va stabilito entro il 31 marzo.

⁴ L'azienda può fissare al massimo:

- cinque giorni di vacanza per il ponte di fine anno, nel caso in cui essa non effettui alcuna chiusura generale o effettui una chiusura generale di due settimane;
- tre giorni di vacanza per il ponte di fine anno, nel caso in cui la chiusura generale dell'azienda sia di due settimane.
- due giorni di vacanza per il ponte di fine anno, nel caso in cui la chiusura generale dell'azienda sia di tre settimane.

L'azienda non può fissare nessun giorno di vacanza per il ponte di fine anno nel caso in cui la chiusura generale sia di quattro settimane.

Il ponte di fine anno è il periodo di chiusura ininterrotto, stabilito dall'azienda in ragione dei giorni festivi di fine anno. Qualora l'azienda non si avvalga di questa possibilità, può spostare questi due o tre giorni sopra menzionati su un altro ponte.

⁵ I dipendenti che durante il periodo della chiusura aziendale effettuano il servizio militare, sono in malattia, sono vittime di un infortunio o usufruiscono di un congedo di maternità o di adozione, beneficiano delle vacanze in un altro periodo stabilito d'intesa con il datore di lavoro.

Art. 15.5 Salario relativo alle vacanze

¹ I dipendenti con salario fisso mensile percepiscono l'equivalente dell'ultimo salario corrispondente al loro orario di lavoro.

² I dipendenti con salario variabile (salario orario, salario al pezzo o salario in base al rendimento) percepiscono un salario medio calcolato sulla base dei tre mesi che precedono il periodo delle vacanze.

³ Il salario relativo alle vacanze viene corrisposto nel momento in cui il dipendente usufruisce effettivamente delle proprie vacanze.

Art. 15.6 Riduzione del diritto alle vacanze

¹ Il diritto alle vacanze può essere ridotto qualora le assenze eccedano i tre mesi nel corso dell'anno regolamentare. Ogni mese completo eccedente comporta una riduzione di 1/12. Qualora la malattia o l'infortunio si prolunghino senza interruzioni per più di un anno, il periodo di attesa trova applicazione una sola volta.

² Le assenze dovute a disoccupazione, servizio militare o congedo di maternità o di adozione non vengono conteggiate nella riduzione del diritto alle vacanze.

³ Le vacanze di cui il dipendente beneficia nel quadro dello svolgimento di un servizio civile superiore a 180 giorni sono detratte dal suo diritto annuale alle vacanze nell'azienda.

Art. 15.7 Dipendenti a domicilio

Nel momento in cui beneficiano delle vacanze, i dipendenti a domicilio hanno diritto a:

- il 10,7% del salario lordo percepito nell'anno regolamentare per cinque settimane di vacanza;
- il 13,2% del salario lordo percepito nell'anno regolamentare per sei settimane di vacanza.

Art. 15.8 Giorni festivi

I giorni festivi retribuiti in virtù del CCL non sono considerati giorni di vacanza.

Art. 15.9 Variazioni nell'anno regolamentare

¹ Qualora l'anno regolamentare (art. 15.1) non sia effettuato completamente, le vacanze e il rispettivo salario vengono fissati proporzionalmente alla durata dei rapporti di lavoro.

² In caso di licenziamento alla fine del rapporto di lavoro il diritto alle vacanze per l'anno regolamentare in corso è accreditato in contanti, salvo diverso accordo individuale e scritto concluso al momento della rescissione del contratto.

³ Qualora il termine di disdetta sia superiore ad un mese, in caso di esonero immediato dal lavoro al momento della notifica del licenziamento, un terzo della durata del termine di disdetta può essere imputato al saldo delle vacanze.

Art. 15.10 Giovani alla fine dell'apprendistato o degli studi

Al momento della prima entrata in servizio, i giovani che hanno terminato l'apprendistato o la scuola hanno diritto a:

- le vacanze corrispondenti al periodo di chiusura generale dell'azienda, nel caso in cui l'entrata in servizio sia precedente al citato periodo;
- il diritto completo alle vacanze per l'anno seguente, nel caso in cui l'entrata in servizio sia immediatamente successiva al periodo di chiusura generale delle aziende che applicano l'anno orologiero.

GIORNI FESTIVI PAGATI**Art. 16.1 Numero dei giorni festivi**

¹ I giorni festivi pagati nelle industrie orologiera e microtecnica sono nove e includono obbligatoriamente il 1° agosto; tali giorni vengono fissati nel rispetto delle legislazioni cantonali e delle usanze regionali.

² Laddove il 1° maggio non sia un giorno festivo, è comunque un giorno non lavorativo.

Art. 16.2 ¹ I giorni festivi possono essere retribuiti unicamente laddove vi sia effettivamente una perdita di salario.

² Il giorno festivo non viene sostituito:

- qualora coincida con un sabato non lavorativo oppure una domenica;
- qualora cada in un periodo in cui un dipendente ha un'incapacità lavorativa ai sensi dell'art. 324a CO.

Art. 16.3 Non può essere considerato giorno di vacanza un giorno festivo retribuito in base al contratto, che cada in un periodo di vacanza.**Art. 16.4** Nel caso in cui un dipendente si sia assentato, senza motivo giustificato, il giorno precedente o successivo al giorno festivo, perde il diritto al versamento del salario.**Art. 16.5** ¹ I dipendenti con salario orario percepiscono il salario corrispondente al loro normale orario di lavoro. A tal fine viene considerato il salario medio percepito negli ultimi tre mesi.

² I dipendenti a domicilio percepiscono un salario equivalente a 1/65 del salario lordo totale percepito nei tre mesi precedenti il giorno festivo.

Retribuzione

POLITICA SALARIALE E SALARI MINIMI

Art. 17.1 **Politica salariale**

¹ La politica salariale rientra nelle competenze delle aziende. Il salario per il posto di lavoro viene stabilito individualmente tra il datore di lavoro e il dipendente.

² I limiti alla politica salariale delle aziende e alla definizione individuale dei salari tra il datore di lavoro e il dipendente derivano:

- dall’art. 17.2 relativo ai salari minimi;
- dall’accordo 18 relativo alla compensazione del rincaro;
- dall’articolo 22 LStr.

Art. 17.2 **Salari minimi**

¹ Ogni anno le parti contraenti fissano i salari minimi del presente CCL. In linea di principio, tali trattative si svolgono successivamente a quelle riguardanti la compensazione del rincaro, su richiesta della parte più diligente.

² I salari minimi introdotti con l’entrata in vigore dell’Accordo sulla libera circolazione delle persone e delle misure di accompagnamento rappresentano il limite al di sotto del quale viene constatata l’esistenza di dumping salariale ai sensi dell’art. 360a CO.

³ All’atto della definizione dei salari minimi, le parti prendono in considerazione in particolare:

- il risultato delle trattative sulla compensazione del rincaro;
- lo scarto tra i salari minimi e i salari mediani orologiai;
- la rilevazione dell’Ufficio federale di statistica sulla struttura dei salari;
- l’evoluzione dei salari dell’orologeria nel corso degli ultimi

anni;

- l'evoluzione dei salari negli altri rami industriali;
- l'evoluzione delle esportazioni dell'orologeria e l'evoluzione degli ordini in entrata e degli ordini in portafoglio;
- la situazione del mercato del lavoro.

⁴ I salari minimi e le rispettive date di entrata in vigore sono stabiliti per Cantone o per regione².

⁵ Le trattative si svolgono tra i segretari padronali e i segretari sindacali interessati. Entrambe le parti possono fare appello ad esperti.

⁶ I salari minimi vengono fissati per le categorie di personale seguenti:

- dipendenti non qualificati.
- dipendenti qualificati.

D'intesa tra i segretari padronali e sindacali Unia interessati è possibile introdurre a livello cantonale o regionale salari minimi per altre categorie di personale.

⁷ I risultati delle trattative vengono ratificati dalla Convenzione padronale e dal segretariato centrale del sindacato Unia.

⁸ In caso di disaccordo, le parti cercano una soluzione con il sostegno della Convenzione padronale e del segretariato centrale del sindacato Unia. Se il disaccordo persiste, si ricorre al mediatore in virtù degli articoli 1.11, 1.12 e 1.13 del presente CCL. Nella misura in cui abbiano partecipato alla procedura, il ricorso al mediatore viene effettuato dalle centrali sindacale e padronale, se possibile congiuntamente.

²³ I Cantoni/Le regioni definiti dal CCL del 1.1.2002 e da allora rimasti invariati sono: Neuchâtel; Giura/Giura bernese; Berna/Bienne/Soletta; Ginevra; Vaud/Friburgo; Ticino; Vallese; Basilea-Città/Basilea-Campagna.

COMPENSAZIONE DEL RINCARO

Art. 18.1 Principi

¹ Le delegazioni per le trattative della Convenzione padronale e del sindacato Unia si incontrano ogni anno nel mese di settembre per discutere l'adeguamento dei salari al rincaro al 1° gennaio dell'anno successivo.

² La trattativa verte sull'adeguamento dei salari al rincaro, espresso in franchi e in punti percentuali, in base agli elementi di valutazione citati all'art. 18.2.

³ La decisione che ne deriva è ritenuta compensare interamente il rincaro dell'anno civile corrente.

Art. 18.2 Dati da tenere in considerazione

In tale occasione le parti prendono conoscenza del salario mediano orologiero e della variazione registrata dall'indice dei prezzi al consumo tra il 31 agosto dell'anno precedente e il 31 agosto dell'anno in corso. Esse esaminano altresì la situazione economica generale di tutte le aziende affiliate e i nuovi elementi relativi all'imposizione fiscale indiretta che influenzano il costo della vita, ma non tali da compensare oneri sociali.

Art. 18.3 Calcolo del salario orologiero mediano

¹ L'ultimo salario orologiero mediano è calcolato in base alla rilevazione della struttura dei salari effettuata dall'Ufficio federale di statistica, escludendo i complementi salariali della rilevazione (ore supplementari, indennità per lavori gravosi, quota della tredicesima, pagamenti straordinari/bonus). L'ultimo salario mediano viene aumentato dell'importo dell'indennità di rincaro versata per

l'anno corrente.

² Nel caso in cui la rilevazione biennale della struttura dei salari non sia disponibile, le parti prendono come riferimento le ultime cifre note della stessa. Dopo aver detratto i complementi salariali, tali cifre vengono maggiorate dell'aumento dei salari del ramo stabilito dalla statistica sui salari elaborata dall'Ufficio federale di statistica e delle indennità di rincaro versate per l'anno corrente.

Art. 18.4 Modalità di versamento

L'azienda versa l'indennità di rincaro secondo le modalità seguenti:

- in centesimi all'ora o in franchi al mese in base all'ultimo salario mediano orologiero (e in percento per il personale a domicilio);
- in percento in base al salario di ciascun dipendente. Tale percentuale si applica a tutti i salari che rientrano in una variazione del 20% al di sotto o al di sopra dell'ultimo salario mediano orologiero. Gli importi minimi e massimi dell'indennità di rincaro così determinata si applicano a salari che eccedono la soglia minima o la soglia massima della variazione.

Art. 18.5 Procedura in caso di disaccordo tra le parti

¹ Nel caso in cui le parti contraenti non raggiungano un accordo su un adeguamento dei salari che tenga conto degli elementi di cui all'articolo 18.2 sopra indicato, la Convenzione padronale e il sindacato Unia possono, ciascuno di propria iniziativa o di comune accordo, adire il Tribunale arbitrale (TA) per la risoluzione della controversia.

² Anche se il TA esenta totalmente o parzialmente tutte le aziende affiliate dal versamento di un adeguamento salariale al rincaro, tale decisione è considerata compensare interamente il rincaro dell'anno civile. Tuttavia la Convenzione padronale raccomanda alle aziende che

stimano di essere in grado di farlo o che lo ritengono opportuno di versare totalmente o parzialmente l'adeguamento salariale oggetto della controversia. Qualora il sindacato Unia ritenga che un'azienda, già esentata dal suddetto pagamento, sia comunque in grado di pagare totalmente o parzialmente l'adeguamento salariale oggetto della controversia, ha il diritto di avviare una trattativa specifica con l'azienda in questione. Qualora la suddetta trattativa abbia esito negativo, non è possibile adire ulteriori istanze di ricorso.

³ In vista dell'avvio della trattativa con l'azienda in questione, all'occorrenza con la Convenzione padronale e il segretariato centrale del sindacato Unia, il segretario del sindacato Unia interessato ne dà comunicazione al segretario padronale interessato entro 30 giorni dalla data di notifica del TA.

Art. 18.6 Procedura di deroga a livello aziendale

¹ Qualora un'azienda ritenga di non essere in grado di procedere al pagamento totale o parziale dell'importo dell'adeguamento salariale stabilito mediante accordo tra le parti o per decisione del TA o quando ritenga di poter far valere circostanze particolari, ne dà comunicazione alla propria associazione padronale entro 30 giorni dalla data di ratifica dell'accordo tra le parti o di notifica della sentenza. L'associazione padronale avvia una trattativa con il segretario del sindacato Unia interessato e, all'occorrenza, con la Convenzione padronale e il segretariato centrale del sindacato Unia.

² In caso di esito negativo della trattativa, il TA viene adito entro il termine di due mesi dalla ratifica dell'accordo (e al massimo entro il 31 gennaio dell'anno seguente) o dalla notifica della sentenza del TA:

– dal sindacato Unia, qualora l'offerta dell'azienda sia pari o superiore al 50% dell'adeguamento salariale stabilito;

– dall’azienda in tutti gli altri casi.

Art. 18.7 Modalità della perizia

Quando il TA reputi necessaria una perizia, quest’ultima riguarda il quadro evolutivo della situazione economica passata, presente e futura delle aziende affiliate. I criteri tecnici della perizia vengono precisati dalla Convenzione padronale e dal sindacato Unia in un’appendice al regolamento del TA, che è parte integrante del presente contratto.

Anno	Salario mediano (art. 18.3)	Indice in agosto anno-1 (12.2020 = 100) (in punti)	Aumento dello indice (in %)	Aumento		
				in franchi		in %
				al mese	all'ora	(personale a domicilio e ai sensi dell'art. 18.4)
2005	5197	95.7	1	52	0.3	1
2006	5250	96.7	1	53	0.3	1
2007	5514	98.2	1.5	83	0.48	1.5
2008	5604	98.6	0.4	22	0.13	0.4
2009	5715	101.5	2.9	140	0.81	2.45
2010	5941	100.7	-0.8	0	0	0
2011	5883	101	0.3	18	0.1	0.3
2012	5942	101.2	0.2	12	0.07	0.2
2013	5298	100.7	-0.5	0	0	0
2014	5301	100.7	0	0	0	0
2015	5012	100.8	0.1	5	0.03	0.1
2016	5098	99.4	-1.4	0	0	0
2017	5250	99.3	-0.1	0	0	0
2018	5287	99.8	0.5	26	0.15	0.5
2019	5439	101	1.2	65	0.38	1.2
2020	5462	101.3	0.3	16	0.09	0.3
2021	5391	100.4	-0.9	0	0	0
2022	5413	101.3	0.9	49	0.28	0.9
2023	5465	104.8	3.5	191	1.1	3.5
2024	5575	106.4	1.6	89	0.51	1.6
2025						
2026						
2027						
2028						
2029						

APPENDICE

REGOLAMENTO DEL TA

I ASPETTI GENERALI

- Art. 1** *Il TA stesso stabilisce la procedura da seguire, che deve essere semplice e veloce.*
- Art. 2** *Per prendere la sua decisione, il TA determina la situazione attuale e prevedibile dell'industria orologiera svizzera; nel caso in cui lo ritenga indispensabile, ordina una perizia e ne stabilisce la portata; si avvale del modulo d'inchiesta allegato al presente regolamento.*
- Art. 3** *Il modulo d'inchiesta è compilato dalle stesse aziende interessate. Fanno fede i conti, accompagnati dal rapporto dell'organo di revisione.*
- Art. 4** *Qualora il TA necessiti dei servizi di una fiduciaria per condurre a buon fine il proprio compito, si rivolge alla Fiduciaire horlogère suisse (FHS), alla quale vengono trasmessi tutti i rapporti d'indagine elaborati dalle aziende coinvolte. La FHS si accerta che le risposte siano complete e non contengano errori evidenti. All'occorrenza la FHS apporta le correzioni necessarie previo contatto, telefonico o scritto, con l'azienda.*
- Art. 5** *La perizia dovrà garantire la segretezza degli affari aziendali.*
- Art. 6** *L'insieme dei documenti della procedura e la sentenza vengono depositati negli archivi del Tribunale cantonale di Neuchâtel.*
- Art. 7** *Per il resto sono applicabili le norme dell'art. 1.14 del CCL.*

II APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 18.6 DELL'ACCORDO SULLA COMPENSAZIONE DEL RINCARO

Art. 1 ¹ Qualora l'azione venga intrapresa dal sindacato Unia, quest'ultimo invia al TA la richiesta in cinque copie.

² Il TA trasmette la richiesta all'azienda, vi allega il modulo d'inchiesta e stabilisce il termine entro il quale l'azienda deve rinviare il modulo debitamente compilato.

³ Qualora l'azione venga intrapresa dall'azienda, questa deve inviare al TA la richiesta in cinque copie, allegandovi il modulo d'inchiesta debitamente compilato.

⁴ Le richieste indirizzate al TA oltre il termine prescritto dall'art. 18.6 cpv. 2 dell'accordo sulla compensazione del rincarato sono irricevibili.

⁵ Tuttavia, in caso di necessità, il TA può concedere all'azienda una proroga per compilare o completare il modulo d'inchiesta e, nel caso in cui l'azienda figuri come richiedente, per completare la richiesta.

⁶ Il deposito della richiesta ha effetto sospensivo.

Art. 2 Ricorrendo al TA, l'azienda richiedente, rispettivamente il sindacato Unia accettano le regole da esso stabilite per il procedimento e riconoscono quale competente il foro di Neuchâtel.

Art. 3 Quando l'azienda agisce come richiedente, il TA trasmette la richiesta (senza il modulo d'inchiesta) al sindacato Unia, assegnando a quest'ultimo un termine di risposta.

Art. 4 Il TA può incaricare la FHS di verificare le indicazioni fornite dall'azienda.

Art. 5 Alla ricezione dell'inchiesta, il TA ne estrapola il contenuto essenziale, vegliando affinché venga salvaguardata la segretezza degli affari dell'azienda, e ne elabora un riassunto

scritto non contenente indicazioni di tipo numerico. All'occorrenza lo trasmette all'azienda, assegnandole un breve termine entro cui presentare le sue osservazioni. Sulla base di queste ultime, il tribunale decide liberamente se modificare il riassunto e poi lo trasmette al sindacato Unia, assegnandogli a sua volta un breve termine entro cui presentare le proprie osservazioni.

- Art. 6** *Il TA delibera sulla base di tali atti. Qualora lo ritenga utile, ordina dei dibattimenti. La sentenza viene comunicata alle parti tramite plico raccomandato.*
- Art. 7** *Le spese dell'inchiesta sono a carico dell'azienda. Le spese del TA sono a carico della parte soccombente.*
- Art. 8** *L'insieme dei documenti del procedimento e la sentenza vengono depositati negli archivi del Tribunale cantonale di Neuchâtel.*

TREDICESIMA MENSILITÀ

- Art. 19.1** I dipendenti assoggettati al contratto collettivo di lavoro, dipendenti a domicilio compresi, ricevono una tredicesima mensilità.
- Art. 19.2** I dipendenti ricevono la tredicesima mensilità una volta all'anno nel mese di dicembre o due volte all'anno in giugno e in dicembre. Se i rapporti di lavoro non si sono protratti per tutto l'anno, la tredicesima mensilità è versata pro rata temporis, considerando unicamente i mesi completi.
- Art. 19.3** Per il calcolo della tredicesima mensilità, il salario viene definito come segue:
- dipendenti con salario mensile: salario mensile normale, esclusi i supplementi quali gli assegni familiari, la retribuzione per le ore di lavoro straordinario ecc.;
 - dipendenti con salario orario: salario orario medio percepito, calcolato in base ai primi dieci mesi dell'anno civile, compreso il salario riguardante le vacanze ed esclusi gli assegni familiari, la retribuzione per le ore di lavoro straordinario ecc., moltiplicato per 173,33, corrispondente ad un orario settimanale di 40 ore;
 - dipendenti retribuiti in base al rendimento: salario orario calcolato in base al reddito medio realizzato nel periodo corrispondente ai primi dieci mesi dell'anno civile, compreso il salario riguardante le vacanze ed esclusi gli assegni familiari, le indennità per le ore di lavoro straordinario ecc., moltiplicato per 173,33, corrispondente ad un orario settimanale di 40 ore;
 - dipendenti a domicilio: salario calcolato in base all'8,33% del salario percepito durante l'anno civile.
- Art. 19.4** In caso di assenza durante il corso dell'anno, la tredicesima mensilità è versata pro rata in base al salario pagato contrattualmente.

Assegni

ASSEGNI FAMILIARI

Art. 20.1 Gli assegni familiari sono definiti in base agli accordi stipulati tra le parti contraenti.

Art. 20.2 L'importo e le modalità d'applicazione degli assegni familiari sono stabiliti conformemente al regolamento della cassa Alfa.

Art. 20.3 ¹ Gli assegni sono determinati nel modo seguente:

- assegni per i figli (in Svizzera e all'estero): CHF 200.– mensili per ciascun figlio;
- assegni di formazione professionale: CHF 250.– mensili, versati fino al compimento del 25° anno di età;
- assegni complementari per i figli/assegni complementari di formazione professionale: CHF 82.50 il mese
- assegni di nascita: CHF 1'000.–.

² Sono fatte salve le norme cantonali più favorevoli.

Art. 20.4 Le spese a carico dei datori di lavoro per il versamento degli assegni sono soggette a compensazione. Le parti contraenti riconoscono la Cassa di compensazione per gli assegni familiari dell'industria orologiera (cassa ALFA) di La Chaux-de-Fonds quale organo incaricato di garantire tale compensazione ai sensi dei suoi statuti, regolamenti e istruzioni.

PARTECIPAZIONE PADRONALE ALLE SPESE DELL'ASSICURAZIONE MALATTIA

Art. 21 ¹ Il dipendente assicurato per le spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere ha diritto ad una partecipazione padronale di CHF 195.– mensili.

² L'importo di tale partecipazione padronale è fisso. Non è modificabile in caso di riduzione del salario a causa di malattia, infortunio, disoccupazione o servizio militare. La partecipazione padronale è dimezzata per i dipendenti che per loro scelta effettuano un orario inferiore al 50% dell'orario normale dell'azienda.

³ Il versamento del contributo padronale è subordinato al pagamento di un salario o di un'indennità per perdita di guadagno.

⁴ In deroga al cpv. 1, i dipendenti a domicilio ricevono un contributo padronale corrispondente al 2,1% del loro salario fino al raggiungimento di CHF 195.– mensili.

Disposizione transitoria:

Fino al 31.12.2024, la partecipazione padronale all'assicurazione per le spese di trattamento ammonta a CHF175.–.

Retribuzione in caso di assenza

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 22.1 Principi generali

¹ Le assenze che impediscono al dipendente di lavorare senza sua colpa, per motivi inerenti la sua persona nell'ambito dell'art. 324a CO, non sono oggetto di riduzioni di salario, indipendentemente dal tipo di orario praticato nell'azienda. Tali assenze non vengono compensate.

² Qualora l'azienda applichi l'orario flessibile, le ore effettivamente perdute vengono indennizzate in base al normale orario giornaliero del dipendente.

³ Le aziende possono istituire sistemi di controllo delle assenze dovute a malattia e infortuni. Le parti contraenti incoraggiano il ricorso a medici di fiducia.

Art. 22.2 Trattamenti ambulatoriali

¹ Le assenze dovute a un trattamento medico ambulatoriale o ad una donazione di sangue sono regolate ai sensi dell'art. 22.1 cpvv. 1 e 2.

² Qualora l'azienda applichi l'orario flessibile, la nozione di trattamento medico ambulatoriale non comprende il primo consulto medico.

³ Le assenze dovute a cure dentarie che necessitano di un trattamento urgente sono regolate ai sensi dell'art. 22.1 cpv. 1 e 2.

Art. 22.3 Salario in caso di malattia e infortunio

Art. 22.3.1 Regole generali

¹ Il periodo durante il quale il dipendente ha diritto a percepire l'intero salario in caso di malattia o infortunio

dipende dalla durata totale ininterrotta del servizio prestato in azienda al momento dell'insorgere della malattia o dell'infortunio:

- nel primo anno di servizio un mese
- dopo un anno di servizio due mesi
- dopo tre anni di servizio tre mesi
- dopo otto anni di servizio quattro mesi
- dopo dieci anni di servizio cinque mesi
- dopo venti anni di servizio sei mesi

nel corso di un periodo di dodici mesi consecutivi conteggiati a partire dall'inizio dell'incapacità lavorativa per malattia/infortunio. Il diritto al salario decade quando è stato esaurito e quando il dipendente non ha ripreso il lavoro.

² La durata del diritto al salario viene calcolata separatamente per tutti i casi di malattia da una parte – e di parto qualora la dipendente non soddisfi le condizioni previste per il diritto alle indennità federali di maternità – e per tutti i casi d'infortunio dall'altra. Il diritto al salario durante il congedo di maternità è trattato in modo separato.

³ In caso d'incapacità lavorativa parziale, il dipendente ha diritto all'equivalente dei periodi sopra indicati, vale a dire che il periodo durante il quale il dipendente ha diritto a percepire il salario viene prolungato proporzionalmente.

⁴ Il diritto al salario di un dipendente che cade in malattia durante il periodo di lavoro ad orario ridotto equivale al salario ridotto proporzionalmente al tasso di disoccupazione e maggiorato dell'indennità di disoccupazione che avrebbe percepito. La somma di tali prestazioni è limitata all'importo che il dipendente avrebbe percepito in caso di malattia al di fuori di un periodo di disoccupazione.

⁵ Le disposizioni precedenti sono applicabili in caso di incapacità lavorativa dovuta a maternità se la dipendente non soddisfa le condizioni di concessione delle indennità federali di maternità.

Art. 22.3.2 Assicurazioni collettive

¹ L'assicurazione collettiva stipulata dall'azienda deve prevedere la possibilità di un passaggio ad un'assicurazione individuale almeno per i dipendenti residenti in Svizzera. I dipendenti devono essere informati per iscritto di tale opportunità.

² L'indennità giornaliera deve corrispondere almeno all'80% del salario lordo, compresa la tredicesima mensilità. Le prestazioni assicurative sono versate per almeno 720 giorni nell'arco di un periodo di 900 giorni.

³ L'azienda versa almeno la metà del premio. Inoltre, l'azienda è tenuta a completare le prestazioni assicurative in modo tale che nel periodo stabilito dall'art. 22.3.1 cpv. 1 il dipendente percepisca il 100% del proprio salario netto. Tale complemento non è dovuto qualora l'azienda offra condizioni finanziarie complessivamente superiori.

⁴ Il contratto collettivo deve garantire il proseguimento della copertura dei casi di malattia insorti prima della fine del contratto di lavoro, fino all'esaurimento del diritto di 720 giorni.

⁵ In caso di incapacità lavorativa parziale, per il periodo previsto nel cpv. 2 viene versata un'indennità giornaliera ridotta di conseguenza. Nell'eventualità di un nuovo caso assicurativo, indipendente da un caso precedente per il quale sono state esaurite le prestazioni, la copertura assicurativa viene mantenuta per la capacità lavorativa residua.

⁶ Ai dipendenti ammessi con riserva, il 100% del salario netto è dovuto, solo per la malattia oggetto della riserva, per il periodo definito dall'art. 22.3.1 cpv. 1. Le riserve decadono al massimo dopo cinque anni.

⁷ La riserva è valida unicamente quando viene comunicata per iscritto al dipendente al momento della sua entrata in

servizio e quando precisa l'inizio e la fine della propria validità e il tipo di malattia contemplato.

⁸ Qualora vengano versate altre prestazioni assicurative per uno stesso caso, il tetto massimo della sovrassicurazione deve essere fissato al 100% del salario al netto dei contributi sociali.

⁹ Le indennità della SUVA o dell'assicurazione infortuni privata stipulata dall'azienda spettano al datore di lavoro.

Art. 22.3.3 Assicurazioni individuali dei dipendenti retribuiti con salario mensile

¹ Qualora il datore di lavoro non abbia stipulato un'assicurazione collettiva, i dipendenti con salario mensile devono stipulare un'assicurazione di «indennità giornaliera a pagamento differito» che copra almeno l'80% del salario, tredicesima mensilità compresa, e che prenda effetto il giorno successivo all'esaurimento del diritto al salario, ai sensi dell'art. 22.3.1 cpv. 1. Le prestazioni assicurative vengono versate per almeno 720 giorni nell'arco di un periodo di 900 giorni. In caso di incapacità lavorativa parziale, per il periodo di cui sopra viene versata un'indennità giornaliera ridotta di conseguenza. Nell'eventualità di un nuovo caso assicurativo, indipendente da un caso precedente per il quale sono state esaurite le prestazioni, la copertura assicurativa viene mantenuta per la capacità lavorativa residua.

Art. 22.3.4 Assicurazioni individuali dei dipendenti con salario orario o a domicilio

¹ Qualora il datore di lavoro non abbia stipulato un'assicurazione collettiva, i dipendenti con salario orario devono stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera che copra almeno l'80% del loro salario, tredicesima mensilità compresa. Le prestazioni assicurative sono versate per almeno 720 giorni nell'arco di un periodo di 900 giorni e

prendono effetto a partire dal 1° o dal 2° giorno di malattia. In caso di incapacità lavorativa parziale, viene versata un'indennità giornaliera ridotta di conseguenza. Nell'eventualità di un nuovo caso assicurativo, indipendente da un caso precedente per il quale sono state esaurite le prestazioni, la copertura assicurativa viene mantenuta per la capacità lavorativa residua.

² Qualora siano assicurati mediante contratto individuale, i dipendenti con salario orario o a domicilio hanno diritto ad una partecipazione padronale pari al 2% del salario, tredicesima mensilità compresa.

³ La partecipazione padronale non è ridotta in caso di perdita di salario dovuta a malattia, infortunio, parto, adozione, disoccupazione o servizio militare in Svizzera.

⁴ Essa è limitata al salario massimo stabilito dal Consiglio federale per l'assicurazione disoccupazione.

⁵ La partecipazione padronale viene versata finché durano i rapporti di servizio. Non è più dovuta quando le indennità giornaliere della cassa malattia o dell'assicurazione infortuni vengono sostituite da una rendita intera d'invalidità.

⁶ Le presenti disposizioni esentano il datore di lavoro dall'obbligo del pagamento del salario in caso di malattia ai sensi dell'art. 324a CO.

Art. 22.3.5 Informazione e controllo

¹ I datori di lavoro devono far conoscere al loro personale le disposizioni applicabili in caso di malattia, infortunio e parto, nonché l'obbligo di stipulare un'assicurazione per perdita di guadagno in mancanza di un'assicurazione collettiva.

² In assenza di un'assicurazione collettiva, i datori di lavoro devono verificare periodicamente il pagamento dei premi a carico di ciascun dipendente ad un'assicurazione per perdita di guadagno. Spetta al dipendente dimostrare di avere

stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno. Il dipendente che disdice la propria assicurazione per perdita di guadagno deve informarne immediatamente il proprio datore di lavoro.

Art. 22.4 Campo d'applicazione

L'insieme delle disposizioni contenute nel presente accordo si applicano anche agli apprendisti.

PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ E DELLA FAMIGLIA

Art. 23.1 Protezione della maternità e adozione

Art. 23.1.1 Divieto di licenziamento

Al termine del periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il contratto di lavoro con la dipendente durante la sua gravidanza e nelle sedici settimane successive al parto (art. 336c CO). Il contratto non può essere disdetto neanche nelle dieci settimane del congedo di adozione.

Art. 23.1.2 Congedo di maternità

¹ In caso di parto la dipendente ha diritto a diciassette settimane di congedo di maternità, purché abbia diritto alle indennità federali di maternità. Almeno quattordici settimane del congedo di maternità devono essere prese dopo il parto.

² La dipendente ha diritto a diciassette settimane di congedo di maternità retribuito, anche nel caso in cui non riprenda più il lavoro. In quest'ultimo caso, tuttavia, la dipendente deve avvertire l'azienda entro 30 giorni dal parto. In caso contrario le vengono versate solo le indennità federali di maternità. In caso di comunicazione tardiva, il rapporto di lavoro cessa alla scadenza del congedo di maternità ridotto; il saldo delle vacanze va retribuito in contanti.

³ La dipendente ha diritto a diciannove settimane di congedo di maternità retribuito se, entro 30 giorni dal parto, s'impegna per iscritto a non rescindere il rapporto di lavoro nei 12 mesi successivi alla fine del congedo di maternità prolungato o del congedo educativo che lo segue. All'occorrenza il datore di lavoro ha il diritto di esigere la restituzione della prestazione percepita in eccesso.

⁴ Subito dopo essere venuta a conoscenza dello stato di gravidanza, ma al massimo all'inizio del quarto mese della stessa, la dipendente informa l'azienda del proprio stato presentando un certificato medico attestante la data presunta del parto. L'azienda e la dipendente concordano l'inizio e la fine del termine dell'assenza dovuta al congedo di maternità.

⁵ Durante il congedo di maternità il datore di lavoro versa alla dipendente l'intero salario.

⁶ Per le dipendenti a domicilio, il diritto al salario durante il congedo di maternità è calcolato in base alle disposizioni legali.

⁷ La dipendente fruisce del congedo di maternità in un'unica soluzione.

⁸ Qualora insorga un'incapacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio durante il congedo di maternità, quest'ultimo non viene né interrotto né prolungato.

⁹ La dipendente che usufruisce del congedo di maternità durante il periodo di chiusura aziendale per le vacanze, usufruisce delle proprie vacanze in un altro periodo, stabilito di comune accordo con il datore di lavoro.

¹⁰ Su richiesta del datore di lavoro, la dipendente informa della propria assenza la persona che svolgerà il suo lavoro durante il congedo di maternità.

¹¹ Nel caso in cui, durante il congedo di maternità, la dipendente esegua un lavoro retribuito per conto terzi, il datore di lavoro può rifiutarle il versamento del salario relativo al congedo di maternità oppure esigere il rimborso del salario già versato.

¹² In presenza di due diverse regolamentazioni relative alla maternità, al fine di determinare il congedo di maternità si applica la soluzione più vantaggiosa.

¹³ In caso di ricovero ospedaliero del neonato superiore a 3 settimane, il congedo di maternità può essere congelato fino al momento in cui il neonato viene dimesso.

Art. 23.1.3 - Congedo di nascita per l'altro genitore

In caso di nascita di uno o più figli le aziende accordano ai dipendenti 15 giorni (tre settimane) per l'altro genitore. Questi 15 giorni possono essere frazionati nei 6 mesi successivi al giorno della nascita.

Art. 23.1.4 Congedo di adozione

¹ Quando un bambino viene affidato alla famiglia in vista della sua adozione, la futura madre adottiva o il futuro padre adottivo hanno diritto ad un congedo di adozione di dieci settimane consecutive, purché la durata del rapporto di lavoro sia stata di almeno dieci mesi alla data del collocamento in famiglia del bambino. Il congedo di adozione viene preso dopo il collocamento del bambino. Qualora entrambi i genitori lavorino nell'industria orologiera, è vietato il cumulo dei congedi.

² Il futuro genitore adottivo ha diritto ad un congedo di adozione se il bambino adottato ha un'età inferiore ai sei anni compiuti e non è figlio dell'altro coniuge (ai sensi dell'art. 264a cpv. 3 CC).

³ Il dipendente ha diritto a dieci settimane di congedo di adozione retribuito anche se non riprende più il lavoro. In quest'ultimo caso, tuttavia, è tenuto ad informare l'azienda entro quindici giorni dal collocamento in famiglia del bambino. In caso contrario, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre il congedo retribuito ad un mese.

⁴ Appena la domanda di adozione è stata inoltrata, il dipendente ne dà comunicazione all'azienda. Il dipendente deve essere in possesso dell'autorizzazione necessaria per l'accoglimento di un bambino.

⁵ Durante il congedo di adozione, il datore di lavoro versa al dipendente l'intero salario. Nel quadro dell'assicurazione collettiva stipulata dal datore di lavoro, le indennità giornaliere versate dall'assicurazione spettano a quest'ultimo. Qualora sia versata anche un'indennità legale, il datore di lavoro ha facoltà di detrarre quest'ultima dall'importo del salario versato.

⁶ Per i dipendenti a domicilio, il diritto al salario durante il congedo di adozione è calcolato in base al salario medio dei sei mesi precedenti l'inizio del congedo.

⁷ Il dipendente fruisce del congedo di adozione in un'unica soluzione.

⁸ Qualora insorga un'incapacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio durante il congedo di adozione, quest'ultimo non viene né interrotto né prolungato.

⁹ Il dipendente che usufruisce del congedo di adozione durante il periodo di chiusura generale dell'azienda per le vacanze, usufruisce delle proprie vacanze in un periodo successivo stabilito d'intesa con il datore di lavoro.

¹⁰ Su richiesta del datore di lavoro, il dipendente informa della propria assenza la persona che svolgerà il suo lavoro durante il congedo di adozione.

¹¹ Nel caso in cui, durante il congedo di adozione, il dipendente esegua un lavoro retribuito per conto terzi, il datore di lavoro può rifiutare il versamento del salario relativo al congedo di adozione oppure esigere il rimborso del salario già versato.

Art. 23.2 Protezione della famiglia

Art. 23.2.1 Congedo per cure da prestare ad un membro dell'economia domestica del dipendente

¹ Questo congedo è retto dagli articoli 329h e 324a CO e 36 cpv. 3 e 4 LL.

Il dipendente ha diritto a un congedo retribuito per l'assistenza di un membro della famiglia o del partner con problemi di salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento; salvo che per l'assistenza dei figli, il congedo può avere una durata massima di dieci giorni all'anno.

² Il dipendente deve adottare i provvedimenti che gli permettano di ritornare il più rapidamente possibile al proprio posto di lavoro.

Nel caso in cui sorgano dubbi sull'effettiva esistenza del caso, e in particolare in presenza di casi ripetuti, il datore di lavoro può esigere la presentazione di un certificato medico.

³ Di comune accordo tra il dipendente e il datore di lavoro, gli eventuali giorni che eccedono i tre giorni di congedo retribuito possono essere compensati.

⁴ Per quanto concerne la riduzione del diritto alle vacanze, tali congedi sono compresi nella quota dei tre mesi annui (malattia, infortunio) prevista dall'art. 15.6 cpv. 1 dell'accordo sulle vacanze retribuite.

Art. 23.2.2 Congedo educativo

¹ Il datore di lavoro deve concedere al dipendente (padre o madre) che ne faccia richiesta un congedo educativo di durata compresa tra tre e dodici mesi, a condizione che al momento della richiesta il dipendente sia stato assunto nell'azienda da almeno un anno. Per le madri tale congedo viene accordato dopo il congedo di maternità e per i padri può essere utilizzato dalla nascita o dalla fine del congedo di

maternità della madre. Fino all'età di 8 anni l'adozione è assimilata alla nascita.

² Il dipendente deve formulare la richiesta di congedo con sei mesi di anticipo. L'azienda e il dipendente stabiliscono per iscritto l'inizio e la fine del congedo educativo, che deve essere utilizzato in modo continuativo, e le modalità di sospensione dell'adesione alla cassa pensione e alle altre eventuali assicurazioni.

³ Per tutta la durata del congedo educativo i rapporti di lavoro sono sospesi e il dipendente non ha diritto né al salario, né alle vacanze, né ad alcuna prestazione sociale da parte dell'azienda. Inoltre, il dipendente non ha il diritto di esercitare nessun'altra attività professionale.

⁴ Al termine del congedo educativo, il datore di lavoro deve reintegrare nuovamente il dipendente nel suo precedente posto di lavoro o in un posto di lavoro analogo con retribuzione equivalente. Il rientro nell'azienda è tuttavia escluso quando:

- entrambe le parti decidano consensualmente in tal senso;
- il dipendente non intenda riprendere la propria attività e ne informi il datore di lavoro osservando i termini di disdetta; in caso di mancato rispetto di tali termini si applica per analogia l'art. 337d CO;
- il datore di lavoro attesti in buona fede un cambiamento della situazione aziendale tale da non permettergli di offrire un posto di lavoro al dipendente, notificando a quest'ultimo tale situazione nel rispetto del termine di congedo del collaboratore, ma con almeno tre mesi d'anticipo rispetto al termine del congedo educativo.

Art. 23.2.3 Strutture di accoglienza per i figli

¹ Per i propri dipendenti le aziende si sforzano di allestire strutture d'accoglienza per i figli in età prescolare o all'inizio dell'età scolare o di partecipare all'allestimento di tali strutture.

² Le associazioni padronali firmatarie del presente contratto sostengono le aziende che lo desiderano in tali sforzi, in particolare nei procedimenti volti a predisporre locali o ad avviare trattative per contratti finalizzati a garantire l'accesso agevolato alle strutture d'accoglienza.

³ Le aziende non sono obbligate a partecipare alle spese relative all'accoglienza dei figli. Qualora l'azienda disponga di una propria struttura d'accoglienza, devono esserne definite la forma giuridica e la responsabilità civile.

Art. 23.3 Campo d'applicazione

Le norme contenute nel presente accordo si applicano anche agli apprendisti.

SERVIZIO MILITARE SVIZZERO

Art. 24.1 Durante il servizio militare obbligatorio svizzero, compreso il servizio militare femminile nell'esercito ed eccettuato il servizio attivo, le aziende accordano ai dipendenti le seguenti indennità:

Scuola reclute

- Ai celibi senza obblighi di assistenza: 50% del salario.
- Ai coniugati o ai celibi con obblighi di assistenza: 75% del salario.

Altri servizi d'istruzione

- Ai celibi senza obblighi di assistenza: 100% del salario per i primi 30 giorni e 50% del salario a partire dal 31° giorno.
- Ai coniugati e ai celibi con obblighi di assistenza: 100% del salario per i primi 30 giorni e 80% del salario a partire dal 31° giorno.

Corsi di ripetizione

- 100% del salario.

Art. 24.2 Le indennità legali per la perdita di guadagno spettano al datore di lavoro. Qualora le indennità legali per la perdita di guadagno siano superiori alle percentuali di cui sopra, il datore di lavoro versa la differenza al dipendente interessato.

Art. 24.3 Il servizio civile, il servizio di protezione civile, il servizio di Croce Rossa e il servizio di aiuto all'estero disposto dall'autorità federale sono equiparati al servizio militare obbligatorio.

Art. 24.4 Le disposizioni contenute nel presente accordo si applicano anche agli apprendisti.

ASSENZE GIUSTIFICATE

Art. 25.1 Matrimonio, decesso, trasloco

Le aziende concedono ai dipendenti i seguenti congedi retribuiti:

- a) in caso di matrimonio del dipendente: due giorni, indipendentemente dalla data del matrimonio;
- b) in caso di decesso di un coniuge, di un figlio o dei genitori: fino a tre giorni;
- c) in caso di decesso dei suoceri, di un fratello o di una sorella:
 - fino a tre giorni, qualora tali persone vivessero nell'economia domestica del dipendente;
 - in caso contrario, fino ad un giorno;
- d) in caso di trasloco: un giorno per anno civile, a condizione che il trasloco non sia legato ad un cambio di datore di lavoro.

Art. 25.2 Ispezione delle armi

Le aziende concedono altresì:

- mezza giornata in caso di ispezione delle armi e dell'equipaggiamento;
- un giorno, nel caso in cui la lontananza del luogo dell'ispezione militare sia tale da impedire al dipendente di ritornare al proprio posto di lavoro il giorno stesso.

Art. 25.3 Indennità per i giorni di assenza

Per le assenze dovute a decesso e ispezione delle armi e dell'equipaggiamento, se il dipendente subisce una perdita di guadagno il salario viene corrisposto in base alle ore effettivamente perse. Se, ad esempio, un giorno di assenza coincide con una domenica, un sabato non lavorativo o un giorno festivo o cade durante le vacanze, non viene corrisposta alcuna indennità.

Formazione

FORMAZIONE, RIQUALIFICA E PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALI

Preambolo

Desiderose, nello spirito della legge federale sulla formazione professionale, di coordinare le loro azioni e di collaborare per promuovere la formazione professionale di base, il perfezionamento professionale, la formazione continua e la riqualifica, le parti contraenti convengono quanto segue:

Art. 26.1 Formazione di base e formazione continua

¹ Le parti contraenti incentivano le aziende a:

- adottare provvedimenti mirati allo sviluppo della formazione di base dei dipendenti che non sono titolari di un titolo riconosciuto;
- dare agli apprendisti la possibilità d’entrare in una scuola media professionale, concludere lo studio con la maturità professionale e accedere così ad una scuola superiore specializzata;
- promuovere la formazione continua e la polivalenza dei loro dipendenti. Per polivalenza si intende la capacità di un dipendente di operare in più posti di lavoro, fornendo prestazioni qualitative e quantitative tra loro equiparabili all’interno di un’azienda.

² Le aziende certificano l’assolvimento dei corsi di formazione e l’esperienza acquisita dai dipendenti. Il suddetto attestato (si veda allegato seguente) viene compilato regolarmente su iniziativa dell’azienda o del dipendente interessato e costituisce un allegato al certificato di lavoro.

Art. 26.2 Congedo di formazione

¹ I dipendenti con tre anni di presenza continuativa in un'azienda o all'interno di uno stesso gruppo aziendale hanno diritto ad un congedo retribuito di formazione continua di una durata massima di tre giorni annui. Il suddetto congedo è concesso a condizione che la formazione seguita riguardi l'ambito professionale o le lingue utili all'esercizio della professione.

² Il datore di lavoro deve esprimere il proprio consenso sul contenuto dei corsi e la data dell'assenza. In particolare, l'assenza non deve intralciare la normale attività aziendale.

³ I dipendenti devono dimostrare di aver frequentato i corsi.

⁴ I dipendenti che rifiutano di frequentare un corso di formazione aziendale interno o che hanno abusato del diritto alla formazione, non possono richiedere un congedo di formazione retribuito.

⁵ Al posto di un congedo, i dipendenti possono richiedere l'assunzione di tutte o di parte delle spese di una formazione, se quest'ultima viene seguita durante il tempo libero.

Art. 26.3 Commissione per la formazione professionale

¹ Il sindacato Unia nomina tre delegati nella Commissione per la formazione professionale della Convenzione padronale. Tali delegati hanno diritto di voto e senza il loro consenso la commissione non può adottare decisioni che comportino impegni per il sindacato Unia.

² I delegati del sindacato Unia non partecipano alle discussioni e alle decisioni riguardanti il finanziamento della commissione della Convenzione padronale e le iniziative di formazione o informazione che la Convenzione padronale intende condurre sotto la propria esclusiva responsabilità.

³ Quando i delegati del sindacato Unia partecipano alle sedute della Commissione per la formazione professionale,

quest'ultima è incaricata di presentare alle parti ogni proposta utile concernente i problemi di formazione che è nel loro interesse esaminare e risolvere congiuntamente.

⁴ La commissione per la formazione professionale propone loro in particolare:

- i programmi di formazione ritenuti necessari;
- le priorità da rispettare nella realizzazione di tali programmi;
- i mezzi da predisporre;
- il finanziamento.

L'azienda: _____ in: _____ consegna il presente

Attestato di formazione

Al Sig. / Alla Sig.ra

Cognome: _____ Nome: _____ Nato/a il: _____

Indirizzo: _____

Luogo d'origine: _____ Lingua madre: _____

Data d'entrata: _____ Data d'uscita: _____

Funzione al momento dell'assunzione: _____

Formazione/i acquisita/e prima dell'assunzione

Tipo di formazione	Luogo di formazione	Diploma/certificato	Conseguito il...

Attività esercitate nell'azienda (per 2 mesi almeno)

Tipo di attività	Reparto	Dal.... al....

Formazioni e corsi seguiti; conoscenze professionali acquisite

durante l'attività nell'azienda

Tipo di formazione, corsi, descrizione dell'attività	Durata	Data di	Certificato/ attestato
			<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
			<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
			<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no

Luogo: _____ Data: _____ Firma: _____

CORSI E CONGEDI DI FORMAZIONE IN LEGISLAZIONE SOCIALE

Art. 27.1 Materie

¹ Allo scopo di favorire l'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze dei dipendenti e di migliorare le relazioni tra i partner sociali, ai dipendenti vengono accordati congedi di formazione sulla legislazione sociale (beneficiari: si veda l'art. 27.2).

² I suddetti congedi vengono accordati per i corsi dedicati in particolare alle seguenti materie:

- legislazione sociale e del lavoro;
- convenzioni collettive;
- previdenza professionale;
- sistemi di retribuzione salariale;
- legislazione sulla formazione professionale;
- istituzioni paritetiche;
- igiene e sicurezza del lavoro;
- protezione della personalità.

³ Dato che la presente lista non è esaustiva, è possibile trattare ulteriori argomenti della stessa natura, purché riconosciuti dalla commissione di cui all'art. 27.3.

Art. 27.2 Beneficiari

¹ Nell'ambito dei loro incarichi, possono beneficiare dei congedi:

- i membri delle commissioni per le trattative delle parti firmatarie;
- i membri delle commissioni paritetiche permanenti;
- i membri delle commissioni d'apprendistato;
- i membri dei tribunali del lavoro o dei probiviri;
- i membri delle commissioni del personale e i delegati

sindacali;

- i membri dei Consigli di fondazione;
- i coordinatori della sicurezza;
- le persone di fiducia in materia di protezione della personalità;
- i membri proposti da una delle parti firmatarie nelle commissioni cantonali o federali competenti per le materie descritte all'art. 27.1 cpv. 2.

² In base al tipo di argomenti trattati, la commissione paritetica prevista all'art. 27.3 cpv. 1 può aprire tali corsi ad altre categorie di persone oltre a quelle indicate sopra.

³ Se in un'azienda esiste una commissione del personale, la formazione dei suoi membri può essere organizzata (programma, durata e partecipanti) mediante accordo tra la direzione e la commissione.

Art. 27.3 Commissione paritetica

¹ Viene istituita una commissione paritetica di quattro membri con l'incarico di scegliere e all'occorrenza di approvare i corsi di formazione, nel rispetto dello spirito dei contratti collettivi.

² In mancanza di un accordo, si ricorre alle parti contraenti.

Art. 27.4 Corsi

¹ Una volta approvati dalla commissione paritetica, i corsi vengono organizzati sia in modo paritetico, sia separatamente dai singoli partner convenzionali, sia da un ente di formazione esterno. Tali corsi danno diritto ad un congedo retribuito.

² L'organizzazione di un corso da parte del datore di lavoro sulle materie contemplate dall'art. 27.1 cpv. 2 non deve costituire un impedimento per i dipendenti a partecipare ai corsi organizzati dal sindacato Unia e viceversa.

³ L'azienda promuove la partecipazione degli aventi diritto ai corsi e concede a tale scopo dei congedi di formazione.

⁴ I congedi di formazione richiesti per seguire i corsi di formazione sindacale vengono accordati, ma non retribuiti.

Art. 27.5 Disposizioni generali

¹ La durata massima dei congedi concessi a ciascun avente diritto è di cinque giorni l'anno.

² I congedi di formazione non devono pregiudicare il regolare svolgimento dei servizi aziendali.

³ L'azienda che decide di assumersi le spese di corsi (iscrizione, materiale, alloggio, trasporto) deve accordare i medesimi vantaggi a tutti i partecipanti dell'azienda.

Pensionamento anticipato

PENSIONAMENTO MODULARE E RENDITA PONTE AVS

Art. 28.1 Divieto di cumulo

I dipendenti hanno diritto al pensionamento modulare o alla rendita ponte AVS. Il cumulo delle due opzioni non è ammesso.

Art. 28.2 Pensionamento modulare

¹ Nei due anni che precedono l'età di pensionamento AVS di riferimento, il dipendente ha diritto al pensionamento modulare. Il dipendente deve fare valere il proprio diritto almeno un anno prima che ne possa beneficiare. Il dipendente ha diritto al pensionamento modulare se vanta:

- dieci anni di attività nell'azienda o nel gruppo;
- dieci anni di attività su un totale di dodici anni in aziende affiliate e tali periodi precedono immediatamente il pensionamento modulare.

Nel caso in cui circostanze eccezionali impediscano l'esercizio di tale diritto, il dipendente può richiedere l'intervento del sindacato Unia al fine di avviare una trattativa con l'azienda e il segretario padronale e il segretario sindacale interessati.

² Il pensionamento modulare permette al dipendente di ridurre il proprio orario di lavoro personale al massimo del 20% nel primo anno e al massimo del 40% nel secondo anno.

³ Il pensionamento modulare implica una compensazione del datore di lavoro; tale compensazione ammonta al 50% della perdita di salario.

⁴ Il salario garantito in virtù delle disposizioni dell'istituto di previdenza professionale competente è mantenuto al livello precedente la riduzione d'orario.

⁵ Il datore di lavoro si fa carico dell'ammontare complessivo dei contributi (quota padronale e quota del dipendente) dovuti all'istituto di previdenza professionale per la differenza tra il salario precedente l'inizio del pensionamento modulare e il salario ridotto.

⁶ L'azienda e il dipendente fissano, in anticipo e per iscritto, le modalità dettagliate del pensionamento modulare.

⁷ Sono riservati i diritti più vantaggiosi dell'istituto di previdenza professionale.

Art. 28.3 Rendita ponte AVS

¹ Durante l'anno che precede l'età del pensionamento AVS di riferimento, il dipendente che cessa ogni attività lucrativa ha diritto ad una rendita ponte AVS nel caso in cui, al momento del primo versamento della rendita, conti:

- dieci anni di servizio nell'azienda o nel gruppo oppure
- dieci anni di servizio su un totale di dodici in aziende affiliate.

² Il dipendente deve fare valere il proprio diritto presso il datore di lavoro almeno dodici mesi prima del momento in cui ne beneficia. In ogni caso il dipendente inoltra le proprie dimissioni nel rispetto dei termini legali o contrattuali.

³ L'importo della rendita ponte AVS è fissato a CHF 30'000.– per un anno. Nel caso in cui durante il periodo di riferimento menzionato nell'articolo 28.3 cpv. 1 la media del grado d'occupazione del dipendente sia stata inferiore al 100%, la rendita ponte viene ridotta proporzionalmente.

⁴ La durata della rendita ponte è di un anno; su richiesta scritta debitamente motivata, è possibile ridurre la rendita ponte a dieci mesi. L'importo totale della rendita ponte resta invariato.

⁵ Qualora il datore di lavoro licenzi il dipendente per cause economiche nel corso dei dodici mesi precedenti l'inizio del diritto alla rendita ponte AVS, quest'ultima viene versata a

partire dal primo giorno successivo alla cessazione dei rapporti di lavoro, senza subire modifiche dell'importo, neanche in caso di versamento dell'indennità dell'assicurazione disoccupazione.

⁶ La rendita ponte AVS viene versata dalla data del pensionamento anticipato fino al versamento della rendita di vecchiaia AVS o alla fine del mese in cui il beneficiario decede. Il versamento della rendita ponte cessa se il dipendente riprende un'attività lucrativa, percepisce una rendita intera dell'assicurazione invalidità o dell'assicurazione infortuni o percepisce prestazioni dell'assicurazione disoccupazione, fatto salvo l'articolo 28.3 cpv. 5.

⁷ Il finanziamento è a carico del datore di lavoro.

Statuti particolari

STATUTO DEGLI APPRENDISTI

Art. 29.1 Campo d'applicazione

Si raccomanda di applicare il presente statuto a:

- i contratti d'apprendistato riconosciuti dal diritto federale o cantonale. Il contratto resta determinante per ciò che riguarda le condizioni che devono essere osservate dal maestro di tirocinio, l'apprendista e il suo rappresentante legale;
- gli apprendistati svolti in base a contratti registrati e riconosciuti da un'associazione professionale orologiera rappresentativa del ramo.

Art. 29.2 Condizioni generali di lavoro

La presente raccomandazione non modifica in alcun modo le disposizioni contenute nel presente contratto che devono essere obbligatoriamente applicabili agli apprendisti (vacanze: accordo 15; partecipazione padronale alle spese dell'assicurazione malattia: accordo 21; malattia e infortunio: accordo 22; protezione della maternità e della famiglia: accordo 23; servizio militare: accordo 24).

Art. 29.3 Orario di lavoro

¹ L'orario di lavoro settimanale normale degli apprendisti è quello in vigore ai sensi del contratto, ore obbligatorie d'insegnamento professionale comprese.

² Il maestro di tirocinio fa sì che durante l'orario di lavoro normale gli apprendisti abbiano abbastanza tempo per la preparazione sorvegliata dei compiti e degli esami.

Art. 29.4 Retribuzione

¹ Gli apprendisti percepiscono una retribuzione mensile.

² Rispetto al salario mediano orologiero stabilito in base all'art. 18.3, i tassi minimi sono, tutto compreso, i seguenti:

1° anno: dal 10% al 15%

2° anno: dal 15% al 20%

3° anno: dal 20% al 25%

4° anno: dal 25% al 30%

(cfr. esempio di calcolo nell'appendice)

³ Nelle aziende in cui la retribuzione degli apprendisti è legata ad un sistema di gratifiche, occorre osservare le norme dell'art. 29.4 cpv. 2.

Art. 29.5 Controllo medico

¹ Senza pregiudicare l'obbligo del maestro di tirocinio di vigilare sulla salute dell'apprendista (art. 29 cpv. 2 LL), gli apprendisti hanno diritto ad un esame medico durante il primo anno d'apprendistato.

² In tal caso le spese della visita (onorario del medico, perdita di salario) sono a carico del datore di lavoro, a condizione che non siano coperte da una cassa malattia.

Art. 29.6 Giornate di studio

¹ La commissione paritetica istituita dall'art. 29.7 stabilisce i corsi, le conferenze, i viaggi-studio, le visite tecniche e le altre attività che contribuiscono all'approfondimento delle conoscenze generali e professionali. Tali iniziative sono organizzate dalle associazioni firmatarie del presente statuto.

² Si raccomanda ai datori di lavoro di concedere agli apprendisti il tempo necessario per svolgere le suddette attività. Di regola, il tempo a disposizione è compreso entro il limite massimo di tre giorni annui, purché non pregiudichi l'insegnamento degli apprendisti nella loro scuola professionale.

Art. 29.7 Commissione paritetica

¹ L'incarico di vigilare sull'applicazione del presente statuto è affidato ad una commissione paritetica formata da tre membri per ciascuna delle parti firmatarie dello statuto stesso.

² La commissione paritetica ha facoltà di sottoporre delle proposte alle parti firmatarie del presente statuto.

Art. 29.8 Revisione e disdetta

¹ Il presente statuto può essere modificato in qualsiasi momento su richiesta di ognuna delle parti firmatarie.

² Il presente statuto può essere disdetto da ognuna delle parti firmatarie per la fine di un anno civile, rispettando un preavviso scritto di almeno sei mesi.

Art. 29.9 Altre organizzazioni di dipendenti

¹ Al presente statuto possono aderire altre organizzazioni di dipendenti che si occupano di apprendisti.

² Tramite accordo delle parti firmatarie, tali organizzazioni possono essere rappresentate nella commissione paritetica.

APPENDICE ALLO STATUTO DEGLI APPRENDISTI – RETRIBUZIONE MENSILE

Anno	Salario medio	1° anno 10–15%	2° anno 15–20%	3° anno 20–25%	4° anno 25–30%
2024	Fr. 5'575.–	Fr. 575.– / Fr. 836.–	Fr. 836.– / Fr. 1'115.–	Fr. 1'115.– / Fr. 1'394.–	Fr. 1'394.– / Fr. 1'673.–
2025					
2026					
2027					
2028					

STATUTO DEI QUADRI

Art. 30.1 Definizione della funzione

Sono considerati quadri:

- i dipendenti posti a capo di un reparto aziendale, con responsabilità umane o tecniche stabilite dall'azienda e occupati per lo più da tali funzioni;
- i dipendenti tecnici che esercitano una funzione di stato maggiore con responsabilità equivalenti a quelle dei dipendenti definiti nel punto precedente.

Art. 30.2 Libertà d'associazione

¹ Il quadro ha diritto d'associarsi ad un'organizzazione professionale di sua scelta.

² L'appartenenza di un quadro ad un'organizzazione professionale non deve costituire un ostacolo alla sua funzione attuale, né intralciare la sua futura promozione all'interno dell'azienda.

Art. 30.3 Condizioni d'assunzione

¹ In linea di principio, il quadro dispone di un contratto di lavoro individuale scritto, che definisce con precisione la sua funzione nell'azienda.

² Le condizioni materiali di lavoro sono per lo meno equivalenti a quelle stabilite dai contratti collettivi in vigore nell'industria orologiera.

Art. 30.4 Diritti

¹ I quadri vengono informati e consultati tempestivamente – personalmente o in gruppo e, quando possibile, prioritariamente – sull'andamento degli affari aziendali e su

tutti i provvedimenti previsti che li riguardano direttamente, in particolare in merito a:

- la struttura aziendale;
- le modifiche all’orario di lavoro;
- il trasferimento di posti di lavoro;
- i licenziamenti di personale;
- l’introduzione di nuovi impianti tecnici o procedimenti industriali;
- la qualifica del posto di lavoro e la valutazione personale;
- i provvedimenti sociali in caso di riduzione del personale;
- la prevenzione degli infortuni.

² All’occorrenza il quadro ha il diritto di richiedere tali informazioni.

Art. 30.5 Doveri

¹ Il quadro deve tutelare al massimo delle sue conoscenze e della sua esperienza gli interessi del proprio datore di lavoro e delle industrie orologiera e microtecnica.

² A tale scopo, egli cerca di dirigere il personale affidatogli con imparzialità, equità, giustizia, in particolare facendo in modo che la produttività venga mantenuta a livelli umani ragionevoli e sfruttando nel miglior modo possibile i mezzi di produzione a disposizione.

³ Il quadro ha particolare cura del rispetto e dello sviluppo della personalità degli apprendisti e dei giovani affidatigli. Ritiene suo dovere la promozione della loro formazione professionale.

⁴ Il quadro mantiene la massima discrezione sugli affari aziendali, i procedimenti e i metodi di fabbricazione propri all’azienda.

Art. 30.6 Formazione continua

¹ Le parti contraenti si sforzano di promuovere la formazione continua dei quadri, il miglioramento delle loro qualifiche e,

all'occorrenza, la loro riqualificazione. A tale scopo, le parti contraenti costituiscono la commissione necessaria.

² I datori di lavoro promuovono la formazione continua e la riqualificazione dei loro quadri.

APPENDICE 1: Statuto e regolamenti della Fondazione Prevhor

P R E V H O R

FONDAZIONE DI PREVIDENZA DELLE INDUSTRIE OROLOGIERA E MICROTECNICA SVIZZERE (PREVHOR)

STATUTO DEL 16 GENNAIO 1971 (e successive modifiche del 1984, 1991, 2002, 2007 e 2014)

Art. 1 Scopi

¹ Al fine di rafforzare le loro relazioni contrattuali, le parti fondatrici e le organizzazioni di dipendenti da queste riconosciute costituiscono una fondazione di diritto privato ai sensi degli articoli 80 e seguenti CC sotto la denominazione di «Fondazione di previdenza delle industrie orologiera e microtecnica svizzera» (PREVHOR).

² Ai sensi del presente statuto, le parti fondatrici sono la Convenzione padronale dell'industria orologiera svizzera, il sindacato Unia, il sindacato interprofessionale SYNA e le organizzazioni di dipendenti riconosciute dalle parti fondatrici stesse.

³ Scopo della fondazione è conferire ai dipendenti dell'industria orologiera designati dalle parti fondatrici dei diritti da far valere in caso di vecchiaia, invalidità e morte. La fondazione può inoltre farsi carico di compiti amministrativi secondari volti a rafforzare le relazioni contrattuali.

⁴ Ai fini della realizzazione del suo scopo, la fondazione amministra e utilizza i fondi ad essa attribuiti nei limiti delle competenze conferite dal Contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere.

Art. 2 Capitale e fondi

¹ Le parti fondatrici versano, nella misura stabilita per ciascuna di esse tramite contratto, il capitale di dotazione della fondazione.

² La fondazione dispone inoltre dei fondi che le parti fondatrici le attribuiscono in virtù delle norme del contratto.

Art. 3 Attività della fondazione

a) Emissione dei certificati

¹ Ai fini della distribuzione agli aventi diritto, ogni anno la fondazione consegna alle parti fondatrici dei certificati nominativi sindacali e padronali, che rappresentano le quote e che conferiscono ai loro titolari dei diritti pecuniari sui fondi che sono stati loro attribuiti.

² La consegna da parte della fondazione dei certificati nominativi sindacali ad un'organizzazione di dipendenti che è parte fondatrice, è subordinata all'adesione di quest'ultima ad un contratto collettivo di lavoro stipulato con la Convenzione padronale dell'industria orologiera svizzera. Quando un'organizzazione di dipendenti cessa d'essere affiliata, non riceve più certificati nominativi sindacali da parte della fondazione. Essa onora tuttavia i certificati nominativi già emessi sino alla loro scadenza naturale.

³ Le organizzazioni affiliate alla Convenzione padronale dell'industria orologiera svizzera possono ricevere dalla fondazione dei certificati nominativi padronali da distribuire agli aventi diritto non iscritti al sindacato, unicamente dietro versamento dei relativi contributi da parte della Convenzione padronale dell'industria orologiera svizzera. Se la fondazione non emette più certificati nominativi sindacali, non possono più essere emessi certificati padronali; la fondazione onora tuttavia i certificati nominativi già rilasciati sino alla loro scadenza naturale.

⁴ Il Consiglio di fondazione stabilisce l'importo delle somme da versare ai titolari dei certificati al momento della loro esigibilità. Il suddetto importo può variare di anno in anno in funzione del valore del patrimonio della fondazione.

⁵ I pagamenti sono effettuati in base agli elenchi nominativi forniti alla fondazione dalle parti fondatrici.

⁶ Le parti fondatrici comunicano alla fondazione i dati statistici necessari per permetterle di elaborare le previsioni e un budget dei pagamenti da effettuare.

b) Gestione dell'incentivazione della formazione professionale

¹ Ogni anno, in applicazione dell'art. 1 cpv. 3 seconda frase del presente statuto, alla fondazione viene assegnato un importo da destinare alle aziende e alle organizzazioni di dipendenti per far fronte alle spese di formazione professionale sostenute dalle stesse.

² L'importo a disposizione viene suddiviso conformemente a quanto previsto dal Contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere.

³ Una Commissione di ripartizione, formata da un presidente neutrale, 3 rappresentanti padronali e 3 rappresentanti sindacali, è incaricata di stabilire gli aventi diritto alle sovvenzioni destinate alla formazione.

⁴ Le somme non distribuite vanno ad alimentare una riserva fino al raggiungimento di un importo equivalente ad un'attribuzione annuale. L'eccedenza viene stanziata a favore degli scopi definiti dall'articolo 1 cpv. 3 prima frase.

Art. 4 Investimenti

La fondazione garantisce l'amministrazione dei fondi procedendo ad investimenti sicuri e redditizi che tengano conto, nella misura compatibile con lo scopo sociale della fondazione e con una sana gestione finanziaria, sia degli

interessi generali dell'industria orologiera svizzera, sia delle sue specificità regionali.

Art. 5 Consiglio di fondazione – Definizione

- ¹ Il Consiglio di fondazione è l'istanza suprema della fondazione.
- ² È composto da ventiquattro membri, di cui dodici rappresentanti padronali e dodici rappresentanti dei dipendenti, nominati in base ad appositi accordi.
- ³ Il Consiglio di fondazione nomina tra i suoi membri un presidente e un vice-presidente che restano in carica per 2 anni. Il presidente e il vice-presidente sono scelti tra i rappresentanti padronali e i rappresentanti dei dipendenti in base al principio dell'alternanza, in modo tale che quando la carica di presidente è ricoperta da un rappresentante padronale, quella di vice-presidente è ricoperta da un rappresentante dei dipendenti e viceversa. Il presidente e il vice-presidente hanno diritto di voto; in caso di parità di voti, prevale il voto del presidente.

Art. 6 Consiglio di fondazione – Competenze

Il Consiglio di fondazione gode delle seguenti competenze:

- adotta i regolamenti di gestione, modificabili in ogni momento nel rispetto degli scopi della fondazione e delle disposizioni adottate dalle parti fondatrici; i regolamenti e le loro modifiche o la loro abrogazione vengono comunicati all'autorità di vigilanza;
- nomina il Comitato di direzione e il rispettivo presidente;
- nomina le persone con diritto di firma a nome della fondazione;
- approva il rapporto annuale di gestione, il bilancio e i conti;
- dà scarico al Comitato di direzione per la sua gestione;
- stabilisce, su proposta del Comitato di direzione, l'importo delle quote emesse ed esigibili per l'anno in corso;
- nomina, su proposta del Comitato di direzione, i membri

della Commissione di ripartizione di cui all'articolo 3 lettera b, cpv. 3;

– tratta tutte le questioni sottoposte dal Comitato di direzione;

– nomina l'organo di revisione nel rispetto dei requisiti di legge.

Art. 7 Comitato di direzione – Definizione

¹ Il Comitato di direzione è formato da un presidente neutrale e da otto membri al massimo, equamente suddivisi tra rappresentanti padronali e rappresentanti dei dipendenti. I membri del Comitato di direzione non fanno necessariamente parte del Consiglio di fondazione.

² Uno dei membri che rappresentano la parte padronale in seno al Comitato di direzione deve essere un rappresentante di una parte firmataria del contratto collettivo di lavoro della Svizzera tedesca (Gesamtarbeitsvertrag der deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik).

³ Ogni anno si procede al rinnovo del Comitato di direzione. Il presidente e i membri sono rieleggibili.

Art. 8 Comitato di direzione – Competenze

¹ Al Comitato di direzione spettano tutte le competenze che il presente statuto non attribuisce espressamente ad altri organi. Il Comitato di direzione ha facoltà di affidare a terzi lo svolgimento di ogni compito che rientra nelle sue competenze.

² Nell'esecuzione del suo mandato di gestione della fondazione, al Comitato di direzione spettano in particolare le seguenti competenze:

– amministra i fondi attribuiti alla fondazione e a tal fine effettua gli investimenti necessari;

– rilascia i certificati alle parti fondatrici, che hanno il

compito di distribuirli;

– procede ai pagamenti delle quote esigibili, secondo il regolamento adottato dal Consiglio di fondazione;

– allestisce il rapporto annuale di gestione, il bilancio e i conti e li sottopone all’approvazione del Consiglio di fondazione.

Art. 9 Organo di revisione

¹ Un organo di revisione abilitato ai sensi della legge sull’abilitazione e la sorveglianza dei revisori è incaricato di verificare i conti della fondazione e a tal fine riceve ogni comunicazione utile dal Comitato di direzione.

² Propone al Consiglio di fondazione l’approvazione del bilancio e dei conti dopo averne verificata l’esattezza.

³ L’organo di revisione presenta all’autorità di vigilanza una copia del suo rapporto di revisione.

Art. 10 Conti

¹ I conti vengono chiusi ogni anno al 31 dicembre.

Per ragioni di ordine pratico, il Consiglio di fondazione ha facoltà di fissare un’altra data per la fine dell’esercizio contabile. In tal caso è tenuto ad informarne l’autorità di vigilanza.

² Nei sei mesi successivi alla chiusura di un esercizio contabile, il Consiglio di fondazione deve inviare all’autorità di vigilanza:

– i conti annuali composti dal bilancio, dal conto economico e dall’allegato,

– il rapporto dell’organo di revisione,

– il rapporto di gestione,

– il verbale del Consiglio di fondazione che approva i conti e la gestione.

Art. 11 Modifica dello Statuto

Nel rispetto delle decisioni adottate dalle parti fondatrici e nel quadro del Contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere, il Consiglio di fondazione è abilitato a proporre all'autorità di vigilanza delle modifiche dello statuto, conformemente agli articoli 85, 86 e 86b del Codice civile svizzero.

Art. 12 Scioglimento

¹ Lo scioglimento della fondazione può essere deciso dal Consiglio di fondazione per ragioni previste dalla legge (art. 88 CC), nel rispetto delle decisioni adottate dalle parti fondatrici e nel quadro del Contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere.

² La liquidazione della fondazione viene effettuata dal Consiglio di fondazione.

³ La fondazione e il suo patrimonio non possono essere devoluti alle parti fondatrici.

⁴ Il patrimonio viene utilizzato per garantire i diritti derivanti dai certificati nominativi sindacali e padronali rappresentativi delle parti, che vengono trasferiti a un istituto svizzero esonerato dal pagamento delle imposte in virtù del suo scopo di previdenza professionale. Dopo l'estinzione dei debiti, il patrimonio residuo viene versato a un istituto esonerato dal pagamento dalle imposte, che persegue scopi analoghi a quelli della fondazione.

Art. 13 Vigilanza

La fondazione è posta sotto la vigilanza dell'autorità competente.

Art. 14 Sede e iscrizione nel registro di commercio

¹ La sede della fondazione è situata nel Cantone di Neuchâtel, nel luogo stabilito dal Consiglio di fondazione. Un eventuale trasferimento della sede in un altro Cantone della Svizzera richiede l'approvazione dell'autorità di vigilanza.

² La presente fondazione è iscritta nel registro di commercio del Cantone in cui è fissata la sede.

Statuto adottato il 16 gennaio 1971 e modificato l'ultima volta il 25 novembre 2014 dal Consiglio di fondazione. Lo statuto entra in vigore contestualmente alle decisione di approvazione dell'autorità di vigilanza.

Neuchâtel, 25 novembre 2014.

Michael Peter
Segretario generale

Elisabeth Zölch Bühler
Presidente del Consiglio di fondazione

REGOLAMENTO DI GESTIONE I
del 17 novembre 1971
(e successive modifiche del 1984, 1986, 1991 e 2002)

Art. 1 Il Comitato di direzione garantisce la gestione della fondazione sotto la sorveglianza del Consiglio di fondazione. L'ambito dell'attività del Comitato di direzione è stabilito dallo statuto e dal presente regolamento.

Art. 2 ¹ I fondi attribuiti alla fondazione dal contratto sono divisi annualmente in quote mediante certificati nominativi.

² Le parti non riportano un valore nominale. Il valore intrinseco delle parti viene comunicato ai destinatari al momento dell'emissione delle quote stesse, mediante una nota specifica contenente anche una presentazione della situazione finanziaria della fondazione. Il valore delle parti emesse viene calcolato in base al valore venale del patrimonio della fondazione alla data dell'emissione, diviso per il numero complessivo delle parti in circolazione.

³ Il numero delle parti emesse viene determinato dividendo il valore complessivo degli importi che il contratto attribuisce annualmente alla fondazione per il valore delle parti risultanti dal calcolo secondo le modalità previste al cpv. precedente.

⁴ Le parti emesse devono essere attribuite agli aventi diritto in numero eguale. Deve essere riportato il saldo.

Art. 3 ¹ Le parti fondatrici stabiliscono gli aventi diritto e ne comunicano annualmente il numero alla fondazione. I certificati rappresentativi delle parti emesse sono rimessi alle parti fondatrici, responsabili della loro distribuzione. La fondazione allestisce uno schedario individuale dei beneficiari delle quote e lo aggiorna periodicamente in base alle informazioni fornite dalle parti fondatrici.

² Il primo anno d'emissione, ogni avente diritto riceve un certificato rappresentativo di venti parti.

Art. 4 ¹ Il patrimonio della fondazione viene accresciuto dai rendimenti netti dei fondi ad essa attribuiti dal contratto. Di conseguenza, le quote non danno alcun diritto a percepire interessi o un dividendo annuale.

² Le spese di gestione della fondazione sono a carico della fondazione stessa.

Art. 5 ¹ La fondazione ha l'obbligo di rimborsare i certificati ai rispettivi titolari oppure ai loro eredi nei seguenti casi:

a) qualora il titolare divenga beneficiario di una pensione intera AI;

b) qualora il titolare lo richieda espressamente e abbia raggiunto l'età AVS o gli manchino meno di 5 anni per raggiungerla; una volta ottenuto il rimborso dei certificati, il titolare perde ogni diritto nei confronti della fondazione;

c) in caso di decesso del titolare;

d) qualora il titolare lasci definitivamente la Svizzera per stabilirsi all'estero; il rimborso viene effettuato unicamente a partire dal 13° mese successivo alla sua partenza.

² Il valore delle parti al momento del loro rimborso equivale al valore delle parti emesse per l'anno in corso.

Art. 6 Il Comitato di direzione gestisce i fondi attribuiti alla fondazione in base ai seguenti principi:

– gli investimenti sono effettuati secondo criteri di sicurezza e rendimento, tenuto conto del mantenimento delle liquidità necessarie ad effettuare il rimborso delle quote esigibili;

– le somme disponibili sono impiegate, nel rispetto dei limiti di cui al punto precedente, sia in investimenti immobiliari (in particolare in immobili locativi, che devono essere di proprietà della fondazione), sia in investimenti finanziari ai sensi del punto quarto successivo;

- per quanto possibile, occorre ripartire geograficamente gli investimenti immobiliari in funzione della provenienza regionale dei fondi. La suddetta ripartizione deve essere effettuata considerando un arco di più anni;
- le somme impiegate in investimenti finanziari vengono depositate presso banche svizzere sottoposte all’obbligo di pubblicazione del loro bilancio, utilizzate per prestiti ipotecari di primo rango su immobili locativi e investite in quote di fondazioni svizzere per gli investimenti di capitali della previdenza sociale e in carte valori quotate in borse svizzere.

Art. 7

¹ Una contabilità completa e dettagliata riguardante tutte le operazioni finanziarie della fondazione deve essere aggiornata costantemente. I conti annuali vengono chiusi al 31 dicembre.

² Entro sei mesi dalla fine dell’esercizio, al Consiglio di fondazione viene sottoposto un rapporto di gestione contenente in particolare i seguenti documenti e indicazioni, comprensivi delle rispettive spiegazioni:

- a) un conto patrimoniale, allestito in base al valore venale, e un conto economico;
- b) il numero delle parti emesse e riacquistate in corso d’esercizio e il numero delle parti in circolazione alla fine dell’esercizio stesso;
- c) l’inventario del patrimonio della fondazione, allestito in base al valore venale, e il relativo valore d’inventario per ciascuna parte in circolazione alla data dell’ultimo giorno di esercizio;
- d) un elenco di tutti gli investimenti immobiliari, sia in acquisti che in costruzione, autorizzati in corso d’esercizio;
- e) un elenco degli investimenti effettuati ai sensi dell’art. 6, punto quarto, alla data di chiusura;
- f) un rapporto dell’organo di controllo sulle indicazioni fornite in base alle lettere da a) ad e) precedenti.

Art. 8 Il presente regolamento, adottato in conformità allo statuto dal Consiglio di fondazione nella seduta del 17 novembre 1971, entra in vigore il giorno stesso.

REGOLAMENTO DI GESTIONE II
del 22 gennaio 2002
(con modifiche nel 2006)

- Art. 1** Entro il 31 maggio di ogni anno le aziende e le organizzazioni di dipendenti richiedenti inoltrano in un'unica volta le richieste di finanziamento al segretariato PREVHOR. A tale scopo esse trasmettono alla fondazione l'elenco dettagliato delle spese sostenute per la formazione professionale nell'esercizio precedente. Tale elenco comprende i giustificativi delle spese e la descrizione dei corsi di formazione seguiti.
- Art. 2** La Commissione di ripartizione si riunisce una volta l'anno su convocazione del presidente per deliberare in merito alle richieste di finanziamento.
- Art. 3** Per deliberare sull'assegnazione dei finanziamenti, la Commissione di ripartizione si basa sui seguenti principi generali:
- a) Aziende affiliate
 - importi: la quota è la medesima per tutte le aziende; la sovvenzione copre sino al 50% delle spese prese in considerazione; la partecipazione massima a favore di ciascuna azienda ammonta al 5% dell'importo annualmente disponibile;
 - formazione interna: nessuna sovvenzione, eccetto quando occorra rimborsare un relatore esterno;
 - formazione su nuove attrezzature: nessuna sovvenzione nel caso si sia svolta internamente all'azienda e/o rientri nelle prestazioni contrattuali del fornitore;
 - formazione linguistica: concessione della sovvenzione per acquisire le basi di una lingua nazionale o quando il dipendente utilizza regolarmente una lingua straniera nel proprio lavoro;
 - formazione tecnica, in informatica, in risorse umane: in

linea di principio, concessione della sovvenzione.

b) Organizzazioni di dipendenti

– copertura sino al 100% delle spese effettive per la formazione dei dipendenti iscritti al sindacato e occupati presso aziende affiliate; la formazione offerta deve essere conforme al terzo, al quarto o al quinto punto della lettera a).

La Commissione di ripartizione fissa inoltre le regole di attribuzione e le comunica per iscritto ai richiedenti.

Art. 4 La Commissione di ripartizione può stabilire annualmente un importo massimo delle sovvenzioni per ciascuna azienda.

Art. 5 La Commissione di ripartizione comunica per iscritto ai richiedenti le decisioni adottate. Ove le richieste siano respinte, le decisioni vengono accompagnate da una breve motivazione. Non è ammesso il ricorso contro le suddette decisioni.

Art. 6 I membri della Commissione di ripartizione sono tenuti al massimo riserbo sulle loro discussioni e sull'importo delle sovvenzioni concesse.

Art. 7 Su istruzione del Presidente della Commissione di ripartizione, il segretariato PREVHOR effettua il versamento entro la fine del mese di settembre dell'anno in corso.

Art. 8 L'importo annualmente a disposizione della fondazione viene gestito dal segretariato PREVHOR. I conti vengono presentati in posizioni separate della contabilità della fondazione. I fondi sono gestiti in modo da disporre agevolmente delle liquidità occorrenti.

APPENDICE 2: note protocollari³

³ *Disponibili solo nel testo francese.*

INDICE ALFABETICO

A	Pagine
Adesione di aziende	4, 5
Adozione	65, 96
Assegni familiari	87
Assenze	42, 58, 65, 83, 93, 109, 114
Assenze giustificate	58, 109
Apprendisti	24, 64, 66, 97, 105, 107, 113, 129-132, 134

C	
Casi particolari o non regolati dal CCL	6, 9
Certificati PREVHOR	19, 137-144
Chiusura annuale per vacanze	64, 65, 66, 101, 102
Chiusura o fusione aziendale	18, 35, 36
Condizioni di lavoro	41-43, 45
Congedo di formazione	113, 114, 117-119
Congedo di maternità	65, 94, 99, 101, 104
Congedo per nascita dell'altro genitore	101
Congedo educativo	103, 104
Congedo per cure da prestare a un membro dell'economia domestica	103
Commissione del personale	21-26, 49, 50, 118
Commissione per le trattative	31
Consulto medico	93
Contratto di lavoro a tempo determinato	41, 42
Coordinatore della sicurezza	49
Corsi di formazione	117-119

D	
Dati personali	51
Decesso	109
Delegato sindacale	27-30, 49, 50
Dentista	93
Deroga all'orario normale di lavoro	61, 62
Dipendenti di età superiore a 55 anni	54
Disabili	49
Disoccupazione	24, 35-39, 65, 89, 94, 96, 124-125

Durata del CCL	16
Durata del lavoro	42, 57-59

F

Fallimento/concordato	36
Figli (congedo educativo, strutture d'accoglienza)	103-105
Formazione	6, 19, 24, 25-27, 37, 45, 48, 49, 113-115, 117, 118

G

Genitori (congedo educativo)	103, 104
Giorni festivi	6, 42, 58, 65, 66, 69
Giovani lavoratori	63, 64, 66, 134
Gravidanza	37, 89

I

Incapacità lavorativa	42, 53, 54, 94-96, 101, 102
Indennità giornaliera	94-97, 102
Infortunio	41, 50, 53, 54, 58, 65, 89, 93-97, 101-103, 129, 134
Infrazioni al CCL	12-14
Ispezione militare	109

L

Lavoro a domicilio	43, 66, 69, 76, 79, 83, 89, 96, 101, 102
Lavoro a tempo determinato	41, 42
Lavoro temporaneo	43, 44
Lavoro a tempo parziale	41
Lavoro a turni	61, 62
Lavoro il sabato	58
Libertà contrattuale	5
Libertà d'associazione	5
Licenziamento di affiliati di Unia	25
Licenziamento per cause economiche	35-39

M

Malattia	41, 50, 53, 54, 58, 65, 89, 93-96, 101-103, 129, 130
Maternità	58, 65, 94, 99, 100, 104
Matrimonio	109

Mediazione	5, 9, 17, 74
Molestie morali	47
Molestie sessuali	47

N

Nascita	87, 101, 104
---------------	--------------

O

Obbligo legale o funzione pubblica	41, 61
Ore straordinarie	22, 42, 57, 75
Orario flessibile	57, 93
Orario fluttuante	57-59
Orario settimanale	57, 58, 61, 83, 129

P

Pace del lavoro	5
Pagamento del salario	41, 42, 54, 69, 96
Parità nei rapporti di lavoro	45
Partecipazione padronale alle spese dell'assicurazione malattia	89, 129
Parto	94, 96, 99
Pensionamento anticipato	123, 124
Pensionamento modulare	123
Periodo di prova	41, 53, 99
Persona di fiducia in caso di molestie	47, 48
Piano sociale (misure economiche e sociali)	12, 36-37
Politica occupazionale	35-39
Polivalenza	113
Premi	94, 97
Prestito di personale	42, 43
Prevenzione degli infortuni	134
PREVHOR	16, 19, 134 - 150
Protezione civile	58, 107
Protezione contro i licenziamenti:	
- in caso di malattia o infortunio	53, 54
- durante la gravidanza e il congedo maternità	99
- per cause economiche	22, 35-37, 53, 124-125
Protezione dei dati	51

Protezione della personalità	47, 117
Q	
Quadri	133-134
R	
Rendita ponte AVS	123-125
Riduzione del diritto alle vacanze	65, 66
Rincarò	73, 75-77, 80-82
Riqualifica, ricollocazione	35, 37, 113, 134
S	
Salari minimi	6, 42, 73-74
Salario	6, 11, 22, 35-37, 41, 42, 45, 53, 54, 57, 61, 65-67, 69, 73-79, 83, 89, 93-97, 99-103, 107, 109, 117, 123, 129-132
Salario degli apprendisti	131-132
Salute	24, 47, 49, 61, 130
Sciopero	5
Serrata	5
Servizio civile	66, 107
Servizio militare	58, 65, 89, 96, 107
Sicurezza	24, 49, 117
Sindacato	19, 35-37, 137
Strutture di accoglienza per i figli	104, 105
T	
Trasferimento d'azienda	36-37
Trasloco	109
Termine di disdetta	38, 53, 66
Tredicesima mensilità	42, 57, 75, 83, 94-96
Tribunale arbitrale	10-12, 58, 76, 78, 80-82
V	
Vacanze	31, 42, 58, 63-67, 69, 83, 99-105, 109

INDIRIZZI

Convenzione padronale dell'industria orologiera svizzera – CP

Av. Léopold-Robert 65, casella postale, 2301 La Chaux-de-Fonds

tel.: 032 910 03 83

e-mail: info@cpih.ch, www.cpih.ch

apiah

Association patronale des industries de l'Arc-horloger

Rue du Temple-Allemand 47, 2300 La Chaux-de-Fonds

tel. : 032 344 46 00

e-mail : info@apiah.ch, www.apiah.ch

APHM

Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique

Rue Centrale 46, casella postale, 2501 Bienne

tel. : 032 328 80 00

e-mail : info@aphm.ch

Association Swatch Group Industries

Faubourg du Lac 6, 2502 Bienne

tel.: 032 343 68 11

UFGVV

Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais

Rue du Conseil-Général 4, 1204 Genève

tél. : 022 807 00 90

e-mail : ufgvv@ufgvv.ch, www.ufgvv.ch

Sindacato Unia

Segretariato centrale, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15

tel.: 031 350 21 11, fax: 031 350 22 22

e-mail: orologeria@unia.ch, www.unia.ch

Regione Ticino e Moesa:

Sindacato Unia, Segretariato regionale,

Via Canonica 3, casella postale 5650, 6901 Lugano

tel.: 091 910 50 70, fax: 091 910 50 85

Bellinzona, Biasca e Moesa:

Segretariato Bellinzona,

Viale Stazione 33, casella postale 2599, 6501 Bellinzona

tel.: 091 821 10 40, fax: 091 825 49 12

Segretariato Biasca,

Via S. Franscini 14, casella postale 1048, 6710 Biasca

tel.: 091 862 12 44, fax: 091 862 35 78

Locarno e Valli:

Segretariato Locarno,

Via della Posta 8, casella postale 1462, 6600 Locarno

tel.: 091 735 35 80, fax: 091 735 35 89

Sottoceneri:

Segretariato Manno,

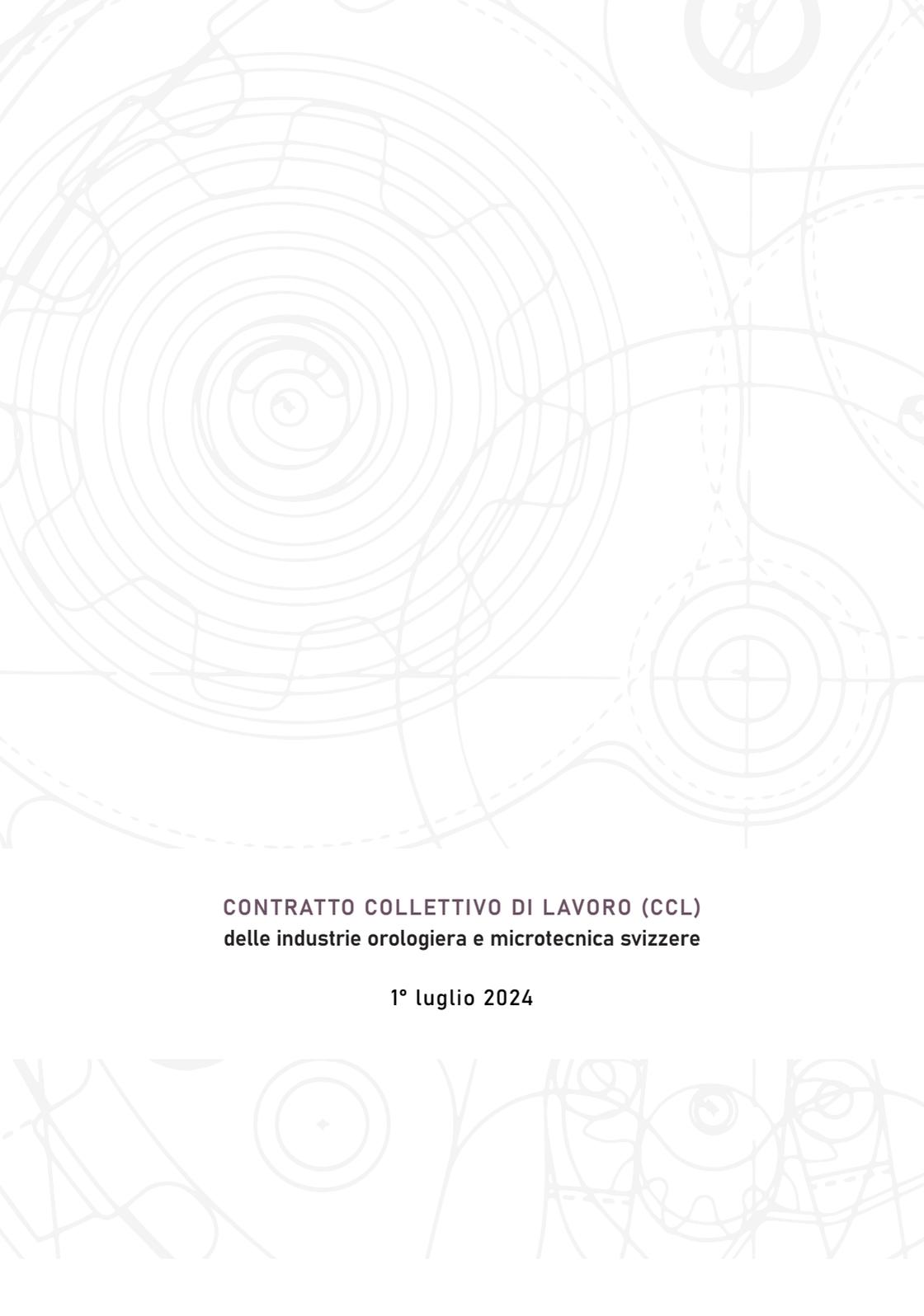
Via Vedeggio 1, casella postale 134, 6928 Manno

tel.: 091 611 17 11, fax: 091 604 53 54

Segretariato Mendrisio,

Via al Gas 8, casella postale 1848, 6850 Mendrisio

tel.: 091 640 64 30, fax: 091 640 64 39



**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL)
delle industrie orologiera e microtecnica svizzere**

1° luglio 2024