

# **Contratto collettivo di lavoro per l'industria grafica**

**syndicom, viscom, Syna  
2025-2026**

## Il tuo sindacato, il tuo contratto collettivo di lavoro

I contratti collettivi di lavoro (CCL) regolano in modo vincolante i rapporti di lavoro. Contengono disposizioni minime sulle condizioni di lavoro, che non possono essere violate. Un contratto collettivo di lavoro protegge dall'arbitrarietà e rafforza la posizione e i diritti delle/dei dipendenti nella vita lavorativa. Si applica in egual misura a tutto il personale e integra il contratto di lavoro individuale. Il vantaggio più grande è che non devi negoziare le tue condizioni di lavoro da sola/o con il datore di lavoro. Come sindacato, negoziamo il CCL con l'associazione dei datori di lavoro. Basiamo le nostre richieste sulle richieste delle nostre associate e dei nostri associati. Questo partenariato sociale ti toglie pressione.

Grazie al CCL che hai tra le mani, benefici di numerose normative nell'industria grafica che vanno oltre le normative minime. Il CCL garantisce una tredicesima, 5-6 settimane di ferie, indennità per il lavoro notturno e domenicale, fino a 10 giorni festivi retribuiti, formazione continua retribuita, pagamento continuato del salario al 100% in caso di malattia, infortunio, maternità e 10 giorni al 100% in caso di paternità - e molto altro ancora.

syndicom è un'organizzazione di dipendenti strutturata in modo democratico e sono le associate e gli associati a determinare ciò che viene stabilito nel contratto collettivo di lavoro. Per poter dare forma al prossimo CCL, invitiamo quindi sin d'ora tutte le colleghe e i colleghi dell'industria grafica interessati, e che vogliono prendere il futuro del nostro settore nelle proprie mani, a contattarci.

Per ulteriori informazioni, ti invitiamo a contattare la nostra persona di fiducia o a scriverci a [info@syndicom.ch](mailto:info@syndicom.ch).

Collegiali saluti

syndicom – il sindacato dei media e della comunicazione

# **Contratto collettivo di lavoro per l'industria grafica**

**viscom, syndicom, Syna  
2025 – 2026**

Validità giuridica:

In caso di controversie, fa stato la versione tedesca del Contratto collettivo di lavoro.

# Indice

## Premessa

- Art. 001** ▶ Scopo  
**pag. 7**
- 

## Principi

- Art. 101** ▶ Parti contraenti: libertà di coalizione
- 
- Art. 102** ▶ Pace del lavoro
- 
- Art. 103** ▶ Libertà di stampa
- 
- Art. 104** ▶ Campo di applicazione aziendale e territoriale
- 
- Art. 105** ▶ Ambito di applicazione personale
- 
- Art. 106** ▶ Contributi ai costi di esecuzione
- 
- Art. 107** ▶ Collaborazione fra le parti contraenti
- 
- Art. 108** ▶ Persone di fiducia
- 
- Art. 109** ▶ Incasso dei contributi sindacali
- 
- Art. 110** ▶ Procedura in caso di divergenze in seno all'azienda
- 
- Art. 111** ▶ Procedure in caso di divergenze fra le parti contraenti
- 
- Art. 112** ▶ Procedura in caso di divergenze: procedura arbitrale
- 
- Art. 113** ▶ Aggiornamento professionale
- 
- Art. 114** ▶ Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici
- 
- Art. 115** ▶ Collaborazione nell'azienda
- 
- pagg. 8 – 12**

## Disposizioni contrattuali di lavoro

- Art. 201** ▶ Diritti ed obblighi reciproci
- Art. 202** ▶ Orario di lavoro: orario normale di lavoro
- Art. 202.1** ▶ Pause
- Art. 203** ▶ Orario di lavoro annuale: il sistema
- Art. 204** ▶ Introduzione dell'orario di lavoro annuale in azienda
- Art. 204.1** ▶ Procedura per il passaggio al sistema d'orario di lavoro annuale
- Art. 205** ▶ Lavoro a turni
- Art. 206** ▶ Ore supplementari – tempo supplementare
- Art. 207** ▶ Assenze di breve durata
- Art. 208** ▶ Vacanze: diritto
- Art. 209** ▶ Vacanze: principi
- Art. 210** ▶ Giorni festivi
- Art. 211** ▶ Pagamento di altre assenze
- Art. 212** ▶ Pagamento del salario in caso di malattia
- Art. 213** ▶ Pagamento del salario in caso di congedo parentale
- Art. 214** ▶ Pagamento del salario in caso d'infortunio
- Art. 215** ▶ Congedo di formazione
- Art. 216** ▶ Pagamento del salario in caso di servizio militare
- Art. 217** ▶ Assunzione
- Art. 218** ▶ Disdetta
- Art. 219** ▶ Salario: principi
- Art. 220** ▶ Salari minimi
- Art. 221** ▶ Adeguamento annuale dei salari
- Art. 222** ▶ Tredicesima
- Art. 223** ▶ Supplementi

**pagg. 13–26**

## Partecipazione

- Art. 301** ▶ Scopi della partecipazione
  - Art. 302** ▶ Partecipazione alla sfera di lavoro personale (posto di lavoro)
- Rappresentanza dei lavoratori**
- Art. 303** ▶ Costituzione
  - Art. 304** ▶ Elezione
  - Art. 305** ▶ Posizione
  - Art. 306** ▶ Protezione contro la disdetta del rapporto di lavoro
  - Art. 307** ▶ Tempo libero per l'esercizio del mandato in aziende con un sistema di orario di lavoro annuale (come dall'art. 203a all'art 204.1 CCL)
  - Art. 308** ▶ Agevolazioni per l'esercizio del mandato in aziende senza sistema di orario di lavoro annuale
  - Art. 309** ▶ Congedo per la formazione
  - Art. 310** ▶ Incarichi generali
  - Art. 311** ▶ Collaborazione con i/le dipendenti
  - Art. 312** ▶ Collaborazione con la direzione
  - Art. 313** ▶ Diritti di partecipazione
  - Art. 314** ▶ Ambito di partecipazione

**pagg. 27–32**

## Misure in caso di problemi economici e strutturali

- Art. 400** ▶ Deroche alle disposizioni contrattuali in materia di lavoro
- 
- pagg. 33–34**

## Misure in caso di licenziamenti per problemi economici e strutturali

- Art. 401** ▶ Principi
  - Art. 402** ▶ Informazione
  - Art. 403** ▶ Provvedimenti
  - Art. 404** ▶ Riqualificazione professionale
  - Art. 405** ▶ Termini di disdetta
  - Art. 406** ▶ Piano sociale
- 
- pagg. 35–37**

## Formazione e aggiornamento professionale

- Art. 501** ▶ Principi
  - Art. 502** ▶ Formazione
  - Art. 503** ▶ Aggiornamento professionale
  - Art. 504** ▶ Istituzioni comuni
- 
- pag. 38**

## Istituzioni comuni

### Disposizioni del CCL sull'implementazione congiunta, sull'applicazione e i costi

- Art. 601** ▶ Attuazione comune
- Art. 602** ▶ Ufficio professionale
- Art. 603** ▶ Controllo su denuncia o sospetto
- Art. 604** ▶ Procedura di controllo
- Art. 605** ▶ Sanzioni
- Art. 606** ▶ Commissione di ricorso
- Art. 607** ▶ Contributi ai costi di esecuzione. Obiettivi di tali contributi
- Art. 608** ▶ Ammontare dei contributi ai costi
- Art. 609** ▶ Riscossione del contributo
- Art. 610** ▶ Regolamento

### Tribunale arbitrale

- Art. 611** ▶ Tribunale arbitrale
- Art. 612** ▶ Composizione
- Art. 613** ▶ Litispendenza, osservanza dei termini
- Art. 614** ▶ Procedura
- Art. 615** ▶ Spese
- Art. 616** ▶ Varie

**pagg. 39–45**

## Disposizione finale

- Art. 701** ▶ Durata del CCL

**pag. 46**

## Appendice

### Convenzione sulle condizioni di tirocinio

- Art. 801** ▶ Campo d'applicazione
- Art. 802** ▶ Principio
- Art. 803** ▶ Scuola media professionale
- Art. 804** ▶ Salario durante il tirocinio
- Art. 805** ▶ Tredicesima
- Art. 806** ▶ Ore supplementari
- Art. 807** ▶ Vacanze
- Art. 808** ▶ Malattia
- Art. 809** ▶ Infortunio
- Art. 810** ▶ Disposizioni finali

**pagg. 47–48**

### Abbreviazioni

Indice delle parole chiave

Parti contraenti

Impressum

**pagg. 49–54**





### **Art. 001 ► Scopo**

Lo scopo di questo CCL è di contribuire a uno sviluppo positivo dell'industria grafica e al benessere dei/delle datori/datrici di lavoro e dei/delle dipendenti. Il CCL viene retto dal principio della buona fede: in virtù di questo principio, le parti sono vincolate a valutare con discernimento gli interessi reciproci.

Con questo CCL le parti intendono:

- rafforzare la collaborazione fra datore/datrice di lavoro e i/le dipendenti;
- incoraggiare la formazione e il perfezionamento professionale;
- stabilire diritti ed obblighi inerenti al contratto di lavoro tenendo conto dell'evoluzione sociale;
- impegnarsi a rispettare l'uguaglianza fra uomo e donna;
- promuovere lo sviluppo sociale, economico ed ecologico del settore;
- comporre eventuali divergenze d'opinione con una procedura appropriata;
- preservare la pace del lavoro.

# Principi

## **Art. 101 ► Parti contraenti: libertà di coalizione**

1. viscom in veste di organizzazione imprenditoriale, e i sindacati syndicom e Syna, in qualità di organizzazioni dei/delle dipendenti, con questo CCL regolano i loro reciproci rapporti (diritti e obblighi).
2. Le parti stabiliscono disposizioni vincolanti per i rapporti di lavoro fra le aziende affiliate a viscom e i/le dipendenti ivi occupati/e, assoggettati/e al presente CCL.
3. Ogni parte fruisce della libertà di coalizione.
4. Il rinnovo di questo CCL non tocca accordi precedenti di più vasta portata, stipulati in alcune regioni.

## **Art. 102 ► Pace del lavoro**

1. Le parti contraenti si assoggettano alla pace del lavoro assoluta.
2. Pertanto risultano essere delle violazioni contrattuali tutte le misure unilaterali contro la stabilità o l'applicazione del CCL o delle altre convenzioni stipulate.
3. Dev'essere possibile alle parti esprimere la propria solidarietà sociale: esse s'impegnano tuttavia a garantire in ogni circostanza la pubblicazione dei giornali di qualsivoglia tendenza.

## **Art. 103 ► Libertà di stampa**

Le parti contraenti professano la libertà di stampa: è quindi vietato modificare il contenuto intellettuale di uno stampato.

## **Art. 104 ► Campo di applicazione aziendale e territoriale**

1. Il CCL si applica alle aziende affiliate a viscom che producono in Svizzera e a quelle aziende che aderiscono al CCL. In una convenzione apposita, le parti regolano le modalità di adesione per le aziende non affiliate a viscom.
2. Tutte le aziende che aderiscono al CCL sono soggette all'obbligo di dichiarare all'Ufficio professionale il proprio ruolo di addetti all'incasso. All'Ufficio professionale devono anche essere dichiarati/e tutti/e i/le dipendenti dell'azienda che, in base al CCL, hanno l'obbligo di contribuzione.

## **Art. 105 ► Ambito di applicazione personale**

1. Il Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) si applica a tutti i lavoratori, comprese le persone ausiliario assunto temporaneamente, i lavoratori a ore, i stagisti e i dipendenti dipendenti assunti tramite agenzie per il lavoro temporaneo che operano in aziende associate a viscom o alle aziende che hanno aderito e che sono attivi/e nei seguenti ambiti:
  - 1.a Concezione, allestimento, preparazione dati, acquisizione dati, elaborazione dati, revisione di bozze e correzioni nei media stampati e digitali;
  - 1.b Manutenzione dei servizi di rete interni e archiviazione di dati;
  - 1.c Creazione di forme, stampa, riproduzione e copia di prodotti stampati su diversi materiali come carta, materiali sintetici e strutture metalliche;
  - 1.d Taglio, raccolta, preparazione, fissaggio, rilegatura e raffinazione di prodotti stampati di ogni tipo;
  - 1.e Consegna di prodotti stampati di ogni tipo.

Ai fini dell'applicazione del CCL, è determinante l'attività effettivamente svolta e non l'organizzazione aziendale né la subordinazione gerarchica che ne deriva.
2. Sono escluse dalle disposizioni del contratto collettivo per l'industria grafica:
  - 2.a persone con funzioni dirigenziali, che hanno facoltà direttiva e che sono autorizzate a firmare;
  - 2.b il personale addetto al servizio tecnico interno e il personale amministrativo;
  - 2.c Venditori esterni (VED) e venditori interni (AVOR).
3. I/Le dipendenti a tempo parziale hanno diritto alle prestazioni di questo CCL in misura proporzionale al loro orario settimanale ridotto.
4. Allo scopo di rendere possibile un'occupazione nel ramo grafico ai/alle dipendenti limitati/e nelle loro capacità fisiche o psichiche, l'Ufficio professionale è autorizzato ad annullare in tutto o in parte il loro assoggettamento alla parte normativa del CCL. Il/La datore/datrice di lavoro e il/la dipendente coinvolto/a, risp. il/la suo/a rappresentante legale, devono dare il loro consenso. L'Ufficio professionale deve riesaminare ogni anno questa decisione e adeguarla alle mutate circostanze.
5. Per gli apprendisti si applicano le disposizioni sulle condizioni di apprendistato (art. 801 - 809); gli apprendisti non sono soggetti al CCL.

**Art. 106 ► Contributi ai costi di esecuzione**

1. I/Le dipendenti assoggettati/e al CCL, che non sono affiliati/e ad alcun sindacato contraente, versano un contributo per i costi di esecuzione.
2. Le parti contraenti gestiscono un fondo per l'amministrazione dei contributi per i costi di esecuzione. L'amministrazione compete all'Ufficio professionale dell'industria grafica. L'attuazione amministrativa e il calcolo dell'importo dei contributi per i costi di esecuzione sono regolati nelle «disposizioni CCL sulla comune attuazione, esecuzione e sui costi di esecuzione».

**Art. 107 ► Collaborazione fra le parti contraenti**

1. Le parti contraenti si impegnano a collaborare in conformità agli obiettivi del CCL. Detta collaborazione si fonda sul principio della buona fede.
2. Le parti s'impegnano ad agire presso gli/le affiliati/e e le organizzazioni statutariamente loro subordinate.
3. Le parti applicano la parità fra uomo e donna nelle aziende. La parità di salario stabilita dal diritto costituzionale deve essere rispettata.
4. Le parti s'incontrano regolarmente per uno scambio d'esperienze e d'opinione su questioni economiche generali, sui problemi specifici del ramo e sull'applicazione concreta del CCL.
5. Le parti contraenti possono costituire una commissione che promuova la coesione fra lavoro e vita familiare e riduca le eventuali possibilità di discriminazioni salariali nel settore.

**Art. 108 ► Persone di fiducia**

Ogni sindacato rappresentato nell'azienda può designare fra i/le propri/e affiliati/e un numero adeguato di persone di fiducia.

**Art. 109 ► Incasso dei contributi sindacali**

Gli/le imprenditori/imprenditrici non sono obbligati/e a incassare le quote sindacali. Accordi particolari a livello di azienda sono tuttavia possibili.

**Art. 110 ► Procedura in caso di divergenze: in seno all'azienda**

1. Se la rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici e la direzione non trovano un'intesa sull'applicazione del CCL, ciascuno può far capo alle parti contraenti per chiarimenti e conciliazione (trattativa a livello associativo).
2. In caso di chiusure aziendali o di licenziamenti di un numero rilevante di lavoratori/lavoratrici, le parti contraenti possono essere chiamate direttamente, senza trattative aziendali preliminari, per negoziare le conseguenze di tali misure per i/le dipendenti.

**Art. 111 ► Procedure in caso di divergenze: fra le parti contraenti**

In caso di divergenze sull'interpretazione del CCL, che travalichino l'ambito di un'azienda, come pure in caso di pretesa violazione del CCL da parte di un contraente, le parti contraenti tenteranno di conciliarsi.

**Art. 112 ► Procedura in caso di divergenze: procedura arbitrale**

1. Liti fra le parti connesse con questo CCL vengono giudicate definitivamente da un Tribunale arbitrale.
2. Sede, composizione e procedure del Tribunale arbitrale sono regolate nell'art. 612 e ss.

**Art. 113 ► Aggiornamento professionale**

Le parti contraenti sono consapevoli del fatto che alla formazione di base occorra assolutamente far seguire un costante aggiornamento professionale: per questo motivo esse coordinano e concentrano, di comune accordo, tutte le proprie risorse umane e finanziarie per conseguire questo scopo.

**Art. 114 ► Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici**

1. In tutte le aziende devono venire elette delle rappresentanze dei/delle lavoratori/lavoratrici per rafforzare l'informazione, la partecipazione e la comprensione reciproca.
2. Nei confronti dell'azienda, questa rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici risulta legittimata a difendere globalmente gli interessi comuni dei/delle dipendenti rappresentati/e.
3. La composizione, le competenze e l'attività delle rappresentanze dei/delle lavoratori/lavoratrici sono regolate nelle disposizioni sulla partecipazione dei/delle dipendenti nell'azienda (art. 301 e ss.).

**Art. 115 ► Collaborazione nell'azienda**

1. La collaborazione nell'azienda presuppone un'informazione aperta, completa e tempestiva fra la direzione, i quadri e i/le dipendenti. La direzione e i/le dipendenti s'informano reciprocamente su tutte le questioni importanti inerenti al lavoro, al posto di lavoro e al rapporto di lavoro.
2. Questioni inerenti al rapporto di lavoro verranno in primo luogo trattate in azienda fra le rappresentanze dei/delle lavoratori/lavoratrici e la direzione.
3. Rivendicazioni personali di un/una singolo/a dipendente vanno trattate per via di servizio. Il/La dipendente può tuttavia farsi assistere dalla competente rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici e, se del caso, da un/a esperto/a estraneo/a all'azienda. Rimangono riservate le vie legali.

## Disposizioni contrattuali di lavoro

### Art. 201 ► Diritti ed obblighi reciproci

1. Tra gli obblighi del/della datore/datrice di lavoro si annoverano in particolare un trattamento corretto dei/delle dipendenti, come pure la loro formazione e il loro aggiornamento, in modo responsabile.
2. I/Le dipendenti tratteranno con cura il materiale loro affidato. Eseguiranno i lavori loro assegnati e sono vincolati/e al segreto su tutti i lavori eseguiti dall'azienda e sui manoscritti di cui vengono a conoscenza.
3. Tra gli obblighi per il/la dipendente derivati dalla sua attività in azienda si annoverano, in particolare, il rispetto scrupoloso dell'orario di lavoro, l'esecuzione ottimale del lavoro affidatogli/le nell'ambito delle proprie capacità professionali, l'osservanza del regolamento aziendale, l'uso a regola d'arte delle installazioni, macchine, materiali, utensili e immobili, come pure la collaborazione responsabile nella formazione professionale.

### Art. 202 ► Orario di lavoro: orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è di 40 ore alla settimana, escluse le pause. In azienda può essere concordato secondo l'art. 202 cifra 3 un orario normale di lavoro settimanale di 42 ore al massimo, escluse le pause.
2. L'orario di lavoro concordato deve essere ripartito su 5 giorni. L'orario normale di lavoro quotidiano non può superare le 9 ore e deve essere svolto tra le ore 6 e le ore 20.

Se il /la datore /datrice e la maggioranza dei /delle dipendenti non raggiungere un accordo sullo spostamento della finestra temporale per il lavoro notturno o domenicale, l'ufficio professionale farà le opportune raccomandazioni.

3. Per aumentare l'orario di lavoro a 42 ore alla settimana è necessario fornire le opportune informazioni e sottoscrivere un accordo scritto fra la direzione, la rappresentanza dei/delle dipendenti (se disponibile) il/la dipendente interessato/a.
4. Le aziende, che hanno già introdotto le 42 ore alla settimana prima del 31 dicembre 2022, non necessitano più un'attualizzazione della convenzione.

#### **Art. 202.1 ► Pause**

Il lavoro deve essere interrotto da pause di durata minima come segue:

- 1.a 15 minuti per un orario di lavoro giornaliero superiore a 5 ore e ½;
- 1.b 30 minuti per un orario di lavoro giornaliero superiore a 7 ore;
- 1.c un'ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a 9 ore.
2. Le pause sono considerate tempo lavorativo se i lavoratori non possono lasciare il luogo di lavoro.

#### **Art. 203 ► Orario di lavoro annuale: il sistema**

1. L'orario di lavoro annuale viene calcolato in base all'orario di lavoro giornaliero medio concordato, moltiplicato per il numero di giorni lavorativi dell'anno civile, escluse le pause ed eventuali recuperi.
2. I giorni festivi e le assenze pagate che cadono durante le ferie vengono conteggiati sulla base dell'orario di lavoro giornaliero medio concordato.
3. L'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni da lunedì a sabato, fatta eccezione per le tipografie che stampano giornali o per quelle industrie che lavorano con sistemi di lavoro a tre o più turni.
4. L'organizzazione del tempo di lavoro è regolamentata tenendo in considerazione le esigenze del/della dipendente e le possibilità aziendali. Si consiglia alle aziende di allestire un programma di lavoro in modo che si tengano in considerazione le esigenze personali dei/delle dipendenti.
5. Ogni lavoratore/lavoratrice interessato/a dovrà essere informato/a il più presto possibile sul proprio piano di lavoro e ricevere conferma almeno con due settimane di anticipo.

#### **Art. 204 ► Introduzione all'orario di lavoro annuale in azienda**

L'introduzione dell'orario di lavoro annuale nelle aziende si basa su una settimana di 40 ore. Nelle aziende in cui è stata concordata la settimana di 42 ore, ci si basa su quest'ultima. In ambedue i casi ci si attiene alle seguenti condizioni-quadro:

1. La durata settimanale del lavoro non deve eccedere le 45 ore e, riserva fatta per l'uso di giorni di compensazione, non risulterà inferiore alle 24 ore. Se la durata sarà inferiore alle 24 ore, il/la datore/datrice di lavoro non potrà chiedere compensazione alcuna al/alla dipendente. Il tempo di lavoro oltre le 45 ore settimanali è calcolato come lavoro straordinario.



2. Durante 2 settimane all'anno è possibile abbassare a zero ore il limite inferiore previsto al paragrafo 1 e durante altre 2 settimane è permesso scendere al di sotto delle 24 ore.
3. Il giorno lavorativo deve essere di almeno 5 ore. Se viene assegnato un lavoro di una durata inferiore, almeno 5 ore giornaliere devono essere conteggiate.
4. La normale giornata di lavoro non deve superare 9 ore lavorative. Eccezione per turni di 12 ore in aziende che praticano il lavoro a turno con il consenso dei/delle lavoratori/lavoratrici interessati.
5. Il salario viene versato regolarmente, indipendentemente dalle variazioni dell'orario di lavoro, e si basa sulle ore settimanali concordate.
6. Il periodo di computo massimo è di un anno. Possono essere trasferite al periodo seguente al massimo 120 ore in più e 100 ore in meno. Se tale limite viene superato, le ore in meno decadono, mentre quelle in eccedenza valgono come ore supplementari. Le ore lavorate in meno su ordine del/della datore/datrice di lavoro non possono essere detratte dallo stipendio al/alla dipendente al momento in cui lascia l'azienda.
7. Le ore supplementari sono di regola compensate in tempo (ore, giorni o settimane). Sul momento più opportuno per procedere alla compensazione, il/la dipendente e il/la datore/datrice di lavoro devono essere unanimi.

**Art. 204.1 ► Procedura per il passaggio al sistema d'orario di lavoro annuale**

1. Il passaggio all'orario di lavoro annuale avverrà sulla base di un accordo scritto tra la direzione dell'azienda, i/le rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici ed i/le dipendenti coinvolti nel cambiamento. Questi/e potranno farsi consigliare già prima della conclusione dalle parti contraenti. L'accordo aziendale sarà riesaminato annualmente.
2. Qualora direzione e rappresentanza dei/delle dipendenti non raggiungessero alcun accordo, potranno rivolgersi alle parti contraenti per una mediazione. Se non si arrivasse comunque ad alcun accordo, sarà applicato l'orario normale di lavoro come previsto dall'art. 202 del presente CCL. Qualora al momento del riesame annuo del sistema non si dovesse raggiungere alcun accordo, resterà in vigore il modello applicato fino a quel momento.

#### **Art.205 ► Lavoro a turni**

1. Il lavoro a turni comprende l'impiego successivo di più squadre di dipendenti allo stesso posto di lavoro.
2. Nelle aziende, il lavoro a turni viene regolato individualmente o mediante regolamento. Questi regolamenti devono prevedere in particolare il piano dei turni, le possibilità d'aggiornamento professionale, la protezione della salute e il lavoro al di fuori dei turni.
3. I regolamenti sul lavoro a turni devono essere stabiliti con la partecipazione delle rappresentanze dei/delle lavoratori/lavoratrici (se disponibile) e con l'accordo della maggioranza dei/delle dipendenti interessati/e.
4. Se il tempo di lavoro supera le 5 ore e  $\frac{1}{2}$  ed è compreso nelle 7 ore, deve essere consentita una pausa minima di un quarto d'ora. Se il tempo di lavoro supera le 7 ore ed è compreso nelle 9 ore, deve essere consentita una pausa di mezz'ora. Per i/le dipendenti che durante la pausa non possono lasciare il posto di lavoro, le pause sono considerate come orario di lavoro. Questa regola vale per il lavoro a turni, così come per l'orario di lavoro normale.
5. Per le aziende che lavorano a più turni o a puro lavoro notturno continuativo, i/le dipendenti hanno diritto ad una pausa di mezz'ora. Questa pausa è considerata come parte integrante del tempo di lavoro.
6. I supplementi sono regolati dall'art. 223 del CCL.

#### **Art.206 ► Ore supplementari – tempo supplementare**

1. Sono ore supplementari quelle prestate oltre l'orario di lavoro normale ma che rimangono entro l'orario di lavoro settimanale di 45 ore. Il tempo supplementare è quello lavorato oltre le 45 ore settimanali.
- 2.a In aziende con il sistema d'orario annuale ai sensi degli artt. 203, 204 e 204.1, le ore supplementari vengono regolamentate di comune accordo tra il/la dipendente e il/la datore/datrice di lavoro ed entro un periodo adeguato, compensate mediante un congedo di durata almeno corrispondente (confronta art. 321c cpv. 2 CO). Se le ore supplementari non sono compensate mediante congedo, il/la datore/datrice di lavoro deve pagare, per queste ore, il salario normale più un supplemento di almeno un quarto (cfr. art. 321c cpv. 3 CO). Il supplemento di almeno un quarto può essere revocato tramite un accordo scritto tra il/la datore/datrice di lavoro e il/la dipendente (confronta art. 321c cpv. 3 CO). Per le ore supplementari fa riferimento l'art. 13 della legge sul lavoro.
- 2.b In aziende senza il sistema d'orario annuale di lavoro sussiste il diritto al supplemento di un quarto anche quando il lavoro supplementare viene

compensato con congedo; il supplemento può essere concesso sotto forma di integrazione salariale o temporale. Non è possibile una cancellazione dei supplementi. Per le ore supplementari fa riferimento la cifra 2.a sopra.

**Art.207 ► Assenze di breve durata**

Brevi assenze per il disbrigo di faccende private improrogabili sono da compensare, a meno che il/la datore/datrice di lavoro non le autorizzi computandole nell'orario di lavoro.

**Art.208 ► Vacanze: diritto**

1. Il diritto minimo alle vacanze pagate ogni anno civile è di:

<b>Fino a 49 anni compiuti</b>	5 settimane
<b>Dal 50° anno</b>	6 settimane

2. Il diritto alle vacanze più lunghe inizia nell'anno in cui si compie l'età determinante.
3. Se un/una dipendente entra alle dipendenze di un'azienda oppure ne esce durante un anno civile, il suo diritto alle vacanze viene calcolato pro rata temporis.
4. Se un/una dipendente disdice il rapporto di lavoro dopo aver fruito delle vacanze, al momento di lasciare l'azienda gli vien dedotto dal salario quanto percepito in esubero.
5. In caso di assenze del collaboratore o della collaboratrice per non più di 3 mesi nel corso dell'anno civile per ragioni non sono imputabili al collaboratore/trice, per malattia, infortunio, servizi obbligatori, per l'esercizio di un incarico pubblico o per congedo giovanile, le vacanze non possono essere accorciate dal/dalla datore /datrice di lavoro.
6. Assenze a causa di maternità (art. 213) non comportano riduzione alcuna delle vacanze.

**Art.209 ► Vacanze: principi**

1. La base di calcolo per una settimana di vacanza è la settimana lavorativa concordata.
2. Se il/la datore/datrice di lavoro intende spostare la data di vacanze già fissate, deve risarcire i danni causati al/alla dipendente (costi di annullamento o di storno).
3. Giorni festivi pagati giusta l'art. 210, che cadono nel periodo delle vacanze contrattuali, non sono considerati giorni di vacanza.

4. Per i/le dipendenti che nei 12 mesi precedenti l'inizio delle vacanze hanno lavorato costantemente o a ricorrenze regolari durante otto mesi almeno a turni di notte (dalle 23.00 alle 6.00), di domenica o nei giorni festivi, i supplementi di salari a turni vanno computati sul salario per le vacanze: fa stato la media dei supplementi pagati nei quattro mesi precedenti le vacanze.
5. In caso di lavoro a tempo parziale, il salario per le vacanze equivale alla media salariale dell'anno civile in corso.
6. Se il/la datore/datrice di lavoro disdice il contratto, il/la dipendente ha il diritto di percepire le vacanze durante il termine di disdetta, a meno che questa non sia stata pronunciata in virtù dell'art. 401 e ss. e in particolare dell'art. 405.
7. Se il contratto viene disdetto dal/dalla dipendente, il/la datore/datrice di lavoro ha il diritto di stabilire se le vacanze possono ancora essere percepite durante il termine di disdetta, se il periodo di vacanza non è già stato precedentemente stabilito.
8. La data e la durata delle vacanze devono essere comunicate dopo aver ricevuto la disdetta.

#### **Art. 210 ► Giorni festivi**

1. Per ogni luogo di impiego, ammontano fino a 10 i giorni festivi pagati, 1° maggio compreso. Se il/la datore/datrice di lavoro riduce l'orario di lavoro in un giorno che precede una festività e paga il tempo corrispondente, i/le dipendenti che lavorano a turno hanno diritto alla stessa riduzione dell'orario di lavoro, senza deduzione alcuna dal salario.
2. Un/Una dipendente che deve lavorare durante un giorno festivo può, d'intesa con il/la datore/datrice di lavoro, compensare la giornata lavorata mediante un congedo corrispondente.
3. Il giorno festivo non va pagato se il/la dipendente risulta assente senza valida giustificazione il giorno precedente o seguente il giorno festivo.

### Art.211 ► **Pagamento di altre assenze**

1. Il/La dipendente è tenuto/a ad annunciare al più presto le assenze prevedibili al/alla proprio/a superiore.
2. Non vien fatta deduzione alcuna dal salario per le assenze seguenti:

<b>Evento</b>	<b>Durata</b>
2.a matrimonio	2 giorni
2.b per partecipare alla celebrazione del matrimonio di un/una figlio/figlia	1 giorno
2.c nascita di un figlio (non cumulabile con congedo di paternità/maternità)	2 giorni
2.d decesso del coniuge, di un/una figlio/figlia o di un genitore	3 giorni
2.e decesso dei nonni, dei suoceri, dei cognati, del genero o della nuora, del fratello o della sorella	1 giorno
2.f trasloco in caso di economia domestica propria (una volta all'anno)	1 giorno
2.g adempimento dei doveri civici, se possono essere compiuti solo durante l'orario di lavoro attività in uffici elettorali o giurato fino a un giorno, pompieri obbligatorio, ispezioni militari, leva, visite sanitarie e ogni altro servizio militare obbligatorio senza soldo e senza IPG	il tempo necessario
2.h in caso di malattia di un/una figlio/figlia al fine di organizzarsi	di regola fino a 3 giorni
2.i cura necessaria di un familiare, partner o convivente con problemi di salute	massimo 3 giorni per evento, massimo 10 giorni per anno
2.k Per la necessaria assistenza a un figlio gravemente compromesso nella salute a causa di malattia o infortunio. Il congedo per assistenza deve essere preso entro un periodo di riferimento di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera.	massimo 14 settimane

3. Le assenze sono retribuite solo se cadono in un giorno lavorativo. Se una di queste assenze cade in un giorno festivo ai sensi dell'art.210, il /la dipendente ha il diritto al pagamento del tempo libero necessario per adempiere alle formalità negli uffici pubblici che sono in relazione all'assenza.

### Art.212 ► **Pagamento del salario in caso di malattia**

1. In caso d'impedimento al lavoro a seguito di malattia non imputabile a una colpa del/della dipendente e certificata da un medico, il/la dipendente ha diritto al pagamento del salario da parte del/della datore /datrice di lavoro per una durata di 720 giorni per singolo caso. Questo corrisponde al salario netto percepito quando non è malato/a. Ciò significa che il/la dipendente deve percepire lo stesso salario come se fosse abile al lavoro. Non è invece possibile percepire un salario più alto dovuto all'esonero dai premi per le assicurazioni sociali.

2. Se il lavoratore o la lavoratrice è assente dal lavoro per malattia per un solo giorno, il pagamento del salario durante i primi 3 giorni singoli di malattia per anno (contingente) segue quanto indicato al punto 1. Se il contingente è esaurito e il lavoratore o la lavoratrice si assenta nuovamente per un solo giorno per malattia, è tenuto/a a presentare senza richiesta un certificato medico per quel giorno, e l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio per quel giorno si riduce all'80% (il punto 1 non si applica). I giorni non utilizzati del contingente non vengono trasferiti all'anno successivo.
3. Se l'assenza dura più di 3 giorni, il lavoratore o la lavoratrice deve fornire al datore di lavoro un certificato medico entro 4 giorni (resta riservato il punto 2).
4. Se il/la dipendente percepisce anche delle prestazioni da un'assicurazione sociale (LPP, AI, ecc.), il pagamento da parte del/della datore/datrice di lavoro si riduce in proporzione.
5. Il diritto al salario si estingue al raggiungimento dell'età AVS. Se il rapporto di lavoro viene continuato dopo tale età, viene dimezzata la durata del diritto alle prestazioni giusta il cpv. 1 di questo articolo.
6. Il/La datore/datrice di lavoro deve assicurare il salario in caso di malattia al più tardi a decorrere dal 61° giorno. I premi effettivi per l'assicurazione sono pagati dai/dalle datori/datrici di lavoro e dai/dalle dipendenti in ragione del 50% a testa. Non sono tenuti a stipulare un'assicurazione quei/quelle datori/datrici di lavoro che garantiscono una copertura equivalente del rischio con i mezzi propri. Su richiesta il/la dipendente può chiedere al/alla datore/datrice di lavoro di visionare le condizioni d'assicurazione.
7. Se il/la datore/datrice di lavoro disdice il contratto dopo l'inizio dell'incapacità lavorativa a causa di malattia, rimane tuttavia vincolati/a al pagamento del salario ai sensi del cpv. 1.

#### **Art. 213 ► Pagamento del salario in caso di congedo parentale**

1. In caso di maternità, la lavoratrice ha diritto a un'assenza pagata di 16 settimane, senza dover produrre un certificato medico. Se richiesto dalla dipendente, quest'assenza inizia al più presto due settimane prima del parto.
2. Durante questo periodo la lavoratrice ha diritto al pagamento, da parte del/della datore/datrice di lavoro del 100% del salario durante il primo mese e dell'80% durante i mesi successivi.
3. Se la lavoratrice è stata assunta dall'azienda meno di 270 giorni prima del parto, ha diritto solo al pagamento del salario di un mese. Inoltre le saranno versate eventuali altre indennità corrisposte dall'assicurazione maternità.

4. Le prestazioni dell'assicurazione maternità federale si inseriranno sulle prestazioni contrattuali come alle cifre da 1 a 3. Altre prestazioni CCL (100 % il primo mese e 80% dal secondo mese fino alla 15<sup>esima</sup> e 16<sup>esima</sup> settimana compresa) saranno pagate in più.
5. Pagamento del salario in caso di paternità  
Per la paternità il dipendente ha diritto a un'assenza di:
  - 10 giorni retribuiti con salario pieno (100 %)
  - Su richiesta del collaboratore altri 10 giorni supplementari non retribuitiIl congedo paternità deve avvenire nel corso del primo anno seguente la nascita. L'organizzazione interna dell'azienda deve essere tenuta in considerazione. Il datore di lavoro e il collaboratore devono concordare il periodo del congedo.
6. In caso di adozione, se sono soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 16t LIPG, il lavoratore ha diritto a un congedo per adozione di 2 settimane. Il congedo per adozione deve essere usufruito entro il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia. Può essere preso a settimane o a giorni.

#### **Art.214 ► Pagamento del salario in caso d'infortunio**

1. Dal primo giorno d'infortunio il/la dipendente ha diritto al pagamento del salario nella misura del 100 % durante il primo mese e dell'80% a partire dal secondo mese, riserva fatta per il cpv. 3. La durata delle prestazioni è identica a quella dell'assicurazione infortuni.
2. I/Le collaboratori/trici sono obbligatoriamente assicurati/e per le conseguenze sia degli infortuni professionali che di quelli non professionali. L'assicurazione contro gli infortuni non professionali non è applicata a contratti di lavoro con meno di 8 ore lavorative /settimana. I premi dell'assicurazione infortuni professionali sono a carico del /della datore /datrice di lavoro, quelli dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del /della collaboratore /trice e vengono dedotti mensilmente dal salario.
3. In caso di riduzione delle prestazioni da parte dell'assicurazione infortuni, il/la dipendente ha diritto solo alla prestazione ridotta.
4. A decorrere dal 31° giorno il/la dipendente può assicurare il 20% del salario pieno sia presso l'assicurazione del/della datore/datrice di lavoro, sia, quale affiliato/a, presso la cassa malati del proprio sindacato. I premi d'assicurazione per questo 20% sono a carico del/della dipendente, vengono dedotti dal salario e versati direttamente alla cassa malati scelta dal/dalla dipendente.

### **Art.215 ► Congedo di formazione**

1. Fino a 15 dipendenti e per ogni altro contingente di 15 dipendenti soggetti al CCL o frazioni dello stesso, un /una singolo /a dipendente dell'azienda interessata ha diritto annualmente a un congedo di formazione pagato di 2 settimane al massimo per partecipare a corsi di aggiornamento professionale. Questo diritto può anche essere ripartito fra più dipendenti.
2. I/Le dipendenti designati/e in questa cifra hanno inoltre diritto a un congedo di formazione supplementare di tre giorni al massimo per ogni biennio:
  - i/le dipendenti incaricati/e dell'istruzione delle persone in formazione;
  - gli/le esperti/e designati/e per gli esami di fine tirocinio.
3. La formazione dei/delle rappresentanti dei/delle dipendenti è contemplata all'art. 309.
4. Il/La datore/datrice di lavoro e il/la dipendente stabiliscono di comune accordo la data del congedo di formazione, tenendo in debita considerazione i desideri del/della dipendente e le date dei corsi.
5. Il ricorso dei/delle lavoratori/lavoratrici al congedo di formazione vale per tutti i corsi del perfezionamento professionale che vengono offerti nell'ambito del settore grafico svizzero. Il diritto al congedo di formazione vale anche per i corsi organizzati da Movendo e ARC (corsi di formazione sindacale).
6. Anche la formazione in seno all'azienda e l'aggiornamento tecnico vengono considerati elementi essenziali del perfezionamento professionale. La riconversione professionale in relazione all'evoluzione tecnologica del posto di lavoro non viene considerato come congedo di formazione.

### **Art.216 ► Pagamento del salario in caso di servizio militare**

1. In caso di impedimento al lavoro a causa del servizio militare, di protezione civile (SFA incluso) o di servizio civile svizzeri, il/la dipendente ha diritto a un'indennità se per questo servizio viene versata una IPG e se non si tratta espressamente di un volontariato.
2. Durante il servizio civile, i picchetti di servizio civile dalle 4 settimane o più, la protezione civile, la ferma continua, la scuola reclute, la formazione dei quadri e servizi connessi, la compensazione sarà basata sulla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio (LIPG) ma sarà pari al 50 % dello stipendio.
3. Durante i corsi obbligatori di ripetizione, per i corsi complementari, quelli per i quadri nonché per le operazioni di servizio civile fino a 4 settimane 100 % del salario lordo.



### Art.217 ► Assunzione

1. L'assunzione avviene in virtù di un accordo orale o scritto.
2. Salvo deroghe stipulate per accordo scritto, il primo mese è considerato tempo di prova (art. 335b CO).
3. Rapporti di lavoro di durata determinata devono essere stipulati per iscritto: possono essere rinnovati un'unica volta senza interruzione. Se il rapporto di lavoro di durata determinata viene tacitamente continuato dopo la scadenza della durata pattuita, è considerato di durata indeterminata.
4. Assunzioni per lavoro a tempo parziale devono essere designate come tali in un contratto di lavoro scritto: la durata del lavoro convenuta deve essere espressa in ore lavorative.

### Art.218 ► Disdetta

1. I termini di disdetta per ambo le parti sono:

	<b>Anno di assunzione</b>	<b>termine di</b>
1.a	nel periodo di prova	7 giorni
1.b	dopo il periodo di prova	1 mese
1.c	dopo il primo anno di servizio	2 mesi
1.d	dopo il nono anno di servizio	3 mesi
1.e	dopo il ventesimo anno di servizio e dopo il compimento del sessantesimo anno d'età. Per ottenere un termine di disdetta di 6 mesi, i due requisiti devono sussistere cumulativamente	6 mesi
1.f	dopo il raggiungimento dell'età AVS	fanno stato termini di disdetta legali

Questi termini di disdetta non possono essere ridotti attraverso un accordo individuale.

2. La disdetta deve essere formulata tramite lettera (cartacea) e notificata entro l'ultimo giorno lavorativo del mese e deve pervenire al/alla destinatario/a.
3. Non è lecito disdire il rapporto di lavoro ad una lavoratrice durante una gravidanza comprovata dal medico e durante le 16 settimane successive al parto.

**Art.219 ► Salario: principi**

1. Riserva fatta per i salari minimi giusta l'art. 221, il salario viene stipulato individualmente fra il/la datore/datrice di lavoro e il/la dipendente: esso viene fissato quale salario mensile o quale salario orario. Gli elementi essenziali per questa determinazione individuale del salario sono la funzione, le prestazioni e la responsabilità del/della dipendente. Indipendentemente dal sesso, a lavoro uguale dev'esser corrisposto un uguale salario (art. 8, cpv. 3 CF).
2. Il salario deve essere disponibile il 28 di ogni mese al più tardi, anche in caso di versamento su di un conto bancario o postale.
3. Sono vietate cessioni di salario a terzi.
4. Per la conversione del salario mensile in salario settimanale è applicabile la formula seguente:

$$\frac{\text{salario mensile} \times 12}{52 \frac{1}{6}} = \frac{\text{salario mensile} \times 72}{313} = \text{salario mensile} \times 0,23$$

5. Per la conversione del salario mensile in salario orario è applicabile la formula seguente:

$$\frac{\text{salario mensile} \times 12}{52 \frac{1}{6} \times \text{ore settimanali}} = \frac{\text{salario mensile} \times 72}{313 \times \text{ore settimanali}}$$

In caso di 40 ore settimanali, il risultato è il seguente:

$$\frac{\text{salario mensile}}{173,89} = \text{salario mensile} \times 0,00575$$

In caso di 42 ore settimanali, il risultato è il seguente:

$$\frac{\text{salario mensile}}{182,58} = \text{salario mensile} \times 0,00548$$

## Art. 220 ► **Salari minimi**

1. Il salario mensile minimo è di:

1.a **qualificati/e** (apprendistato di 4 anni)

---

– dal 1° al 4° anno di lavoro:	CHF 4200.–
– dal 5° anno di lavoro:	CHF 4650.–

1.b **qualificati/e** (apprendistato di 4 anni operatori/operatrici legatorie industriali)

---

– dal 1° al 4° anno di lavoro	ramo professionale industria:	CHF 4050.–
	ramo professionale artigianato:	CHF 3875.–
– dal 5° anno di lavoro	ramo professionale industria:	CHF 4650.–
	ramo professionale artigianato:	CHF 4475.–

1.c **qualificati/e** (apprendistato di 3 anni operatori/operatrici legatorie industriali)

---

– dal 1° al 4° anno di lavoro:	CHF 3950.–
– dal 5° anno di lavoro:	CHF 4450.–

1.d **qualificati/e** (apprendistato di 2 anni operatori/operatrici legatorie industriali)

---

CHF 3850.–

1.e **non qualificati/e:**

---

CHF 3850.–

**non qualificati/e**, operatori/operatrici legatorie industriali):

---

CHF 3650.–

## Art. 221 ► **Adeguamento annuale dei salari**

1. Le trattative inerenti l'adeguamento generale dei salari hanno luogo una volta l'anno tra la direzione e la rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici.
2. Le parti contraenti si riuniscono una volta l'anno nel 4° trimestre per analizzare l'attuale situazione economica.

## Art. 222 ► **Tredicesima**

1. Il/La dipendente ha diritto a una tredicesima pro rata, ammontante al salario mensile medio (supplementi per turni compresi) dell'anno di computo.
2. Il diritto sussiste pro rata temporis se il/la dipendente inizia o termina l'attività nel corso dell'anno civile.
3. Non vengono per contro calcolati nella tredicesima gli assegni familiari, i supplementi per gli straordinari.

**Art.223 ► Supplementi**

1. Vanno pagati i supplementi seguenti:
  - 1.a Per il lavoro notturno e a turni regolare durante l'orario di lavoro notturno applicato in azienda, il supplemento è del 50%. 50 %

---

  - 1.b Per il lavoro alla vigilia di domeniche e giorni festivi (secondo l'art.210), per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono lavoro notturno o a turni regolari, si applica il cpv. 1.a a partire dalle 17:00.

---

  - 1.c Per lavoro domenicale e festivo (vedi art.210) 100 %
2. Nelle aziende con lavoro notturno e a turni, fra la direzione ed i/le rappresentanti dei/delle dipendenti possono esser convenute altre regolamentazioni di pari valore per indennizzare quest'attività lavorativa.
3. Il supplemento legale del 10% per l'orario notturno è compreso nel supplemento per il lavoro notturno. Questo 10% è da concedere sotto forma di tempo in modo esplicito.

## Partecipazione

### **Art. 301 ► Scopi della partecipazione**

La partecipazione dei/delle dipendenti alla vita dell'azienda ha i seguenti obiettivi:

- lo sviluppo personale dei/delle dipendenti e la soddisfazione sul posto di lavoro;
- il rafforzamento dei diritti di partecipazione e della corresponsabilità dei/delle dipendenti;
- la promozione di un buon clima aziendale;
- la promozione della competitività dell'azienda;
- la realizzazione della parità di diritti tra uomo e donna;
- la prevenzione di molestie sessuali.

### **Art. 302 ► Partecipazione alla sfera di lavoro personale (posto di lavoro)**

1. Le parti contraenti sono convinte che gli scopi della partecipazione siano da perseguire in primo luogo nella sfera di lavoro personale: esse sono del parere che un/una dipendente informato/a compartecipe e interessato/a all'azienda possa utilizzare in modo ottimale le proprie conoscenze e capacità.
2. Le parti ritengono che per raggiungere questo scopo occorra applicare quei metodi di conduzione aziendale che assegnino al/alla dipendente mansioni chiave con le corrispettive competenze e responsabilità. Questa attribuzione di responsabilità deve avvenire in modo da utilizzare completamente le conoscenze e le capacità dei/delle dipendenti e promuovere il loro coinvolgimento nella preparazione delle decisioni e nel processo decisionale stesso. I/Le dipendenti devono essere informati/e e motivati/e attraverso colloqui individuali o di gruppo.
3. Le parti contraenti appoggiano tutte le misure atte a promuovere questi obiettivi.

## Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici (qui di seguito chiamata RL)

### Art.303 ► Costituzione

1. In un'azienda o in un luogo di lavoro in cui non esiste ancora una rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici, un quinto dei lavoratori e delle lavoratrici aventi il diritto di voto può chiedere una votazione sulla rappresentanza dell'area produttiva in questione. Se da tale votazione risulta che la maggioranza dei/delle dipendenti desidera una rappresentanza, la direzione e i/le dipendenti organizzano un'elezione.
2. A costituzione avvenuta, la nuova RL elabora un regolamento in collaborazione con la direzione.
3. Nell'elaborazione di questo regolamento e nelle modifiche successive vanno rispettate le disposizioni di questo CCL e le norme legali, con particolare riferimento alla Legge sulla partecipazione.
4. In aziende o luoghi di lavoro privi di RL, le persone di fiducia dei sindacati possono essere elette al posto della rappresentanza citata.
5. In caso di mancata elezione delle persone di fiducia, la direzione deve rivolgersi a tutto il personale, che può farsi assistere da una persona estranea all'azienda.

### Art.304 ► Elezioni

1. Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti/e i/le dipendenti assoggettati al CCL del rispettivo circolo elettorale.
2. Un'adeguata rappresentanza dei diversi settori aziendali, e di ambo i sessi, deve esser garantita, ricorrendo se del caso alla formazione di circoli elettorali.
3. Se non risulta eletto alcun membro dei sindacati firmatari del Contratto collettivo, il/la candidato/a membro di un sindacato firmatario del CCL che ha ottenuto il maggior numero di voti può entrare a far parte della rappresentanza alla condizione che gli/le iscritti/e al sindacato in quell'unità produttiva raggiungano almeno il 20%.
4. Se vengono eletti dei dei/delle lavoratori/lavoratrici affiliati/e a un sindacato firmatario del CCL e quest'ultimo risulta il solo ad essere presente nella rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici, l'azienda può nominare il membro di un altro sindacato che ha ottenuto il maggior numero di voti dopo i primi, purché quel sindacato sia sufficientemente rappresentato in quel circolo elettorale.

5. Ulteriori regole sulla procedura d'elezione sono da convenire in azienda fra il/la datore/datrice di lavoro e il/le dipendenti.

**Art. 305 ► Posizione**

In conformità alle disposizioni dell'art. 14 della Legge sulla partecipazione, i membri della RL sono vincolati al segreto.

**Art. 306 ► Protezione contro il licenziamento**

1. I membri eletti nella RL, come pure i membri eletti nei consigli di fondazione delle istituzioni di previdenza professionale, non possono né essere licenziati, né subire degli svantaggi a causa della loro attività usuale in veste di rappresentanti dei/delle dipendenti.
2. Se un'azienda intende licenziare un/una rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici, la direzione deve preavvisarlo/a consegnandogli/consegnandole una motivazione scritta.
3. Entro 3 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione secondo la summenzionata cifra 2, l'interessato/a può chiedere attraverso un ricorso scritto un colloquio fra la direzione e la RL sull'intenzione di licenziarlo/la: questo incontro deve svolgersi entro 3 giorni lavorativi dalla presentazione del ricorso. Su richiesta di una parte, ci si può rivolgere in seguito a viscom e all'organizzazione designata dall'interessato/a per l'esame del caso e la sua conciliazione.
4. Questa procedura non deve durare più di un mese, 2 mesi se la persona interessata è rimasta in carica per almeno 4 anni; se la persona interessata ha presentato ricorso ai sensi della summenzionata cifra 3, un eventuale licenziamento può essere pronunciato al più presto dopo un mese (in presenza di un incarico di 4 anni), oppure dopo 2 mesi dalla comunicazione avvenuta ai sensi della summenzionata cifra 2.

**Art. 307 ► Tempo libero per l'esercizio del mandato in aziende con orario di lavoro annuale secondo artt. da 203 a 204.1 del CCL**

1. Per svolgere la loro attività, i membri della RL hanno diritto al seguente tempo libero:

1.a	da 20 a 40 dipendenti	3 membri RL, ½ giornata pro capite al mese
1.b	da 41 a 100 dipendenti	5 membri RL, ½ giornata pro capite al mese
1.c	da 101 dipendenti	7 membri RL, ½ giornata pro capite al mese

2. Questo diritto al tempo libero viene raddoppiato al massimo per 6 mesi durante il periodo necessario all'elaborazione di un regolamento sull'orario di lavoro.
3. In aziende con più di 250 dipendenti, il/la presidente della RL ha diritto ad un ulteriore tempo libero di mezza giornata la settimana.

**Art. 308 ► Agevolazioni per l'esercizio del mandato in aziende senza orari di lavoro annuale**

1. Per sbrigare questioni urgenti, i membri della RL sono legittimati a lasciare il lavoro previo avviso al/alla loro superiore. Per i/le presidenti e i/le loro supplenti può esser convenuto un tempo libero maggiore se l'ampiezza del loro impegno lo esige. Questo tempo libero è considerato quale orario di lavoro.
2. Qualora il numero dei/delle dipendenti e il volume di lavoro lo giustifichino, la direzione mette a disposizione della RL un locale adatto.
3. La direzione facilita alla RL la trasmissione di informazioni ai/alle dipendenti.
4. La direzione apprezza l'importanza dell'attività in seno alla RL e sostiene i membri della RL nella carriera professionale.

**Art. 309 ► Congedo per la formazione**

1. Durante ogni anno di mandato ciascun membro della RL ha diritto a 2 giorni di congedo per la propria formazione volta all'esercizio del mandato.
2. I/Le rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici in seno ai consigli di fondazione delle istituzioni per la previdenza fruiscono del medesimo diritto al congedo pagato.
3. La partecipazione a corsi o manifestazioni per la quale si fa valere il diritto al congedo pagato dev'esser annunciata il più presto possibile al/alla datore/datrice di lavoro, con l'indicazione dell'organizzatore: occorre comunque tenere in debita considerazione il carico di lavoro in azienda.

**Art. 310 ► Incarichi generali**

1. La RL tutela gli interessi comuni dei/delle dipendenti nei confronti del/della datore/datrice di lavoro. Essa informa regolarmente i/le dipendenti sull'attività svolta.
2. La RL tratta tutte le questioni proposte dalla direzione e prende posizione in merito.
3. La RL ottiene dalla direzione le informazioni necessarie all'espletamento del mandato e se le procura presso i/le dipendenti.
4. La direzione e la RL promuovono un buon clima aziendale.



### **Art. 311 ► Collaborazione con i/le dipendenti**

1. La RL si forma la propria opinione basandosi su contatti sufficienti con i/le dipendenti rappresentati/e. Di regola, essa si riunisce quattro volte all'anno.
2. La RL rende conto periodicamente ai/alle dipendenti sul proprio operato e trasmette loro le informazioni ricevute dalla direzione. I/Le rappresentanti sono vincolati/e al segreto ai sensi dell'art. 14 della Legge sulla partecipazione. Per questioni importanti che richiedono un'informazione esauriente e non possono essere procrastinate, di comune accordo fra direzione e RL possono esser tenute delle assemblee aziendali durante l'orario di lavoro. La direzione può esporvi la sua opinione. In questi casi l'azienda si fa carico del salario.
3. Se la RL ritiene necessaria una votazione generale, essa ne informa la direzione, che collabora all'organizzazione e all'esecuzione della votazione su richiesta della RL.

### **Art. 312 ► Collaborazione con la direzione**

1. Interlocutrice della RL è la direzione: questa appoggia la RL nell'esercizio delle sue funzioni e dei suoi diritti.
2. La direzione informa periodicamente la RL sull'andamento dell'azienda, almeno una volta all'anno. La RL deve essere informata tempestivamente sulle strategie aziendali che toccano i/le dipendenti, in particolare su decisioni in relazione a un cambiamento strutturale economico o tecnico.
3. Il verbale delle riunioni comuni deve essere firmato da ambo le parti e portato a conoscenza dei/delle dipendenti in forma appropriata. Le riunioni comuni si svolgono durante l'orario di lavoro. L'azienda paga il salario.

### **Art. 313 ► Diritti di partecipazione**

1. Informazione significa che la direzione orienta la RL su questioni aziendali e le concede la possibilità di esprimersi in merito.
2. Partecipazione significa che determinate questioni aziendali vanno discusse fra direzione e RL prima di venir decise. La decisione presa in seguito dalla direzione va comunicata alla RL.

**Art. 314 ► Ambito di partecipazione**

1. La direzione e la RL stabiliscono di comune accordo il campo d'applicazione dei diritti di partecipazione.
2. Viene raccomandato di estendere perlomeno la consultazione ai seguenti campi di partecipazione:
  - sorveglianza dell'applicazione del CCL, come pure delle disposizioni legali;
  - redazione e modifiche del regolamento aziendale;
  - misure per la protezione della salute dei/delle dipendenti, per la conformazione ergonomica del lavoro e per la prevenzione degli infortuni;
  - questioni sociali, cambiamenti tecnici e strutturali in azienda;
  - misure in caso di licenziamento a causa di problemi economici e strutturali;
  - sorveglianza della parità dei sessi e delle pari opportunità fra uomo e donna.

## Misure in caso di problemi economici e strutturali

### **Art. 400 ► Derghe alle disposizioni contrattuali in materia di lavoro**

1. Principio
  - 1.a Per la salvaguardia dei posti di lavoro in Svizzera, le aziende o singole parti di esse possono essere esentate per un determinato periodo dall'obbligo di rispettare le disposizioni contrattuali di questo CCL.
  - 1.b L'esenzione è finalizzata a superare difficoltà economiche e presuppone che un'azienda o una sua parte registri una perdita o sia minacciata da una perdita per il prossimo esercizio.
  - 1.c L'esenzione dalle singole o da tutte le disposizioni del contratto di lavoro di questo CCL richiede comunque un accordo scritto tra il datore di lavoro e la commissione del personale (se non presente, la maggioranza dei lavoratori coinvolti), nonché l'approvazione dell'accordo da parte dell'ufficio professionale dell'industria grafica.
2. Procedura
  - 2.a Il datore di lavoro comunica la sua intenzione di applicare l'articolo di crisi all'ufficio professionale dell'industria grafica.
  - 2.b Il datore di lavoro avvia la consultazione con la commissione del personale (se non presente, con i lavoratori coinvolti), nonché con i due sindacati syndicom e Syna, presentando una richiesta scritta e motivata.
  - 2.c Insieme, il datore di lavoro, la commissione del personale (se non presente, i lavoratori coinvolti) e i sindacati elaborano le misure necessarie per garantire il mantenimento dei posti di lavoro. Questo include anche un piano sociale nel caso in cui una riduzione del personale non possa essere evitata nonostante le misure adottate.
  - 2.d Le misure elaborate vengono presentate ai lavoratori coinvolti per una votazione. È necessaria l'approvazione della maggioranza dei lavoratori coinvolti.
  - 2.e Le misure elaborate vengono sottoposte all'ufficio professionale dell'industria grafica per l'approvazione. L'approvazione da parte dell'ufficio professionale dell'industria grafica deve essere ottenuta sia dal datore di lavoro che dai lavoratori.
  - 2.f L'attuazione delle misure è monitorata e supervisionata dall'ufficio professionale dell'industria grafica. I sindacati hanno diritto di accesso all'azienda durante l'implementazione delle misure.
  - 2.g Le misure vengono terminate con successo e il CCL riprende a essere applicato, oppure si attiva il piano sociale in caso di fallimento delle misure.

3. Contenuto e modalità
- 3.a L'accordo sulle deroghe regola il campo di applicazione, il tipo, la durata, l'entità e le modalità delle deroghe, nonché eventuali condizioni o compensazioni relative alla deroga. L'accordo sulle deroghe può essere concluso per un massimo di 24 mesi.
- 3.b Se la deroga riguarda un aumento dell'orario di lavoro normale (ordinazione di straordinari), l'indennità legale del 25% sulle ore supplementarie e sulle ore straordinarie (rispetto all'orario di lavoro precedentemente concordato) non può essere eliminata.
- 3.c Se durante la durata di un accordo sulle deroghe viene effettuato un licenziamento, per il lavoratore si applicano le condizioni del piano sociale definito.
- 3.d Dopo la conclusione di un accordo sulle deroghe, non può essere presentata una nuova richiesta ai sensi dell'articolo 400 nei seguenti periodi:
- entro 4 anni dalla revoca o scadenza di deroghe concordate della durata fino a 12 mesi;
  - entro 5 anni dalla revoca di deroghe concordate della durata superiore a 12 mesi.
- 3.e L'organizzazione dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori coinvolte in qualità di consulenti in base a queste disposizioni sono obbligate alla riservatezza. Resta fermo l'obbligo legale di fornire informazioni.

## Misure in caso di licenziamenti per problemi economici e strutturali

### Art. 401 ► Principi

1. Se un/a lavoratore/trice viene licenziato/a per motivi economici, ha diritto a 0,5 giorni lavorativi di orientamento professionale fino al 40° anno di età, e a 3 giorni lavorativi a partire dal 40° anno di età, senza decurtazione di tempo o salario. Le seguenti voci numerate verranno rinumerate.
2. Le seguenti disposizioni entrano in vigore in presenza di problemi economici e strutturali, di riduzione del personale, di chiusura totale o parziale, in conformit. del cpv 3. Esse si applicano ai /alle dipendenti che sottostanno al presente CCL fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Esse si applicano per le misure che il /la datore /datrice di lavoro intraprende nell'arco di 60 giorni e che non hanno alcuna connessione con la personalità del /della dipendente.
3. Le disposizioni seguenti sono applicabili se almeno il 10% dei /delle dipendenti che sottostanno al CCL di un'azienda e in ogni caso almeno 3 lavoratori /lavoratrici sono coinvolti /e dalle misure adottate; nelle aziende con più di 100 dipendenti che sottostanno al CCL, se almeno il 10% dei /delle dipendenti e in ogni caso almeno 10 lavoratori /lavoratrici sono coinvolti /e dalle misure adottate.

### Art. 402 ► Informazione

1. Non appena il/la datore/datrice di lavoro si è fatto una panoramica della situazione tecnica e finanziaria della società, deve sottoporre alla RL o in mancanza di essa al/alla lavoratore/lavoratrice interessato/a le proprie intenzioni per combattere i problemi economici e strutturali. La rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici (laddove esistente) oppure il/la lavoratore/lavoratrice interessato/a può far valere la propria opinione in merito.
2. Subito dopo verrà informato il personale.
3. Le organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali devono essere informate dal/dalla datore/datrice di lavoro immediatamente dopo l'informazione data al personale.
4. In caso di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 335 CO, il datore di lavoro informa l'autorità competente.

### **Art. 403 ► Provvedimenti**

1. In caso di soppressioni dei posti di lavoro, ai/alle dipendenti interessati/e bisogna offrire prioritariamente un'altra occupazione adeguata in seno all'azienda.
2. Se un'altra occupazione in seno all'azienda non risulta possibile, d'intesa con il/la dipendente interessato/a, il/la datore/datrice di lavoro farà il possibile per trovargli/trovarle un'occupazione in un'altra azienda del ramo grafico.
3. Un impegno diverso in azienda o presso un altro a datore/datrice di lavoro nel ramo grafico può presupporre una riqualificazione professionale: questa viene regolata con una convenzione stipulata fra il/la dipendente interessato e il/la datore/datrice di lavoro come pure, se del caso, con il/la nuovo/a datore/datrice di lavoro.

### **Art. 404 ► Riqualificazione professionale**

1. I costi della riqualificazione professionale (costi del corso o della scuola, costi di viaggio e di vitto) non assunti dalla pubblica amministrazione sono a carico del/della datore/datrice di lavoro.
2. In caso di passaggio ad altra azienda, il/la precedente datore/datrice di lavoro copre i costi fino all'ammontare di 3 salari mensili percepiti presso la sua azienda.
3. Durante la sua riconversione in azienda il/la dipendente ha diritto al salario precedentemente acquisito: se adempie le condizioni per ottenere una sovvenzione durante il periodo d'adattamento al nuovo lavoro, deve farne richiesta all'autorità competente.

### **Art. 405 ► Termini di disdetta**

1. Se, al termine di disdetta ordinario, il/la lavoratore/trice non ha ancora trovato un nuovo impiego, ha diritto a una proroga del periodo di preavviso secondo la cifra 2. Il/la lavoratore/trice è obbligato a informare immediatamente (per iscritto, il prossimo giorno lavorativo) il datore di lavoro sull'avvenuta assunzione in un nuovo posto di lavoro.
2. I termini di disdetta ordinari vengono prorogati come segue:  
Durata dell'impiego
  - fino a 10 anni: estensione di 1 mese
  - fino a 20 anni: estensione di 2 mesi
  - fino a 30 anni: estensione di 3 mesi
  - fino a 40 anni: estensione di 4 mesi

Indipendentemente dalla durata dell'impiego, per i lavoratori/lavoratrici con più di 50 anni, il termine di disdetta di 3 mesi, mentre per quelli con più di 60 anni è di almeno 4 mesi.

3. Questa estensione del periodo di disdetta ordinario non viene concessa se il lavoratore/la lavoratrice non adempie al suo obbligo di informare (per iscritto, il giorno lavorativo successivo) e/o si rifiuta di accettare un'occupazione adeguata.

#### **Art. 406 ► Piano sociale**

1. In caso di chiusura totale o parziale oppure di fallimento di un'azienda, il/la datore/datrice di lavoro, la RL, o in mancanza di essa i/le dipendenti e le parti contraenti elaborano un piano sociale. Tutte le parti hanno il diritto di consultare o di conferire il mandato alle rispettive associazioni.
2. Verranno in particolare regolati i punti seguenti:
  - informazione
  - occupazione nell'azienda/nuova ripartizione del lavoro;
  - riqualificazione (pari opportunità fra uomo e donna);
  - proroga dei termini di disdetta;
  - indennità di partenza;
  - pensionamento anticipato (finanziamento dei contributi sociali).
3. All'atto dell'elaborazione del piano sociale, occorre tenere in debita considerazione gli interessi di tutti/e i/le dipendenti.

## Formazione e aggiornamento professionale

### Art. 501 ► Principi

1. Le parti contraenti sono convinte del fatto che la formazione e l'aggiornamento professionale abbiano un influsso determinante sull'evoluzione positiva del settore grafico.
2. Per questo motivo le parti sostengono la formazione e l'aggiornamento professionale e creano le premesse per una formazione di base aggiornata e qualificata, come pure per un costante aggiornamento professionale.

### Art. 502 ► Formazione

1. Le parti contraenti appoggiano il sistema di formazione professionale svizzero e s'impegnano a promuoverlo e a svilupparlo: esse si pronunciano in particolare a favore del tirocinio, che va mantenuto e valorizzato. Le persone in formazione idonee hanno il diritto di frequentare la scuola media professionale per conseguire una maturità professionale.
2. Le parti provvedono a fornire un'informazione paritetica su questa convenzione alle persone in formazione durante il loro tirocinio (pagina 47-48).
3. Rimangono inoltre applicabili le disposizioni della convenzione sulle condizioni di tirocinio (dall'art. 801 al 809).

### Art. 503 ► Aggiornamento professionale

1. Le parti contraenti sono convinte del fatto che un costante aggiornamento professionale risulti indispensabile a una buona qualità di produzione e all'evoluzione personale e professionale dei/delle dipendenti.
2. Per questo motivo, le parti mettono a disposizione dei/delle dipendenti e delle aziende affiliati/e al CCL i programmi necessari di aggiornamento e perfezionamento professionale.

### Art. 504 ► Istituzioni comuni

1. Le parti contraenti Viscom, syndicom e Syna organizzano congiuntamente l'Ufficio paritetico per la comunicazione visiva (UPF) e si interessano alle esigenze della formazione di base.
2. Tutti gli ulteriori accordi riguardanti la responsabilità, i compiti e il finanziamento nel campo della regolare formazione di base e del libero aggiornamento professionale sono disciplinati da un accordo separato.



## Disposizioni del CCL per l'attuazione comune in relazione all'applicazione e a costi di applicazione

### **Art. 601 ► Attuazione comune**

Le parti contraenti concordano ai sensi dell'art. 357b CO che a loro spetta un diritto comune al rispetto del Contratto collettivo di lavoro nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici assoggettati/e. A questo scopo i partner sociali dirigono l'Ufficio professionale dell'industria grafica.

### **Art. 602 ► Ufficio professionale**

1. L'ufficio professionale ha i seguenti compiti:
  - 1.a interpretare il Contratto collettivo di lavoro;
  - 1.b esecuzione di controlli di assoggettamento e decisione sull'assoggettamento di aziende a questo Contratto collettivo di lavoro;
  - 1.c riscossione del contributo ai costi d'esecuzione;
  - 1.d gestione e disposizione dei contributo alle spese d'esecuzione;
  - 1.e conciliazione in caso di opinioni divergenti tra datori/datrici di lavoro e lavoratori/lavoratrici su richiesta nonché rilascio di relative raccomandazioni;
  - 1.f le mansioni elencate dall'art. 603 fino all'art. 605, soprattutto l'esecuzione di controlli (periodici e su denuncia) e il sanzionamento di violazioni CCL riscontrate nonché un'eventuale imposizione a livello di diritto civile processuale;
  - 1.g applicazione dell'azione di accertamento ai sensi dell'art. 357b cpv. 1 CO;
  - 1.h emanazione di direttive e regolamenti relativi all'esecuzione nonché di regolamenti organizzativi; svolgimento di altri compiti che gli sono stati affidati da questo Contratto collettivo di lavoro o dalle parti contraenti di comune accordo.

### **Art. 603 ► Controllo su denuncia o sospetto**

1. In seguito ad una denuncia o un sospetto riguardante un'infrazione al Contratto Collettivo di Lavoro l'Ufficio professionale può richiedere una presa di posizione dall'azienda in questione con un termine di 30 giorni prorogabile una sola volta oppure avviare un'inchiesta senza previa consultazione.
2. Hanno diritto a denunciare una violazione al CCL sia i / le diretti /e interessati /e che i partner sociali.
3. Dopo il ricevimento della presa di posizione o scaduto il termine di decorrenza, l'Ufficio professionale ha le seguenti possibilità:

- 3.a Impiego entro 10 giorni di una commissione di controllo paritetica per l'esecuzione delle verifiche e sanzionamenti opportuni ai sensi dell'art. 604 alla cifra 5;
- 3.b cancellare la procedura in caso di infondatezza o ritiro della denuncia;
- 3.c infliggere delle sanzioni ai sensi dell'art. 604 cifra 4 lett. a - c.

**Art. 604 ► Procedura di controllo**

- 1. La commissione di controllo impiegata dall'Ufficio professionale esegue gli opportuni controlli presso le aziende rispettando il principio della proporzionalità, e le aziende sono tenute a collaborare. Dopo la relativa legittimazione, le aziende concedono ai control lori l'accesso all'azienda e la visione dei documenti necessari. Le persone interessate devono mettersi a disposizione per rispondere ad eventuali domande; se necessario l'azienda fa in modo che i /le lavoratori / lavoratrici coinvolti e la direzione possano rispondere alle domande. Se un'azienda viola il dovere di collabo razione, questo sarà considerato ai fini della valutazione delle prove. Se vengono violati obblighi fondamentali di collabora zione, questo inoltre può essere sanzionato con una penale.
- 2. La commissione di controllo stila un rapporto all'attenzione dell'Ufficio professionale dove illustra le sue verifiche e le eventuali violazioni al Contratto Collettivo di Lavoro.
- 3. Se non vengono riscontrate infrazioni al Contratto Collettivo di Lavoro, l'Ufficio professionale lo comunica per iscritto all'azienda. Con ciò la procedura di controllo viene considerata terminata.
- 4. Se l'Ufficio professionale riscontra delle violazioni al Contratto Collettivo di Lavoro, esso redige un rapporto sulla base del rapporto della commissione di controllo all'attenzione della relativa azienda. In questo rapporto vengono elencate le irregolarità e comunicate eventuali sanzioni programmate ai sensi del successivo capoverso 5. All'azienda viene concesso un termine di 30 giorni prorogabile due volte per prendere posizione per iscritto sul rapporto di analisi. Laddove necessario, le questioni ancora irrisolte possono essere chiarite in una corrispondenza successiva.
- 5. Dopo il ricevimento della presa di posizione dell'azienda o scaduto il termine di decorrenza, l'Ufficio professionale prende una decisione. L'Ufficio professionale è autorizzato ad emettere le seguenti sanzioni:
  - 5.a inflizione di una multa;
  - 5.b denuncia presso le autorità federali, cantonali o comunali (p.e. presso il Seco, presso le autorità di assegnazione di appalti pubblici, presso le autorità di perseguimento penale);

- 5.c riscossione delle spese di controllo effettive e documentate presso il /la datore /datrice di lavoro inadempiente. La decisione va motivata per iscritto alle parti interessate indicando la base sostanziale della decisione. La decisione va integrata con l'indicazione delle possibilità di ricorso. Sono fatte salve le vie legali ordinarie.
6. L'Ufficio professionale adotta la decisione a maggioranza. In caso di parità di voti l'Ufficio professionale deve accordarsi su misure opportune di sanzionamento.
7. In seguito al sanzionamento di una violazione al CCL, seguirà un controllo successivo che, al bisogno, può avvenire anche senza preavviso. Se durante il controllo viene riscontrato che la violazione persiste, allora verrà inflitta un'ulteriore penale ai sensi del capoverso 5.

#### **Art. 605 ► Sanzioni**

1. In conformità all'art. 604, l'Ufficio professionale può infliggere ai /alle datori /datrici di lavoro una penale fino ad un massimo di CHF 15 000.-.
2. L'importo della multa va fissato in maniera da fungere da deterrente per eventuali future infrazioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro inadempienti.
3. L'importo viene calcolato soprattutto secondo i seguenti criteri:
  - 3.a tipo, gravità e quantità delle violazioni al CCL;
  - 3.b numero di persone colpite dall'infrazione;
  - 3.c ammontare delle prestazioni economiche negate;
  - 3.d prima volta o ripetizione di violazioni al Contratto collettivo di lavoro;
  - 3.e grandezza dell'azienda;
  - 3.f tenere conto se i datori di lavoro hanno in parte rispettato le raccomandazioni dell'Ufficio professionale;
  - 3.g gravità e tipo di violazione dell'obbligo di cooperazione.
4. In casi lievi l'Ufficio professionale può decidere di emettere solo un ammonimento e di rinunciare ad infliggere una multa.
5. Gli introiti delle pene convenzionali servono per l'applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro e le eventuali eccedenze vanno investite a scopo generale per migliorare lo stato delle professioni grafiche e per scopi sociali.

#### **Art. 606 ► Commissione di ricorso**

1. Contro le sanzioni decise dall'Ufficio professionale può essere fatto ricorso presso il Tribunale dell'industria grafica entro 30 giorni dall'apertura. Nel ricorso vanno formulate e motivate le richieste.
2. Sono fatte salve le vie legali ordinarie.

**Art. 607 ► Contributo ai costi d'esecuzione, scopo del contributo**

1. L'Ufficio professionale riscuote da tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici assoggettati/e all'ambito di applicazione di questo Contratto collettivo di lavoro un contributo ai costi d'esecuzione al fine di coprire i costi della comune attuazione come anche i costi dell'amministrazione necessaria ai fini dell'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro.
2. I/Le datori/datrici di lavoro e i/le lavoratori/lavoratrici non organizzati/e sono da trattare alla pari di quelli/e organizzati/e.
3. L'Ufficio professionale tiene una contabilità sull'utilizzo del contributo ai costi d'esecuzione.

**Art. 608 ► Ammontare del contributo ai costi d'esecuzione**

1. Il contributo ai costi d'esecuzione all'anno ammonta a:

- 1.a per i/le datori/datrici di lavoro:

Il/la datore/datrice di lavoro deve versare i seguenti importi a testa per ogni lavoratore/lavoratrice occupato/a in azienda e assoggettato/a al CCL:

	<b>Contributo</b>
Lavoratore/Lavoratrice qualificato/a	CHF 360.–
Lavoratore/Lavoratrice non qualificato/a	CHF 180.–

- 1.b per il lavoratore/trice:

	<b>Contributo</b>
Lavoratore/Lavoratrice qualificato/a	CHF 360.–
Lavoratore/Lavoratrice non qualificato/a	CHF 180.–

2. Per i membri di viscom, syndicom e Syna il contributo ai costi d'esecuzione è incluso nella quota d'iscrizione.

#### **Art. 609 ► Riscossione del contributo**

1. Tutti /i/e i /le datori /datrici di lavoro e lavoratori /lavoratrici assoggettati /e al CCL che non sono affiliati, viscom, syndicom e Syna, sono obbligati /e a versare all'Ufficio professionale un contributo ai costi d'esecuzione. Ai fini del calcolo dell'importo variabile secondo l'art. 608 cifra 1 lett. a e b, è determinante la durata del rapporto d'impiego durante l'anno civile. Il contributo ai costi d'esecuzione è dovuto per ogni singolo mese di assunzione.
2. I/Le datori/datrici di lavoro devono versare all'Ufficio professionale gli importi dovuti entro 30 giorni dalla fatturazione.
3. Per gli importi dovuti dai /dalle lavoratori/lavoratrici, l'Ufficio professionale emette una fattura nei confronti del /della datore /datrice di lavoro. I/Le datori/datrici di lavoro devono detrarre questo importo dal salario dei/delle lavoratori/lavoratrici e versarlo all'Ufficio professionale.
4. Ogni azienda assoggettata al CCL deve consegnare all'Ufficio professionale un registro con tutti/e i/le dipendenti da essa occupati/e e assoggettati/e al Contratto collettivo di lavoro (con indicazione del numero di AVS nonché della formazione [qualificato/a, non qualificato/a]). Se vengono impiegati/e lavoratori/lavoratrici solo temporaneamente, il registro dei/delle lavoratori/lavoratrici va inviato comunque con la relativa osservazione.
5. Se il/la datore/datrice di lavoro, nonostante due solleciti, non ottempera alla segnalazione in conformità della cifra 4 o se non segnala il/la lavoratore/lavoratrice sull'elenco dei/delle dipendenti assoggettati al CCL, esso/essa risponde nei confronti dell'Ufficio professionale dei contributi complessivi sottratti retroattivamente per cinque anni. Inoltre l'Ufficio professionale può infliggere una penale al/alla datore/datrice di lavoro.
6. Riguardo ai costi d'esecuzione pagati non esiste un diritto di restituzione dei/delle lavoratori/lavoratrici nei confronti del/della datore/datrice di lavoro. I/Le lavoratori/lavoratrici che pensano di non dovere questo importo devono inoltrare le loro richieste di restituzione motivate per iscritto all'Ufficio professionale.

#### **Art. 610 ► Regolamento d'esecuzione**

I dettagli sull'esecuzione sono regolati nel Regolamento d'esecuzione.

## Tribunale arbitrale

### **Art. 611 ► Tribunale arbitrale**

1. Durante il periodo di validità del contratto, viene istituito un tribunale arbitrale permanente che decide in via definitiva sulle divergenze tra le parti contraenti riguardo l'interpretazione del presente contratto.
2. Il tribunale arbitrale è composto da un giurista designato congiuntamente come presidente e da due rappresentanti per ciascuna delle parti. Se non si raggiunge un accordo sulla nomina del presidente, tale compito viene assegnato al presidente o alla presidente del tribunale cantonale di Berna, o a una persona designata da quest'ultimo.
3. I costi sono a carico dell'ufficio professionale dell'industria grafica.

### **Art. 612 ► Composizione**

1. Le liti fra le parti contraenti di questa convenzione vengono giudicate dal/dalla presidente del Tribunale arbitrale con l'assistenza di un/una rappresentante per ciascun sindacato in lite e un numero equivalente di rappresentanti della viscom.
2. In caso di liti che implicano una decisione di principio, una parte può chiedere che il tribunale arbitrale venga completato da due giuristi/giuriste: questi/e vengono designati/e dal/dalla presidente su proposta delle parti contraenti.
3. In tutti i casi il/la cancelliere/a è un/una giurista, designato/a dal/dalla presidente.

### **Art. 613 ► Litispendenza, osservanza dei termini**

1. La procedura arbitrale risulta pendente dal momento in cui una parte si rivolge al/alla presidente del Tribunale arbitrale.
2. Si ritengono osservati i termini se l'allegato indirizzato al/alla presidente viene consegnato tempestivamente a un ufficio postale svizzero.

#### **Art. 614 ► Procedura**

1. Per le liti fra le parti contraenti sono applicabili le disposizioni sulla procedura scritta ai sensi dell'art. 219 e ss. del Codice di procedura civile, eccezione fatta per le disposizioni sul tentativo di conciliazione.
2. Prima di convocare il Tribunale arbitrale, il/la presidente può invitare le parti a un'udienza di mediazione: può convocarvi il/la cancelliere/a.

#### **Art. 615 ► Spese**

1. Gli arbitri vengono indennizzati direttamente dalla loro organizzazione. Il/La presidente e il/la cancelliere/a vengono indennizzati/e in parti uguali dalle organizzazioni interessate, che dividono pure le spese di cancelleria.
2. In caso di lite fra le parti contraenti, spese e ripetibili vengono posti a carico delle parti ai sensi dell'art. 106 e ss. CPC.

#### **Art. 616 ► Varie**

1. La litispendenza è data dall'introduzione di una petizione scritta presso il/la presidente del Tribunale arbitrale. La petizione deve essere prodotta in 5 esemplari e deve con templare:
  - a) nome, sede e designazione precisa delle parti;
  - b) le conclusioni dell'attore/dell'attrice;
  - c) l'indicazione del valore di lite, se questa serve a determinare la competenza per materia;
  - d) i fatti posti a fondamento materiale e formale della petizione, in forma chiara e succinta;
  - e) per ogni fatto allegato, l'indicazione precisa dei singoli mezzi di prova di cui l'attore/l'attrice intende avvalersi;
  - f) data e firma valida dell'attore/dell'attrice.
2. Di regola, le deliberazioni del Tribunale arbitrale sono pubbliche. Il/La presidente può decidere di deliberare a porte chiuse in caso di circostanze particolari.
3. Per tutto quanto non previsto nella presente convenzione, fanno stato le disposizioni del Concordato del 27 marzo 1969 sull'arbitrato e, in via sussidiaria, il Codice di procedura civile federale.

## Disposizione

### **Art. 701 ► Durata del CCL**

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2025 ed è valido fino al 31 dicembre 2026. Se nessuna delle parti lo disdice prima della scadenza, con un preavviso di 6 mesi, il CCL rimane valido per un ulteriore anno.



## Convenzione sulle condizioni di tirocinio

### Art. 801 ► Campo d'applicazione

1. Questa convenzione vige in tutto il territorio svizzero.
2. Questa convenzione si applica a tutti i tirocini in aziende soggette al CCL nelle professioni riconosciute nei settori di cui all'art. 105 cpv. 1.a fino a 1.e.

### Art. 802 ► Principio

Per tutto quanto non contemplato nella presente convenzione, fanno stato le disposizioni generali del CO sul contratto individuale di lavoro, come pure le disposizioni sul contratto di tirocinio (dall'art. 344 al 346a CO), la Legge Federale sulla Formazione Professionale e le relative ordinanze, nonché le disposizioni d'esecuzione cantonale.

### Art. 803 ► Scuola media professionale

La frequenza della scuola media professionale deve essere resa possibile alla persona in formazione che adempia le condizioni d'ammissione.

### Art. 804 ► Salario durante il tirocinio

1. La persona in formazione ha diritto ai salari minimi seguenti:
  - nel 1° anno di tirocinio: CHF 700.- mensili
  - nel 2° anno di tirocinio: CHF 900.- mensili
  - nel 3° anno di tirocinio: CHF 1100.- mensili
  - nel 4° anno di tirocinio: CHF 1500.- mensili
2. I/Le dipendenti qualificati/e con un attestato di capacità professionale nel ramo grafico, che assolvono un tirocinio supplementare ridotto ai sensi dei regolamenti di tirocinio applicabili, hanno diritto ai salari minimi seguenti:
  - nel 1° semestre: CHF 2180.- mensili
  - nel 2° semestre: CHF 2420.- mensili
  - nel 3° semestre: CHF 2670.- mensili

### Art. 805 ► Tredicesima

Le aziende formatrici devono versare la tredicesima mensilità al/alla dipendente in formazione.

#### **Art. 806 ► Ore supplementari**

1. Solo durante l'ultimo anno di tirocinio può essere chiesto alla persona in formazione di prestare ore supplementari. In questo contesto è necessario rispettare gli art. 321c cpv 1 e 345a cpv 4 del CO. Vengono considerate ore supplementari, le ore prestate in esubero rispetto all'orario di lavoro normale effettuate dagli/dalle altri/e dipendenti in azienda.
2. Il salario per le ore supplementari prestate dalla persona in formazione corrisponde al salario minimo per i/le dipendenti qualificati/e. Con questa indennità risulta compensato il diritto al supplemento per le ore supplementari.

#### **Art. 807 ► Vacanze**

1. L'azienda formatrice deve concedere alla persona in formazione durante ogni anno di tirocinio 5 settimane di vacanza, di cui almeno due settimane consecutive.
2. L'azienda formatrice stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri della persona in formazione, del/della suo/a rappresentante legale e della scuola professionale, per quanto compatibili con gli interessi dell'azienda.

#### **Art. 808 ► Malattia**

In caso d'impedimento al lavoro in seguito a malattia non imputabile a una colpa della persona in formazione e certificato da un medico, l'obbligo del pagamento del salario ai sensi dell'art. 212.

#### **Art. 809 ► Infortunio**

Il pagamento del salario in caso di infortunio si regola secondo l'art. 214.

#### **Art. 810 ► Disposizioni finali**

Questa convenzione (Art. 801 - 809) entrerà in vigore il 1° gennaio 2025. Potrà essere disdetta per la prima volta rispettando un preavviso di 6 mesi, con effetto al 31 dicembre 2026. Se non viene disdetto, la durata si estende automaticamente di un anno. Se non viene concluso alcun CCL, l'accordo avrà una durata indeterminata e potrà essere disdetto per la fine dell'anno con un preavviso di 6 mesi.

## Abbreviazioni

<b>AD</b>	▶ Assicurazione contro la disoccupazione
<b>AI</b>	▶ Assicurazione per l'invalidità
<b>AVS</b>	▶ Assicurazione vecchiaia e superstiti
<b>CCL</b>	▶ Contratto collettivo di lavoro
<b>CF</b>	▶ Costituzione federale
<b>CO</b>	▶ Codice delle obbligazioni
<b>CPC</b>	▶ Codice di procedura civile
<b>DOG</b>	▶ Dichiarazione di obbligatorietà generale
<b>LADI</b>	▶ Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
<b>LAINF</b>	▶ Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
<b>LAMal</b>	▶ Legge assicurazione malattia
<b>LFLP</b>	▶ Legge federale sul libero passaggio nella previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
<b>LFPPr</b>	▶ Legge federale sulla formazione professionale
<b>LL</b>	▶ Legge sul lavoro
<b>LPar</b>	▶ Legge federale sulla parità dei sessi
<b>LPart</b>	▶ Legge sulla partecipazione
<b>LPP</b>	▶ Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
<b>OLL</b>	▶ Ordinanza concernente la Legge sul lavoro
<b>OPI</b>	▶ Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni odelle malattie professionali
<b>RL</b>	▶ Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici
<b>Seco</b>	▶ Segretariato di Stato dell'economia
<b>SEFRI</b>	▶ Segretariato di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
<b>SIMD</b>	▶ Swiss Interactive Media Design
<b>SUVA</b>	▶ Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
<b>UP</b>	▶ Ufficio professionale del settore delle arti grafiche
<b>UPF</b>	▶ Ufficio paritetico di formazione professionale

## Organizzazioni

<b>syndicom</b>	Il sindacato dei media e della comunicazione
<b>Syna</b>	Sindacato interprofessionale
<b>viscom</b>	
<b>Movendo</b>	Istituto di formazione dei sindacati
<b>ARC</b>	Istituto di formazione (Travail.suisse)

## Indice delle parole chiave

<b>A ▶</b>	<b>Aggiornamento professionale</b>	▶ pag. 11, art. 113
	<b>Ambito di applicazione personale</b>	▶ pag. 09, art. 105
	<b>Ambito di partecipazione</b>	▶ pag. 32, art. 314
	<b>Applicazione</b>	
	– Datori/datrici di lavoro	▶ pag. 19, art. 211
	– Dipendenti	▶ pag. 19, art. 211
	<b>Assenze di breve durata</b>	▶ pag. 17, art. 207
	<b>Assunzione</b>	▶ pag. 23, art. 217
<b>C ▶</b>	<b>Collaborazione con la direzione</b>	▶ pag. 31, art. 312
	<b>Collaborazione fra le parti contraenti</b>	▶ pag. 10, art. 107
	<b>Collaborazione nell'azienda</b>	▶ pag. 12, art. 115
	<b>Congedo di formazione</b>	▶ pag. 22, art. 215
	<b>Congedo parentale</b>	▶ pag. 20, art. 213
	<b>Costi di esecuzione</b>	▶ pag. 10, art. 106
	<b>Commissione di ricorso</b>	▶ pag. 41, art. 606
	<b>Convenzione sulle condizioni di tirocinio</b>	
	– Campo d'applicazione	▶ pag. 47, art. 801
	– Disposizioni finali	▶ pag. 48, art. 810
	– Infortunio	▶ pag. 48, art. 809
	– Malattia	▶ pag. 48, art. 808
	– Ore supplementari	▶ pag. 48, art. 806
	– Principio	▶ pag. 47, art. 802
	– Salario durante il tirocinio	▶ pag. 47, art. 804
	– Tredicesima	▶ pag. 47, art. 805
	– Vacanze	▶ pag. 48, art. 806
<b>D ▶</b>	<b>Diritti ed obblighi reciproci</b>	▶ pag. 13, art. 201
	<b>Disdetta</b>	▶ pag. 23, art. 218
	<b>Disposizioni del CCL per l'attuazione comune in relazione all'applicazione e a costi di applicazione</b>	
	– Attuazione comune	▶ pag. 39, art. 601
	– Commissione di ricorso	▶ pag. 41, art. 606
	– Contributo alle spese d'esecuzione	▶ pag. 42, art. 607

– Controlli periodici	▶ pag. 39, art. 603
– Controlli su denuncia o sospetto	▶ pag. 39, art. 603
– Livello del contributo alle spese d’esecuzione	▶ pag. 42, art. 608
– Regolamento d’esecuzione	▶ pag. 43, art. 610
– Riscossione del contributo	▶ pag. 43, art. 609
– Sanzioni	▶ pag. 41, art. 605
<b>Durata del CCL</b>	▶ pag. 46, art. 701
<b>Durata del lavoro</b>	
– Orario normale di lavoro	▶ pag. 13, art. 202
– Orario di lavoro annuale: il sistema	▶ pag. 14, art. 203
– Passaggio all’orario di lavoro annuale in azienda	▶ pag. 14, art. 204
– Procedura per il passaggio al sistema d’orario di lavoro annuale	▶ pag. 15, art. 204.1
<b>F ▶ Formazione e aggiornamento professionale</b>	
– Aggiornamento professionale	▶ pag. 38, art. 503
– Istruzione delle persone in formazione	▶ pag. 38, art. 502
– Istituzioni comuni	▶ pag. 38, art. 504
– Principi	▶ pag. 38, art. 501
<b>G ▶ Giorni festivi</b>	▶ pag. 18, art. 210
<b>I ▶ Incarichi generali</b>	▶ pag. 30, art. 310
<b>Incasso dei contributi sindacali</b>	▶ pag. 10, art. 109
<b>Istituzioni comuni</b>	
– Formazioine	▶ pag. 38, art. 504
– Ufficio Professionale	▶ pag. 39, art. 601 ss
– Tribunale Arbitrale	▶ pag. 44, art. 611 ss
<b>L ▶ Lavoro a turni</b>	▶ pag. 16, art. 205
<b>Libertà di coalizione</b>	▶ pag. 08, art. 101
<b>Libertà di stampa</b>	▶ pag. 08, art. 103

## **M ▶ Misure in caso di licenziamenti**

- Informazione ▶ pag. 35, art. 402
- Provvedimenti ▶ pag. 36, art. 403
- Piano sociale ▶ pag. 37, art. 406
- Principi ▶ pag. 35, art. 401
- Riqualificazione professionale ▶ pag. 36, art. 404
- Termini di disdetta ▶ pag. 36, art. 405

## **P ▶ Pace del lavoro** ▶ pag. 08, art. 102

### **Pagamento**

- del salario in caso di malattia ▶ pag. 19, art. 212
- di altre assenze ▶ pag. 19, art. 211
- in caso di maternità ▶ pag. 20, art. 213
- in caso d’infortunio ▶ pag. 21, art. 214
- in caso di servizio militare ▶ pag. 22, art. 216

### **Partecipazione**

- alla sfera di lavoro personale (posto di lavoro) ▶ pag. 27, art. 302
- Scopi ▶ pag. 27, art. 301

### **Persone di fiducia** ▶ pag. 10, art. 108

### **Procedura in caso di divergenze:**

- In seno all’azienda ▶ pag. 11, art. 110
- Fra le parti contraenti ▶ pag. 11, art. 111
- Procedura arbitrale ▶ pag. 11, art. 112
- Procedura di controllo ▶ pag. 40, art. 604

## **R ▶ Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici** ▶ pag. 11, art. 114

- Agevolazione per l’esercizio del mandato ▶ pag. 30, art. 308
- Collaborazione ▶ pag. 31, art. 311
- Compiti generali ▶ pag. 30, art. 309
- Congedo per la formazione ▶ pag. 28, art. 303
- Costituzione ▶ pag. 31, art. 313
- Elezione ▶ pag. 28, art. 304
- Posizione ▶ pag. 29, art. 305
- Protezione dalla disdetta ▶ pag. 29, art. 306
- Tempo libero per l’esercizio del mandato ▶ pag. 29, art. 307

<b>S ▶</b>	<b>Salario</b>	
	– Principi	▶ pag. 24, art. 219
	– Salari minimi	▶ pag. 25, art. 220
	– Adeguamento annuale dei salari	▶ pag. 25, art. 221
	<b>Sanzioni</b>	▶ pag. 41, art. 605
	<b>Scopo</b>	▶ pag. 07, art. 001
	<b>Scuola media professionale</b>	▶ pag. 47, art. 803
	<b>Supplementi</b>	▶ pag. 26, art. 223
<b>T ▶</b>	<b>Tempo supplementare</b>	▶ pag. 16, art. 206
	<b>Tredicesima</b>	▶ pag. 25, art. 222
	<b>Tribunale arbitrale</b>	
	– Tribunale arbitrale	▶ pag. 44, art. 611
	– Composizione	▶ pag. 44, art. 612
	– Litispendenza, osservanza dei termini	▶ pag. 44, art. 613
	– Procedura	▶ pag. 45, art. 614
	– Spese	▶ pag. 45, art. 615
	– Varie	▶ pag. 45, art. 616
<b>U ▶</b>	<b>Ufficio professionale</b>	▶ pag. 39, art. 602
<b>V ▶</b>	<b>Vacanze</b>	
	– Diritto	▶ pag. 17, art. 208
	– Principi	▶ pag. 17, art. 209

## Parti contraenti

### **viscom**

Direttore: Beat Kneubühler

Presidente Commissione CCL: Thomas Schaffter

### **syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione**

Vicepresidente e responsabile del settore media: Stephanie Vonarburg

Segretario Centrale: Michael Moser

### **Syna – Il sindacato**

Responsabile per la politica sindacale, il diritto e l'esecuzione,

Membro della direzione: Nora Picchi

Segretaria centrale: Cornelia Bickert

## Impressum

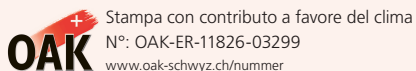
### **Composizione, stampa e allestimento, rilegatore**

Kromer Print AG, Lenzburg

### **Indirizzi**

Il CCL può essere ottenuto in tedesco, francese o italiano presso le seguenti associazioni:

- ▶ dpsuisse, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, [info@dpsuisse.ch](mailto:info@dpsuisse.ch)
- ▶ syndicom, Monbijoustrasse 33, Casella postale, 3001 Berna, [info@syndicom.ch](mailto:info@syndicom.ch)
- ▶ Syna, Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten, [mail@syna.ch](mailto:mail@syna.ch)
- ▶ Ufficio professionale dell'industria grafica, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, [info@ufficioprofessionale.ch](mailto:info@ufficioprofessionale.ch)



stampato in  
svizzera





 syndicom

viscom<sup>+</sup>

 syna