



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

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

**viscom, syndicom, Syna
2023-2024**

Il tuo sindacato, il tuo Contratto Collettivo di Lavoro

I contratti collettivi di lavoro regolano il rapporto di lavoro in modo vincolante. Essi contengono, tra l'altro, disposizioni minime sulle condizioni di lavoro che non possono essere ridotte. Un contratto collettivo di lavoro (CCL) protegge quindi dall'arbitrio e rafforza la posizione e i diritti dei dipendenti nel mondo del lavoro. Ogni individuo non deve negoziare da solo le proprie condizioni di lavoro con il datore di lavoro, ma tutte le norme sono negoziate collettivamente. Pertanto, il partenariato sociale ti sostiene e migliora la tua situazione.

Grazie al CCL che hai tra le mani, nell'industria grafica sei più tutelato rispetto alle disposizioni legali minime del Codice delle Obbligazioni e della Legge sul Lavoro. Il CCL garantisce la tredicesima, 5–6 settimane di ferie, supplementi per il lavoro notturno e domenicale. Fino a 10 giorni festivi retribuiti, formazione continua, mantenimento del salario al 100 % in caso di malattia, infortunio, congedo maternità, 10 giorni di congedo di paternità con mantenimento del salario al 100 % e molto altro ancora.

L'attuale CCL, valido per due anni, è “figlio della pandemia”. Al momento delle discussioni con l'associazione padronale viscom, la situazione economica del nostro settore era tutt'altro che facile. Per questo motivo non sono state apportate modifiche materiali rispetto all'ultima versione (2019–2021) che, sempre a causa della situazione pandemica, è stata prorogata fino al 31 dicembre 2022. Il nuovo CCL garantisce quindi stabilità alle condizioni di lavoro in un contesto economico esigente.

Dal momento che syndicom è un'organizzazione democratica al servizio delle lavoratrici e dei lavoratori, sono i membri del sindacato che determinano i contenuti del CCL. E lo stesso può essere garantito e migliorato in futuro solo se i dipendenti si iscrivono al sindacato e collaborano con syndicom per ottenere condizioni di lavoro progressiste. Per sviluppare il prossimo CCL, invitiamo tutte le colleghe e tutti i colleghi interessati dell'industria grafica a prendere in mano da oggi il futuro del nostro settore.

Per ulteriori informazioni, contatta la tua persona di fiducia o scrivi a info@syndicom.ch.

Cordiali saluti
syndicom – sindacato dei media e della comunicazione

Contratto collettivo di lavoro per l'industria grafica

viscom – syndicom – Syna

1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2024

Validità giuridica

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

Art. 001 Scopo

pag. 7

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 Applicazione: dipendenti

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. 9-13

Disposizioni contrattuali di lavoro

- Art. 201** Diritti ed obblighi reciproci
- Art. 202** Orario di lavoro: orario normale di lavoro
- 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 – ore straordinarie
- 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** Modifiche salariali generali
- Art. 222** Tredicesima
- Art. 223** Supplementi

pagg. 15–28

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. 29–35

**Misure in caso di licenziamenti
a causa di 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. 37–39

**Formazione e aggiornamento
professionale**

Art. 501 Principi

Art. 502 Formazione

Art. 503 Aggiornamento
professionale

Art. 504 Istituzioni comuni

pagg. 41–42

Istituzioni comuni

Disposizioni del CCL sull'implemen-
tazione 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 Clausola d'arbitrato

Art. 612 Sede e nomina

Art. 613 Composizione

Art. 614 Litispendenza, osservanza
dei termini

Art. 615 Procedura

Art. 616 Spese

Art. 617 Varie

pagg. 43–51

Art. 701 Durata del CCL

pag. 52

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. 53-56

Abbreviazioni

Indice delle parole chiave

Parti contraenti

Impressum

pagg. 57-65

Premessa

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. 1. Il CCL si applica a tutti/e i/le dipendenti occupati/e nelle aziende affiliate al viscom o in quelle che hanno aderito al CCL 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, fissaggio, rilegatura e raffinazione di prodotti stampati di ogni tipo;

1.e Preparazione, smercio e distribuzione di prodotti stampati di ogni tipo.

Ai fini dell'applicazione del CCL, è determinante l'attività svolta e non l'organizzazione aziendale e il correlato assoggettamento gerarchico all'interno dell'azienda.

2. Sono escluse dalle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro 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.

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. Il personale ausiliario assunto temporaneamente fino a tre mesi, salariati /e con salario orario, i /le praticanti e i /le dipendenti assunti /e tramite agenzie per il lavoro temporaneo, è soggetto alle disposizioni se esercita un'attività ai sensi dell'art. 105 cpv. 1a-1e.

6. Alle persone in formazione si applica la Convenzione sulle condizioni di tirocinio (dall'art. 901 al 910); le persone in formazione non sono assoggettate 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 consce 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. La regola si applica a tutte le aziende che sottostanno al CCL dell'industria grafica.
2. L'orario di lavoro concordato deve essere ripartito su cinque 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. 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 ½ 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 – Ore straordinarie

1. Sono ore supplementari quelle prestate oltre l'orario di lavoro normale ma che rimangono entro l'orario di lavoro settimanale di 45 ore. Le ore straordinarie sono quelle lavorate 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 straordinarie 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:

Fino a 49 anni compiuti	Dal 50° anno
<i>5 settimane</i>	<i>6 settimane</i>
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 tre 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:

	<u>Evento</u>	<u>Durata</u>
2.a	matrimonio	<i>due giorni</i>
2.b	per partecipare alla celebrazione del matrimonio di un/una figlio/figlia	<i>un giorno</i>
2.c	nascita di un/una figlio/figlia	<i>due giorni</i>
2.d	decesso del coniuge, di un/una figlio/figlia o di un genitore	<i>tre giorni</i>
2.e	decesso dei nonni, dei suoceri, dei cognati, del genero o della nuora, del fratello o della sorella	<i>un giorno</i>
2.f	trasloco in caso di economia domestica propria (una volta all'anno)	<i>un giorno</i>
2.g	adempimento dei doveri civici, se possono essere compiuti solo	<i>il tempo necessario</i>

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)

2.h in caso di malattia di un/una figlio/figlia *di regola*
al fine di organizzarsi *fino a tre giorni*

3. 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 l'assenza dura più di tre giorni, il/la dipendente deve consegnare un certificato medico al/alla datore/datrice di lavoro entro quattro giorni.

3. In caso di fondato sospetto d'abuso, il/la datore/datrice di lavoro può esigere una visita medica da parte di un medico di fiducia.

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 stipu-

lare 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 15esima e 16esima 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 retribuiti

Il 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.

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 due 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:

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

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

2. La disdetta deve essere formulata tramite lettera e notificata entro l'ultimo giorno lavorativo del mese e deve pervenire al/alla destinatario/a prima della cessazione del lavoro
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:

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

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 4500.–*

- 1.b qualificati/e (apprendistato di 4 anni operatori/operatrici
 legatorie industriali)
 – dal 1° al 4° anno di lavoro:
 ramo professionale industria *CHF 3900.–*
 ramo professionale artigianato *CHF 3725.–*
 – dal 5° anno di lavoro:
 ramo professionale industria *CHF 4500.–*
 ramo professionale artigianato *CHF 4325.–*

- 1.c qualificati/e (apprendistato di 3 anni operatori/operatrici
 legatorie industriali)
 – dal 1° al 4° anno di lavoro *CHF 3800.–*
 – dal 5° anno di lavoro *CHF 4300.–*

- 1.d qualificati/e (apprendistato di 2 anni operatori/operatrici
 legatorie industriali)
_____ *CHF 3700.–* _____
- 1.e non qualificati/e *CHF 3800.–*
 non qualificati/e, operatori/operatrici legatorie industriali
_____ *CHF 3500.–* _____

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, svolto regolarmente dalle
23.00 alle 6.00 50 %

1.b per il lavoro alla vigilia della domenica o di un giorno
festivo (vedi art. 210), nelle aziende con lavoro notturno
regolare vale il cpv. 1a per l'orario di lavoro dalle 17.00 alle
23.00

1.c per lavoro domenicale e festivo (vedi art. 210) dalle 0.00
alle 24.00: 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/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 tre 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 tre 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, due mesi se la persona interessata è rimasta in carica per almeno quattro 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 quattro anni), oppure dopo due 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, $\frac{1}{2}$ giornata pro capite al mese
1.b	da 41 a 100 dipendenti	5 membri RL, $\frac{1}{2}$ giornata pro capite al mese
1.c	da 101 dipendenti	7 membri RL, $\frac{1}{2}$ giornata pro capite al mese

2. Questo diritto al tempo libero viene raddoppiato al massimo per sei 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 orario 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 giustificano, 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 due 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 essere 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 licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali

Art. 401 Principi

1. Le seguenti disposizioni entrano in vigore in presenza di problemi economici e strutturali, di riduzione del personale, di chiusura totale o parziale, in conformità del cpv 2. 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.
2. 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. Il/La datore/datrice di lavoro informa l'autorità competente ai sensi delle disposizioni legali in vigore.

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 tre 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 alla scadenza del termine di disdetta ordinario il/la dipendente corre il rischio di restare disoccupato/a, i termini di disdetta ordinari vengono prorogati come segue:

Durata dell'occupazione	Proroga di
fino a 10 anni	1 mese
fino a 20 anni	2 mesi
fino a 30 anni	3 mesi
fino a 40 anni	4 mesi

Indipendentemente dalla durata dell'occupazione, il termine di disdetta complessivamente per un/una dipendente sopra i 50 anni è di 3 mesi e per un/una dipendente sopra i 60 anni è di almeno 4 mesi.

2. Se il/la dipendente ha rifiutato un'occupazione adeguata, non gli/le viene concessa proroga alcuna del termine di disdetta.

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. (Pagine 55–58).
3. Rimangono inoltre applicabili le disposizioni della convenzione sulle condizioni di tirocinio (dall'art. 901 al 910).

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 viva (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 loro 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 collaborazione, questo sarà considerato ai fini della valutazione delle prove. Se vengono violati obblighi fondamentali di collaborazione, 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 15000.-.

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:

	Contributo
Lavoratore/Lavoratrice qualificato/a	<i>CHF 360.-</i>
Lavoratore/Lavoratrice non qualificato/a	<i>CHF 180.-</i>

1.b per il lavoratore/trice:

	Contributo
Lavoratore/Lavoratrice qualificato/a	<i>CHF 360.-</i>
Lavoratore/Lavoratrice non qualificato/a	<i>CHF 180.-</i>

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 Clausola d'arbitrato

Le liti fra le parti contraenti derivanti da questo CCL vengono giudicate inappellabilmente da un Tribunale arbitrale.

Art. 612 Sede e nomina

1. La sede del Tribunale arbitrale è a Berna. L'indirizzo è il seguente: Ueli Hofer, Bündackerstrasse 192, 3047 Bremgarten.
2. Se viscom ed i sindacati non raggiungono un'intesa sulla designazione del/della presidente del Tribunale arbitrale, questo/a viene nominato/a dal/dalla presidente del Tribunale III di Berna.
3. Sia viscom che i sindacati designano almeno 6 persone ciascuno che possono essere chiamate dal presidente per formare il Tribunale arbitrale secondo l'art. 613.
4. In singoli casi di ricasazione fondata del/della presidente, un altro/a presidente verrà nominato/a dal/dalla presidente del Tribunale III di Berna. Se tutte le persone designate quale arbitro venissero ricasate per fondati motivi, la viscom o il sindacato interessato hanno la possibilità di proporre altre persone quali arbitri o di farle nominare immediatamente dal/dalla presidente del Tribunale III di Berna.

Art. 613 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. 614** **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. 615** **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. 616** **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. 617** **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 contemplare:
 - 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.

Disposizioni

Art. 701 **Durata del CCL**

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2023 ed è valido fino al 31 dicembre 2024. 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 600.– mensili
nel 2° anno di tirocinio	CHF 800.– mensili
nel 3° anno di tirocinio	CHF 1000.– mensili
nel 4° anno di tirocinio	CHF 1400.– 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 cinque 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, la persona in formazione ha diritto al pagamento del salario ai sensi dell'art. 212.

Art. 809 **Infortunio**

Ai sensi dell'art. 214, dal primo giorno d'infortunio la persona in formazione ha diritto al pagamento del salario.

Disposizioni finali

Art. 810

Il presente accordo (Art. 801–809) entra in vigore il 1° gennaio 2023. Lo stesso può essere disdetto la prima volta per il 31 dicembre 2024, con un preavviso di 6 mesi. Se non viene disdetto, il termine si estende alla durata dell'eventuale nuovo CCL. 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

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

Organizzazioni

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

Indice delle parole chiave

A	Aggiornamento professionale	pag. 12, art. 113
	Applicazione	
	– Datori/datrici di lavoro	pag. 21, art. 211
	– Dipendenti	pag. 21, art. 211
	Assenze di breve durata	pag. 18, art. 207
	Assunzione	pag. 24, art. 217
C	Collaborazione fra le parti contraenti	pag. 11, art. 107
	Collaborazione nell'azienda	pag. 13, art. 115
	Congedo di formazione	pag. 23, art. 215
	Congedo parentale	pag. 22, art. 213
	Costi di esecuzione	pag. 11, art. 106
	Commissione di ricorso	pag. 46, art. 606
	Convenzione sulle condizioni di tirocinio	
	– Campo d'applicazione	pag. 53, art. 801
	– Disposizioni finali	pag. 56, art. 810
	– Infortunio	pag. 55, art. 809
	– Malattia	pag. 55, art. 808
	– Ore supplementari	pag. 54, art. 806
	– Principio	pag. 53, art. 802
	– Salario durante il tirocinio	pag. 53, art. 804
	– Tredicesima	pag. 54, art. 805
– Vacanze	pag. 54, art. 806	
D	Diritti ed obblighi reciproci	pag. 15, art. 201
	Disdetta	pag. 25, art. 218
	Disposizioni del CCL per l'attuazione comune in relazione all'applicazione e a costi di applicazione	
	– Attuazione comune	pag. 43, art. 601
	– Commissione di ricorso	pag. 46, art. 606
	– Contributo alle spese d'esecuzione	pag. 46, art. 607
	– Controlli periodici	pag. 43, art. 603
	– Controlli su denuncia o sospetto	pag. 43, art. 603

	– Livello del contributo alle spese d'esecuzione	pag. 47, art. 608
	– Regolamento d'esecuzione	pag. 48, art. 610
	– Riscossione del contributo	pag. 47, art. 609
	– Sanzioni	pag. 45, art. 605
	Durata del CCL	pag. 52, art. 701
	Durata del lavoro	
	– Orario normale di lavoro	pag. 15, art. 202
	– Orario di lavoro annuale: il sistema	pag. 16, art. 203
	– Passaggio all'orario di lavoro annuale in azienda	pag. 16, art. 204
	– Procedura per il passaggio al sistema d'orario di lavoro annuale	pag. 17, art. 204.1
F	Formazione e aggiornamento professionale	
	– Aggiornamento professionale	pag. 41, art. 503
	– Istruzione delle persone in formazione	pag. 41, art. 502
	– Istituzioni comuni	pag. 41, art. 504
	– Principi	pag. 41, art. 501
G	Giorni festivi	pag. 20, art. 210
I	Incasso dei contributi sindacali	pag. 11, art. 109
	Istituzioni comuni	
	– Formazione	pag. 41, art. 504
	– Ufficio Professionale	pag. 43, art. 601 ss
	– Tribunale Arbitrale	pag. 49, art. 611 ss
L	Lavoro a turni	pag. 17, art. 203
	Libertà di coalizione	pag. 9, art. 101
	Libertà di stampa	pag. 9, art. 104
M	Misure in caso di licenziamenti	
	– Informazione	pag. 37, art. 402
	– Provvedimenti	pag. 37, art. 403
	– Piano sociale	pag. 39, art. 406
	– Principi	pag. 37, art. 401
	– Riqualificazione professionale	pag. 38, art. 404
	– Termini di disdetta	pag. 38, art. 405

P	Pace del lavoro	pag. 9, art. 102
	Pagamento	
	– del salario in caso di malattia	pag. 21, art. 212
	– di altre assenze	pag. 20, art. 211
	– in caso di maternità	pag. 22, art. 213
	– in caso d’infortunio	pag. 22, art. 214
	– in caso di servizio militare	pag. 24, art. 216
	Partecipazione	
	– alla sfera di lavoro personale (posto di lavoro)	pag. 29, art. 302
	– Scopi	pag. 29, art. 301
	Persone di fiducia	pag. 11, art. 108
	Procedura in caso di divergenze:	
	– In seno all’azienda	pag. 12, art. 110
– Fra le parti contraenti	pag. 12, art. 111	
– Procedura arbitrale	pag. 12, art. 112	
– Procedura di controllo	pag. 44, art. 604	
R	Rappresentanza dei/delle lavoratori/lavoratrici	pag. 12, art. 114
	– Agevolazione per l’esercizio del mandato	pag. 33, art. 308
	– Collaborazione	pag. 34, art. 311
	– Compiti generali	pag. 33, art. 309
	– Congedo per la formazione	pag. 31, art. 303
	– Costituzione	pag. 35, art. 313
	– Diritti di partecipazione	pag. 31, art. 304
	– Elezione	pag. 32, art. 305
	– Posizione	pag. 32, art. 306
	– Protezione dalla disdetta	pag. 32, art. 306
– Tempo libero per l’esercizio del mandato	pag. 33, art. 307	
S	Salario	
	– Principi	pag. 25, art. 219
	– Salari minimi	pag. 27, art. 220
	– Adeguamento annuale dei salari	pag. 27, art. 221
	Sanzioni	pag. 45, art. 605
	Supplementi	pag. 28, art. 223

T	Tempo supplementare	pag. 18, art. 206
	Tredicesima	pag. 27, art. 222
	Tribunale arbitrale	
	– Clausola d’arbitrato	pag. 49, art. 611
	– Sede e nomina	pag. 49, art. 612
	– Composizione	pag. 49, art. 613
	– Litispendenza, osservanza dei termini	pag. 50, art. 614
	– Procedura	pag. 50, art. 615
	– Spese	pag. 50, art. 616
	– Varie	pag. 50, art. 617
V	Vacanze	
	– Diritto	pag. 19, art. 208
	– Principi	pag. 19, art. 209

viscom

Direttore: Dr. Thomas Gsponer

Presidente Commissione CCL: Michael Wasescha

syndicom

Sindacato dei media e della comunicazione

Vicepresidente e responsabile del settore media: Stephanie Vonarburg

Segretario Centrale: Angelo Zanetti

Syna

Il sindacato

Responsabile della politica contrattuale, ad interim membro della direzione: Johann Tscherrig

Segretaria Centrale: Migmar Dhakyel

Impressum

Composizione, stampa e allestimento

Länggass Druck AG, Berna

Rilegatore

Buchbinderei Schlatter AG, Berna

Indirizzi

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

viscom, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@viscom.ch .

syndicom, Monbijoustrasse 33, Casella postale, 3001 Berna, info@syndicom.ch

Syna, Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten, mail@syna.ch

Ufficio professionale dell'industria grafica, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@ufficioprofessionale.ch

stampato in
svizzera

viscom⁺

ooosyndicom

syna