



Valido per il triennio 2025-2027

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc



CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese





Sommario

Scopo e campo di applicazione.....	2
Diritti sindacali	2
Commissione del personale	3
Contributo di solidarietà.....	3
Quote sindacali.....	4
Parità di prospettive e di salario fra donna e uomo	4
Periodo di prova e assunzione	5
Termini di disdetta	5
Durata del lavoro	6
Lavoro supplementare e notturno	6
Vacanze	7
Giorni festivi.....	7
Congedi ed assenze speciali.....	8
Partecipazione a fiere.....	8
Classificazione professionale e tabella salariale minima.....	9
Adeguamenti salariali	9
Tredicesima.....	10
Giubilei	10
Rimborso spese	11
Premio di presenza	11
Assegni familiari, oneri sociali	12
Morte del lavoratore	12
Servizio militare	12
Infortuni	13
Malattia.....	13
Congedi maternità.....	14
Vestiaro, strumenti e mezzi aziendali	15
Invenzione, disegni, modelli industriali	16
Doveri generali	16
Attestati	17
Divieto di concorrenza.....	18
Codice delle obbligazioni e divergenze	19
Durata del contratto.....	19
Allegato I	20
Classificazione del personale e salari minimi al 1° gennaio 2025.....	20
Allegato II	21
Regolamento Commissione del Personale – Dallmayr AutomatenService SAc	21
Allegato III	23
Regolamento Contributo di Solidarietà – Dallmayr AutomatenService SAc	23
Allegato IV	25
Evoluzione delle condizioni previste dal CCAL Dallmayr AutomatenService SAc	25



PARTE I – Principi Generali

Scopo e campo di applicazione

Art. 1

Il presente contratto mira a favorire uno sviluppo positivo dell'ambiente di lavoro e della comunità professionale, così come a tutelare gli interessi in primis dei suoi dipendenti, ma pariteticamente del datore di lavoro.

Esso è retto dal principio della buona fede con il quale i partner contrattuali s'impegnano a tutelare gli interessi reciproci, a risolvere divergenze e a mantenere la pace sul lavoro.

OCST e SYNA da una parte, DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc dall'altra, sono le parti contraenti del presente contratto collettivo di lavoro (di seguito CCAL).

Il presente contratto collettivo aziendale di lavoro ha lo scopo di definire diritti e obblighi della direzione e dei suoi dipendenti, promuovendo anche una collaborazione armoniosa tra loro e le organizzazioni sindacali firmatarie.

Art. 2

Il presente contratto si applica a tutti i dipendenti dell'azienda e dei suoi uffici distaccati, indipendentemente dal loro modo di retribuzione e dalle loro funzioni.

Per tutto ciò che non è espressamente indicato nel presente CCAL fa stato il C.O. svizzero e le normative del Canton Ticino, essendo Barbengo sede giuridica e legale della Società.

Art. 3

Il testo del presente contratto viene redatto in lingua italiana e tradotto in francese e tedesco. In caso di incongruenze nelle traduzioni fa stato la versione italiana.

Diritti sindacali

Art. 4

È riconosciuta la piena libertà sindacale ed è ammessa la facoltà dei lavoratori di farsi rappresentare dalla propria organizzazione sindacale.

Le parti contraenti il CCAL s'impegnano a ritrovarsi almeno 2 volte all'anno salvo necessità specifiche ulteriori.



Commissione del personale

Art. 5

È istituita una commissione del personale (di seguito CP) nella casa madre di Barbengo che rappresenta tutti i dipendenti e collabora con la direzione in merito all'applicazione ed alla gestione del presente contratto. Essa esamina e risolve con la direzione eventuali divergenze che dovessero emergere, e sottopone alla direzione richieste e indicazioni dei dipendenti.

È redatto un apposito regolamento della Commissione approvato dalle parti contraenti il CCAL che ne definisce composizione e competenze. (Vedi allegato I)

Contributo di solidarietà

Art. 6

È istituito un contributo di solidarietà di 180,00 Chf/anno (15,00 Chf/mese) al cui pagamento sono tenuti tutti i dipendenti dell'azienda, proporzionalmente al grado di occupazione.

Il contributo sarà trattenuto sul salario da parte del datore di lavoro e sarà depositato su un apposito conto corrente determinato in accordo tra le parti contraenti.

Tale contributo sarà amministrato dalle parti contraenti e servirà, tra le altre cose, quale copertura per le spese derivanti dalla stesura e dall'applicazione del CCAL, nonché quale fondo per lo sviluppo di azioni tendenti al miglioramento della qualifica professionale e alla formazione, alla difesa degli interessi generali della professione e subordinatamente per interventi in caso di bisogni particolari dei dipendenti.

Al termine di ogni anno copia dell'estratto conto verrà consegnata alla CP e alla Direzione, con dettaglio delle operazioni effettuate.

È redatto un apposito regolamento del Contributo di Solidarietà approvato dalle parti contraenti il CCAL che ne definisce modalità di gestione e competenze. (Vedi Allegato II)



Quote sindacali

Art. 7

L'azienda provvederà alla trattenuta mensile dal salario delle quote sindacali mensili dovute dai dipendenti affiliati a OCST/SYNA che lo desiderano.

Parità di prospettive e di salario fra donna e uomo

Art. 8

Le parti contraenti sostengono la realizzazione dell'uguaglianza di prospettive fra donne e uomini in azienda. S'impegnano in tutti gli ambiti dell'azienda a favore delle pari opportunità e per l'impedimento della discriminazione per motivi di sesso, età, nazionalità, religione ed orientamento sessuale.

Conformemente alla Legge federale sulla parità dei sessi, le dipendenti e i dipendenti non devono subire discriminazioni dirette o indirette a causa del loro sesso. Se una dipendente o un dipendente si sente discriminata o discriminato può coinvolgere la rappresentanza del personale o l'organizzazione sindacale di riferimento per una chiarificazione.



PARTE II – Disposizione sul rapporto di lavoro

Periodo di prova e assunzione

Art. 9

Per l'assunzione di un lavoratore è previsto un periodo di prova di 3 mesi. Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento da entrambe le parti con preavviso di sette giorni (art. 335 b CO).

Il personale dovrà sempre essere assunto per iscritto dalla Direzione della ditta o eventualmente previo accordo orale precedente.

Trascorso il periodo di prova e in mancanza di avviso contrario, l'assunzione sarà da ritenersi definitiva.

Al momenti dell'assunzione definitiva ad ogni lavoratore verrà consegnata copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Termini di disdetta

Art. 10

Trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti per la fine di un mese, con preavviso di:

- 1 mese nel primo anno di servizio;
- 2 mesi dal secondo al nono anno incluso;
- 3 mesi a partire dal 10° anno di servizio;

Restano riservate le disposizioni del CO riferite alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per cause gravi (art. 337 e seguenti).

Art. 10.1

Trascorso il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

a) Allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;

b) Allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;



c) Durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;

d) Allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

Art. 10.2

La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nell'art. 10.1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

Durata del lavoro

Art. 11

La durata normale del lavoro settimanale è di 39.5 ore ripartite su 5 giorni.

È ammesso l'orario flessibile. Questo va concordato sempre con il proprio responsabile, secondo le regole della propria sede/funzione di lavoro.

In caso di impedimento a recarsi al lavoro, il lavoratore è tenuto a dare immediata comunicazione alla Direzione dell'azienda.

Verranno dedotti dalla durata del lavoro i ritardi e gli abbandoni anticipati, arrotondati in quarti d'ora.

Lavoro supplementare e notturno

Art. 12

Qualora si rendesse necessario per motivi organizzativi e dopo autorizzazione del responsabile, il lavoratore è tenuto ad effettuare le ore supplementari, nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.

Sarà applicato un supplemento del 25% solo per le ore di lavoro eccedenti le 45 come previsto dall'Articolo 9 LL.

Per il lavoro notturno (dalle 22.00 alle 05.00) è applicato un supplemento del 50%.

Per il lavoro durante un giorno festivo viene accordato un supplemento del 100%.



La ditta ha la facoltà di compensare le ore supplementari di lavoro con tempo libero. In tal caso non sarà versato alcun supplemento salariale.

Vacanze

Art. 13

Per ogni anno civile sono riconosciuti i seguenti giorni di vacanza:

- 23 giorni lavorativi per tutti i lavoratori.
- 28 giorni a partire dai 50 anni di età e ai giovani lavoratori fino a 20 anni compiuti.

Se il rapporto di lavoro dura da meno di un anno, il computo del diritto alle vacanze verrà fatto pro-rata temporis in ragione di giorni 1,92 (23 giorni), giorni 2,33 (28 giorni) per ogni mese di servizio prestato.

Eventuali giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche che cadessero durante le vacanze, danno diritto ad un supplemento corrispondente di vacanza. Le feste infrasettimanali non contemplate nell'art. 14 non danno diritto a recupero.

Le vacanze devono essere, di regola, assegnate per intero e durante l'anno di lavoro considerato, ma al più tardi, eventuali residui, devono essere effettuati entro fine marzo dell'anno successivo. Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore per quanto siano compatibili con gli interessi dell'azienda.

Se un lavoratore disdice il contratto di lavoro dopo aver beneficiato delle vacanze, l'azienda può pretendere la restituzione dell'indennità di vacanze indebitamente percepita.

La chiamata di leva o la scuola recluta non interrompono l'anzianità aziendale.

Per interruzioni dovute a malattia o ad infortunio della durata superiore a tre mesi nel corso dell'anno civile, la durata delle vacanze sarà ridotta di un 1/12 per ogni mese di assenza successiva.

Resta impregiudicata la facoltà da parte della Ditta circa l'applicazione dell'art. 329b CO.

Giorni festivi

Art. 14

I giorni festivi parificati alle domeniche sono 9 e sono quelli che il Canton Ticino ha determinato in virtù dell'art. 4 della Legge cantonale del lavoro dell'11 novembre 1968 e cioè: Capodanno - Epifania - lunedì di Pasqua - Ascensione - 1° agosto – Assunzione - Ognissanti- Natale - S. Stefano.

Per gli uffici distaccati faranno stato le festività del cantone di riferimento.



Congedi ed assenze speciali

Art. 15

Vengono riconosciuti i seguenti congedi pagati:

- | | |
|---|--|
| - Congedo di paternità | 10 giorni
[da godere entro i primi 6 mesi dalla nascita del figlio]
Secondo la nuova ordinanza federale, ma con pagamento del salario al 100% |
| - Proprio matrimonio | 3 giorni |
| - Decesso del coniuge, del convivente da più di 5 anni, del partner registrato, dei genitori, dei figli(e), dei fratelli, delle sorelle, dei nonni(e) | 3 giorni |
| - Per decesso degli zii(e), dei suoceri | 1 giorno |
| - Per proprio trasloco | 1 giorno |
| - Per ispezione militare | 1/2 giornata |

È ammessa l'assenza retribuita fino a 4 ore al mese per visita medica o dentistica comprovata da certificato medico da presentare alla Direzione al termine della stessa.

Partecipazione a fiere

Art. 16

Ai rappresentanti che prestano servizio nelle fiere durante il weekend e nei giorni festivi, verrà riconosciuto ½ giornata di ferie per giorno lavorativo, fino ad un massimo di 5 giorni all'anno.



PARTE III - Retribuzione e prestazioni sociali

Classificazione professionale e tabella salariale minima

Art. 17

Le parti firmatarie concordano un sistema di inquadramento del personale, a cui corrispondono retribuzioni salariali minime (Tabella 1) che è parte integrante del presente contratto.

I salari reali in vigore al momento dell'introduzione di questo contratto collettivo, ma superiori ai salari minimi contrattuali, saranno mantenuti.

Gratifiche o altre attribuzioni speciali non rivestono carattere obbligatorio per la ditta. I salari nell'allegato (Tabella 1), si intendono per tredici mensilità.

Se per una ragione qualsiasi la ditta dovesse assumere un lavoratore di ridotte capacità lavorative, il suo salario sarà fissato di comune accordo fra la Direzione e l'interessato. OCST / SYNA dovrà essere informata delle condizioni pattuite.

Adeguamenti salariali

Art. 18

Durante la validità del presente contratto non vi sarà un automatismo di revisione dei salari in base all'andamento del tasso d'inflazione (caro vita).

Tuttavia le parti contraenti s'impegnano entro la fine di ogni anno (entro il mese di ottobre di ogni anno di validità del presente contratto) ad incontrarsi per discutere, sulla base dell'andamento aziendale e della situazione del tasso d'inflazione (caro vita), eventuali aumenti di natura individuale e collettiva.

Resta inteso che, in caso di eventi straordinari, come l'aggravamento delle condizioni congiunturali e di mercato, le parti s'impegnano a trovare soluzioni attraverso discussioni secondo il principio del buon senso.



Tredicesima

Art. 19

È riconosciuto il diritto alla tredicesima mensilità, l'indennità prevista viene versata nel mese di novembre.

La tredicesima viene corrisposta anche se il rapporto di lavoro non ha ancora raggiunto la durata di sei mesi; in caso di fine rapporto di lavoro nei primi sei mesi di servizio in azienda, la Direzione si riserva il diritto di detrarre il pro rata di tredicesima maturata.

Se il rapporto di lavoro termina durante l'anno, l'indennità viene corrisposta *pro rata temporis*.

La tredicesima mensilità è determinata dallo stipendio effettivo, senza assegni per i figli e indennità speciali.

Giubilei

Art. 20

In base agli anni di servizio saranno riconosciuti dall'azienda gli importi sotto elencati:

10 anni = 2'000 Chf

15 anni = 2'500 Chf

20 anni = 3'000 Chf

25 anni = 3'500 Chf

30 anni = 4'000 Chf

35 anni = 4'500 Chf

40 anni = 5'000 Chf

L'importo verrà versato nel mese del compimento del giubileo e viene proporzionato in base alla percentuale di lavoro.

È data la possibilità, previo avviso tempestivo di 6 mesi, di percepire l'importo totale o commutare l'importo corrispondente: metà in denaro e metà congedo in tempo libero (vacanze). La data del congedo vacanze deve essere stabilita tenendo conto delle esigenze aziendali e usufruito nell'arco di due anni, massimo 5 giorni in un anno. Non è possibile corrispondere l'importo di diritto totalmente in congedo vacanze.

Gli anni di servizio sono considerati consecutivi ovvero senza interruzioni contrattuali che siano superiori ai sei mesi.



Rimborso spese

Art. 21

Nell'impossibilità da parte del lavoratore in servizio esterno di rientrare per il pasto principale il datore di lavoro corrisponderà una partecipazione alle spese, un rimborso spese forfettarie mensile nel seguente modo:

- Per il servizio esterno Chf. 400.00 (min. 80 % dell'attività svolta come servizio esterno)
- Per il servizio interno Chf. 210.00

A fine anno si effettuerà il conguaglio e verrà dedotto dallo stipendio Chf. 20.00 o rispettivamente Chf. 10.00 per giorno lavorativo dovuto esclusivamente a infortunio o malattia, congedi maternità o paternità, militare o protezione civile e congedi non pagati.

L'importo viene proporzionato in base alla percentuale d'impiego contrattuale e sarà pro rata in base alla presenza effettiva.

Le eventuali ore in orario ridotto così come il lavoro prestato da casa - inteso come in *home office* - non sono da considerarsi nel caso siano uguali o superiori al 50% del tempo totale di lavoro giornaliero.

Premio di presenza

Art. 22

È previsto un premio di presenza per chi non si assenta mensilmente:

- Per più di 4 ore per malattia e infortunio

Oppure

- Per più di 4 ore per permessi giustificati ed ingiustificati (per permessi giustificati s'intendono quelli corredati da certificato medico – es. Visite di controllo, dentista)

È inteso che le due voci (malattia/infortunio e permessi giustificati e ingiustificati) non sono cumulabili.

L'importo è di Chf 50.00 mensili e viene proporzionato alla percentuale di lavoro e verrà versato annualmente, di regola in febbraio dell'anno successivo.



Assegni familiari, oneri sociali

Art. 23

L'assegno familiare è accordato ai lavoratori in conformità alle disposizioni dei Cantoni dove sono ubicate la sede principale e gli uffici distaccati.

Per le deduzioni di legge di oneri sociali (AVS/AI/AD/e IPG), fanno stato le disposizioni del Canton Ticino, essendo Barbengo sede giuridica e legale della società.

Morte del lavoratore

Art. 24

In caso di morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue. Per il dipendente che lasci il coniuge, partner registrato, convivente da più di 5 anni o figli minorenni o, in mancanza di questi, persone a carico, verrà corrisposto ai superstiti da parte del datore di lavoro:

- 1) Un mese di stipendio a contare dal giorno della morte
- 2) Due mesi di stipendio se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni.

Servizio militare

Art. 25

Durante la scuola recluta, in qualità di recluta:

- a) Ai celibi senza obblighi di assistenza verrà corrisposto il 60% del salario.
- b) Ai coniugati o celibi con obblighi di assistenza l'80% del salario.

Durante i corsi di ripetizione al lavoratore o alla lavoratrice verrà versato un'equivalente del 100% del salario. Questa prestazione vale anche in caso di servizio nella protezione civile.

In caso di servizi obbligatori presso la protezione civile o altri enti superiori che siano maggiori ad un mese, verrà versato per tutta la durata del restante periodo l'80 % del salario.

Le indennità della Cassa di Compensazione vanno a favore del datore di lavoro.

In caso di assenze dal lavoro per infortunio o malattia contratti in servizio militare e coperti quindi dall'Assicurazione militare, il lavoratore avrà diritto solo alle prestazioni dell'Assicurazione Militare Federale.



Infortuni

Art. 26

Il datore di lavoro assicura il lavoratore presso una compagnia assicurativa che copra gli infortuni professionali e non professionali.

I premi per gli infortuni professionali sono totalmente a carico della Ditta. I premi per infortuni non professionali sono totalmente a carico dei dipendenti. In caso di infortunio professionale e non professionale il dipendente riceverà il 100% del salario a partire dal primo giorno e per tutta la durata del periodo assicurato.

In caso di riduzione delle prestazioni da parte della compagnia assicurativa per colpa grave dell'assicurato, il datore di lavoro riduce le proprie prestazioni in misura corrispondente.

In caso di infortunio il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente la Direzione della Ditta. Egli deve presentare il certificato medico entro tre giorni dall'inizio dell'infortunio. La Direzione ha il diritto di far controllare e visitare in ogni tempo i propri dipendenti da un medico di fiducia.

Malattia

Art. 27

La certificazione medica della malattia è richiesta a partire dal 3° giorno di assenza.

Tuttavia in caso di assenze reiterate anche non superiori ai tre giorni, l'azienda si riserva la possibilità di chiedere al dipendente un certificato medico.

Il lavoratore è assicurato contro i rischi della malattia (perdita di salario) presso un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera in conformità alla LCA per 730 giorni, nella misura del 90% dal 31° giorno.

I primi 30 giorni di malattia sono a carico del datore di lavoro, il quale verserà il salario nella misura del 90%. In tal modo il lavoratore risulta essere assicurato al 90% durante tutto il periodo di malattia, già a partire dal primo giorno, anche in caso di ricovero ospedaliero.

I premi a carico dell'azienda e dei dipendenti sono stabiliti dal contratto di assicurazione che la ditta ha concluso con la Compagnia d'assicurazioni, in modo paritetico.

Il premio a carico del collaboratore è calcolato sul salario base lordo mensile.

In pari tempo il lavoratore residente in Svizzera è obbligato a far parte di una cassa malati che copra le spese mediche e farmaceutiche ai sensi della legge. Il relativo premio è a suo carico.



In caso di malattia il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente la Direzione della Ditta. Egli deve presentare il certificato medico entro tre giorni dall'inizio della malattia. La Direzione ha il diritto di far controllare e visitare in ogni tempo i propri dipendenti da un medico di fiducia.

Congedi maternità

Art. 28

In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo di 16 settimane dopo il parto, durante i quali riceverà un'indennità pari al 90% del salario.

La dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere un congedo non retribuito della durata massima di 2 mesi. La richiesta deve pervenire al più tardi entro la data del parto.



PARTE IV – Altre disposizioni

Vestiaro, strumenti e mezzi aziendali

Art. 29

Il datore di lavoro consegnerà indumenti da lavoro con l'obbligo per tutti i dipendenti di farne uso ad eccezione del personale amministrativo.

Art. 30

Il datore di lavoro mette a disposizione del personale operating e tecnico un'attrezzatura di utensili e il materiale necessario al lavoro. Degli stessi il lavoratore è responsabile.

Art. 31

Il datore di lavoro si impegna in ogni tempo a fornire al lavoratore un veicolo in normale stato di funzionamento.

Se il lavoratore dovesse constatare difetti all'automezzo e relative attrezzature, avvertirà immediatamente la direzione per le riparazioni del caso. Visto che il veicolo in dotazione rappresenta, verso l'esterno, l'immagine della serietà dell'azienda, dovrà essere tenuto regolarmente pulito e completo delle attrezzature in dotazione.

La Direzione ha stipulato un'assicurazione casco totale per gli automezzi in dotazione, con una franchigia di Chf. 1'000.00 a carico del datore di lavoro. Nel caso del reiterarsi di danni imputabili alla cattiva condotta del collaboratore, la direzione si riserva la possibilità di addebitare direttamente al dipendente il pagamento dell'intera franchigia. Ancora per il prossimo triennio 2025-2027, se alla fine dell'anno civile il dipendente non ha causato danni al veicolo in dotazione, e se lo stesso è tenuto conformemente alle disposizioni di cui sopra, gli verrà versato un premio tenuta automezzi, pari a Chf. 300.00 che sarà versato con il salario di febbraio del successivo anno (L'importo viene proporzionato in base alla percentuale d'impiego contrattuale e sarà pro rata in base alla presenza effettiva. In caso si rendesse necessario il ricorso all'orario ridotto o al lavoro esclusivo da casa ai fini della maturazione del suddetto premio si considera come presenza solo il primo mese).

Se al momento della restituzione o riconsegna dell'automezzo (fine leasing, fine rapporto di lavoro, ecc.) l'azienda constata danni dovuti a gravi negligenze chiaramente imputabili al dipendente, l'azienda si riserva il diritto di addebitare costi o parte dei costi subiti al dipendente.

I dati raccolti nei veicoli messi a disposizione dalla DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc sono utilizzati esclusivamente per la migliore pianificazione delle attività e per l'incremento dell'efficienza aziendale. L'azienda s'impegna a rispettare in ogni momento la legislazione in vigore sulla protezione dei dati personali.



Art. 32

Con riferimento all'art. 29 – 30 – 31 del presente contratto, alla fine del rapporto di lavoro, il lavoratore è tenuto a restituire tutto quanto è stato messo a sua disposizione durante il rapporto di lavoro.

Invenzione, disegni, modelli industriali

Art. 33

Le invenzioni brevettabili o no che il lavoratore ha fatto, alle quali ha partecipato nello svolgimento della sua attività lavorativa, nell'adempimento dei suoi obblighi contrattuali, appartengono al datore di lavoro. I disegni e i modelli industriali creati dal lavoratore nelle stesse condizioni, segnalate per le invenzioni, possono essere adoperati dal datore di lavoro nella misura richiesta dallo scopo del rapporto di lavoro.

Doveri generali

Art. 34

Il lavoratore prende l'impegno di compiere coscientemente i compiti affidatigli e di conformarsi alle istruzioni che gli saranno impartite dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a rispettare scrupolosamente regolamenti e comunicazioni interne inerenti il rapporto di lavoro, emanati dalla direzione e consegnati al momento dell'assunzione.

La CP dev'essere tempestivamente informata di eventuali modifiche o adeguamenti delle disposizioni interne, che la direzione ritiene opportuno effettuare. Se necessario, la CP può consultare OCST / SYNA e verificarne la correttezza.

Al lavoratore è vietato di fare per proprio conto o per il conto di terzi lavori (la cui esecuzione sarebbe di natura tale da portare pregiudizi all'azienda), senza il consenso scritto del datore di lavoro.

Ogni violazione di questo divieto dà al datore di lavoro il diritto di esigere una equa indennità.

Il lavoratore è tenuto a conservare la massima discrezione su tutto quanto verrà a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. Egli sarà legato a questo obbligo anche dopo la fine del contratto di lavoro. La violazione di questo impegno potrà essere considerata come un giusto motivo di rottura immediata del contratto ai sensi degli art. 337 - 337 b CO.

Il lavoratore è tenuto alla riparazione del danno causato da una sua provata negligenza sia al datore di lavoro sia ad un terzo.



Il lavoratore deve presentare al datore di lavoro un rendiconto giornaliero di tutto ciò che riceve, per quest'ultimo, da terzi nell'esercizio dell'attività contrattuale; segnatamente denaro e, consegnarlo subito.

Egli deve consegnare subito al datore di lavoro anche tutto ciò che produce nell'esercizio dell'attività contrattuale.

Il lavoratore deve assecondare il datore di lavoro nell'applicazione dei provvedimenti igienici e di prevenzione degli incidenti.

Egli deve, segnatamente, usare in modo corretto i dispositivi per l'igiene e la sicurezza e non può rimuoverli o modificarli senza permesso del datore di lavoro.

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità.

Egli deve prendere i provvedimenti tecnicamente realizzabili ed adeguati alle condizioni dell'azienda, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita e della salute del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentono equamente di pretenderlo.

Il lavoratore dovrà tenere una condotta ineccepibile durante le ore di servizio.

Attestati

Art. 35

Il lavoratore può ognora chiedere al datore di lavoro il rilascio di un attestato che indichi la natura del rapporto di lavoro e che si pronunci sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore.

Su esplicita richiesta del lavoratore, l'attestato deve limitarsi alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro.



Divieto di concorrenza

Art. 36

Qualora un lavoratore si dimette, non potrà esercitare per suo conto, né per conto di terzi, a titolo remunerato o gratuito, un'attività in concorrenza al datore di lavoro. Questo divieto si estende a tutto il territorio Svizzero e vale per un periodo di 2 anni dal momento della fine del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che contravviene al divieto di concorrenza è tenuto a risarcire al datore di lavoro il danno che ne deriva.

In casi di violazione del divieto di concorrenza il lavoratore dovrà, in virtù di questa clausola penale, la somma di Chf. 100.00 al giorno, dal momento dell'inizio della contravvenzione e fino alla sua cessazione, al più tardi tuttavia fino ad espirazione del termine di due anni menzionato in precedenza.

Egli rimane tuttavia responsabile per l'eventuale maggior danno. È in facoltà del datore di lavoro e del lavoratore di stabilire nel contratto individuale di lavoro una penale maggiore, che tenga conto dei compiti particolari assegnati al singolo lavoratore.

Il datore di lavoro si riserva inoltre il diritto di esigere la cessazione dell'attività concorrenziale. Il pagamento della penale non libera il lavoratore dal divieto di concorrenza.



PARTE V - Disposizioni conclusive e transitorie

Codice delle obbligazioni e divergenze

Art. 37

Per tutto quanto non è stato previsto nel presente contratto le parti si rimettono alle prescrizioni legali applicabili in questa materia.

Eventuali divergenze circa l'applicazione del presente contratto saranno sottoposte per giudizio arbitrale all'Ufficio Cantonale di Conciliazione del Canton Ticino. Il foro giuridico competente è Lugano.

Le parti contraenti riconoscono l'importanza della pace del lavoro e s'impegnano a mantenerla in modo integrale e a farla rispettare dai loro membri, di conseguenza è esclusa qualsiasi misura di lotta.

Durata del contratto

Art. 38

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2025 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2027. Qualora non venisse disdetto da una delle parti con tre mesi di preavviso, per mezzo di lettera raccomandata, lo si riterrà rinnovato per un ulteriore anno e così di seguito.

DALLMAYR AUTOMATENSERVICE SAc

Adrian Rentsch

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Lorenzo Jelmini

Paolo Coppi

SYNA – Il Sindacato



Allegato I

Classificazione del personale e salari minimi al 1° gennaio 2025

Operatore Neo Assunto	Operatore II Grado	Operatore III Grado	Operatore IV Grado	Operatore V grado
Il personale operativo neo-assunto. Si richiama appena completato almeno un apprendistato o un percorso di formazione equipollente. Non è in grado di lavorare autonomamente e non ha ancora conoscenze manutentive	A partire almeno dal secondo anno consecutivo di lavoro. È il personale operativo che sia in grado di lavorare autonomamente e di saper effettuare la prima manutenzione ordinaria	Il personale che dopo un percorso on the job di almeno due anni interi e consecutivi sia in grado di lavorare autonomamente e di effettuare - oltre alla manutenzione ordinaria - piccoli interventi di manutenzione straordinaria	Il personale operativo che è in grado di lavorare in modo del tutto autonomo su tutti i tipi di distributori e di effettuare la relativa manutenzione ordinaria e straordinaria	Il personale operativo che è in grado di lavorare in modo del tutto autonomo su tutti i tipi di distributori e che, oltre alle cognizioni ordinarie e straordinarie di manutenzione, sappia leggere schemi elettrici, effettuare interventi tecnici con ricerca guasti e che possieda anche conoscenze elettroniche
CHF 3'700.00	CHF 3'900.00	CHF 4'130.00	CHF 4'230.00	CHF 4'410.00
CHF 48'100.00	CHF 50'700.00	CHF 53'690.00	CHF 54'990.00	CHF 57'330.00
CHF 23.42	CHF 24.68	CHF 26.14	CHF 26.77	CHF 27.91

I salari si intendono mensili, per tredici mensilità (Vedi Art. 19).

Le retribuzioni indicate NON includono eventuali Giubilei, Rimborsi e Premi che sono - eventualmente - pagate a parte



Allegato II

Regolamento Commissione del Personale – Dallmayr AutomatenService SAc

In applicazione dell'art. 5 del CCAL viene costituita una Commissione del Personale (qui di seguito denominata C.P.).

Art. 1 – Scopo, compiti e responsabilità

La C.P. rappresenta i Dipendenti di fronte alla Direzione dell'Azienda.

Essa in sintesi s'impegna a:

- Creare e sviluppare un rapporto di fiducia tra la Direzione e il Personale e di promuovere la reciproca collaborazione
- Discutere con la Direzione tutte le questioni di interesse comune
- Sviluppare e mantenere il senso di reciproca responsabilità nell'interesse di ambedue le parti sociali

Art. 2 – Eleggibilità, composizione e durata

Nella C.P. sono eleggibili tutti i Dipendenti che abbiano compiuto il 20.mo anno di età, che lavorino in Azienda da almeno un anno e che siano iscritti ad una Organizzazione sindacale contraente il CCAL. Sono esclusi i Dirigenti.

La C.P. si compone di tre membri.

I membri della C.P. sono eletti per un periodo di tre anni e sono rieleggibili.

Art. 3 – Procedura elezioni e commissione elettorale

Viene data la possibilità a tutti gli aventi diritto di potersi presentare.

La presentazione avviene inserendo il proprio nominativo in una lista che viene poi resa pubblica e visibile a tutto il personale avente diritto di voto attraverso l'utilizzo delle bacheche per il personale.

Una volta confermati i nomi dei candidati si stabilisce il giorno della votazione che avverrà sempre nella filiale di Barbengo.

Ogni collaboratrice ed ogni collaboratore potrà inserire fino ad un massimo di tre preferenze.

Lo spoglio avverrà presso la sede di Barbengo alla presenza di un rappresentante dei lavoratori e di un membro della direzione con la supervisione del sindacato firmatario del presente CCAL.

Stabiliti gli eletti viene diffusa una nota ufficiale che possa essere visibile a tutto il personale



Art. 4 – Sedute e relazioni con la Direzione

La C.P. si riunisce con la Direzione, se necessario, una volta ogni sei mesi (al minimo). Ognuna delle parti ha tuttavia la facoltà di chiedere una convocazione straordinaria quando le necessità la giustifichino.

Proposte riguardanti l'ordine del giorno devono essere reciprocamente presentate almeno una settimana prima della seduta. L'ordine del giorno stesso è allestito dalla presidenza.

Le sedute con la Direzione si svolgono durante l'orario di lavoro senza che il salario subisca deduzioni.

La Direzione mette a disposizione un locale adatto per le riunioni.

La C.P., se lo ritiene opportuno, può avvalersi della consulenza e dell'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCAL.

Ogni partecipante alle sedute della C.P. e alle riunioni con la Direzione è tenuto a mantenere il segreto su tutto ciò che viene trattato e deciso a carattere confidenziale.

Art.5 - Varie

I membri della C.P. ricoprono nei confronti dell'Azienda e del Personale un ruolo di fiducia. La Direzione garantisce agli stessi il proprio appoggio per il libero svolgimento dei propri compiti e mansioni di cui all'art. 2 del presente regolamento. Il fatto di essere un membro della C.P. non deve portare vantaggi o svantaggi per la propria persona.

Proposte di modifica del presente regolamento possono essere formulate dalla Direzione, dai sindacati firmatari del CCL e dalla C.P.

Il presente regolamento, entra in vigore con il 1° gennaio 2025.



Allegato III

Regolamento Contributo di Solidarietà – Dallmayr Automatenservice SAc

Art. 1 - Finalità del contributo

La finalità di questo contributo è:

- 1 Coprire in toto le spese derivanti dalla negoziazione, consulenza, introduzione e applicazione del presente CCAL, nonché la copertura dei costi derivanti dalla stampa, dalla distribuzione e dalle successive fasi d'informazione e presentazione;
- 2 Contribuire al sostegno di eventuali proposte di formazione professionale – individuali o aziendali – o ad iniziative di perfezionamento della qualifica e delle competenze specifiche;
 - Per ogni iniziativa di formazione e miglioramento delle competenze professionali che viene messa a disposizione dei collaboratori di Dallmayr per il tramite dell'azienda, il fondo prevede la possibilità di contribuire alle spese fino ad un massimo del 30% annuo e con un limite di 10.000 chf complessive di spesa rimandando ad una discussione tra le parti contraenti decisioni su eventuali contributi straordinari;
- 3 Supportare eventuali iniziative di sostegno ai membri associati e alle loro famiglie tramite donazioni per rispondere a bisogni eccezionali quali per esempio decessi e/o gravi incidenti;
 - Il fondo stabilisce che in caso di decesso di un collaboratore che abbia carichi famigliari e/o figli minori e/o figli studenti, venga concessa una cifra minima pari ad una mensilità a sostegno della famiglia.
- 4 Promuovere progetti volti al miglioramento del benessere dei dipendenti.
 - Nel triennio 2025-2027 le parti contraenti valuteranno l'adozione di soluzioni formative ed informative atte a migliorare il team building, il grado di responsabilità di tutti i collaboratori sull'uso e la prevenzione del mezzo aziendale.

Art. 2 - Modalità di utilizzo

Garanti della buona amministrazione di tale fondo sono tutte le parti contraenti.

Hanno diritto ad un eventuale beneficio del Fondo di Solidarietà, tutti i collaboratori, in costanza di rapporto, soggetti al presente CCAL e le parti contraenti. Il diritto ha inizio dal momento dell'istituzione di tale fondo e termina con l'eventuale recesso della presente comunità contrattuale.

Ogni richiesta deve essere fatta per iscritto e deve pervenire - per tramite della Commissione del Personale - alle parti contraenti. Ogni domanda deve essere corredata da informazioni e documenti esaustivi al fine di una sua completa valutazione.

La valutazione e quindi ogni eventuale decisione in merito alla concessione sono a carico di tutte le parti contraenti che devono esprimersi tramite consenso unanime esplicito. Ogni risoluzione viene fatta per iscritto.



Per la scelta di sostenere eventuali iniziative è determinante la disponibilità economica.

Art. 3 - Disposizioni generali

Al termine di ogni anno viene redatta copia dell'estratto conto del fondo con un dettaglio di ogni eventuale iniziativa sostenuta. Tali documenti devono essere condivisi ed approvati con tutte le parti contraenti nel corso di un'apposita riunione di fine anno.

Art. 4 - Scioglimento del Fondo

In caso di scioglimento di tale fondo, le parti decideranno in merito alla distribuzione di quanto a disposizione. Si definisce che il beneficiare di ogni eventuale credito sono tutti i dipendenti in servizio che saranno soggetti al presente CCAL.

Se non fosse possibile trovare un accordo tra le parti verrà richiesto l'intervento di un tribunale arbitrale.

Art. 5 - Disposizioni finali

Modifiche al presente regolamento saranno possibili solo per mezzo di accordi tra le parti contraenti.

Il presente regolamento è parte integrante del CCAL Dallmayr Automatenservice SAc e ne ha quindi le stesse condizioni di durata.



Allegato IV

Evoluzione delle condizioni previste dal CCAL Dallmayr Automatenservice SAc

	Situazione fino al 2011	Situazione a partire dal 2025
Parità di genere	-	Parità di prospettive e di salario fra donna e uomo
Durata del lavoro	43 ore settimanali	39.5 ore settimanali
Flessibilità d'ingresso	-	Presente in tutte le filiali
Vacanze	22 gg	23 gg
	27 gg	28 gg
Congedi	-	Parificazione del convivente a parente di primo grado in caso di decesso (3 gg di assenza retribuita) Inserimento di 1 giorno di congedo per decesso di zii(e) e suoceri (e)
Congedo paternità	-	10 gg (assenze retribuite al 100%)
Assenza per visite mediche	3 ore retribuite al mese	4 ore retribuite al mese
Maternità	-	16 settimane di congedo (Indennità perdita di guadagno pari al 90% del salario)
Premio Presenza (valore mensile massimo)	CHF 46.50	CHF 50.00
Salario minimo (lordo mensili ed orario previsto per la prima assunzione)	CHF 3'071.00	CHF 3'700.00
	CHF 17.85	CHF 23.42
Giubilei [10, 15, 20, 25, 30, 35 e 40 anni di anzianità]	-	CHF 2'000.00
		CHF 2'500.00
		CHF 3'000.00
		CHF 3'500.00
		CHF 4'000.00
		CHF 4'500.00
		CHF 5'000.00
		CHF 5'000.00



Vestiaro	Consegna di un grembiule all'anno	Consegna di una divisa (almeno maglietta, felpa, pantalone) per ogni stagione (calda e fredda)
Benefit	-	10 Fr mensili per consumazioni interne
LPP	Minimo di legge	Capitale di decesso pari ad un salario annuo assicurato a favore dei familiari
		Contribuzione paritetica sul capitale di risparmio pari a due punti % aggiuntivi rispetto a quanto stabilito per legge
		Diritto ad una rendita caso invalidità maggiore del 50% (circa) rispetto al minimo previsto per legge
Commissione del personale e suo regolamento	-	Presente
Regolamento Contributo Solidarietà	-	Presente
Altro	-	Nel periodo della pandemia da COVID 19 (anno 2020) in occasione delle chiusure imposte come misure di prevenzione dal contagio, l'azienda – a fronte di un'indennità ILR media pari all'80% circa del salario - ha versato a tutti i collaboratori il 100% delle retribuzioni

