Convenzione collettiva nazionale di lavoro (CCNL) per il settore dell'artigianato svizzero dei fabbri, della costruzione metallica, delle macchine agricole, delle forge e delle costruzioni in acciaio

del 1° gennaio 2006

---

conclusa tra

l'Unione Svizzera del Metallo USM

da una parte e

UNIA – il Sindacato

SYNA – il Sindacato

dall'altra

Crediti fotografici: Hans Ege, Lucerna
Unione Svizzera del Metallo, Zurigo

Indice

Appendici

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore dell'artigianato svizzero dei fabbri, della costruzione metallica, delle macchine agricole, delle forge e delle costruzioni in acciaio, dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel settore dell'artigianato svizzero del metallo, e di salvaguardare la pace del lavoro, essi si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra di loro (rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta) caso per caso, le questioni relative al settore dell'artigianato svizzero del metallo che necessitano chiarimenti secondo l'opinione delle padronanze da un lato o dei lavoratori dall'altro. Esse terranno in debita considerazione le limitazioni fissate da questa Convenzione e si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo d'applicazione

Art. 1 **Parti contraenti**

1.1 La presente Convenzione collettiva nazionale di lavoro (abbreviata in seguito in CCNL) è stipulata tra l'associazione padronale

– Unione Svizzera del Metallo (USM)

da una parte e le organizzazioni dei lavoratori

– UNIA – il Sindacato e
– SYNA – il Sindacato

dall'altra.

Art. 2 **Scopo della Convenzione**

2.1 La presente CCNL ha quale scopo:

a) la realizzazione di condizioni di lavoro moderne in grado di soddisfare tutte le parti contraenti e quindi di garantire la pace del lavoro;

b) l'ulteriore sviluppo della buona collaborazione fra le parti contraenti e le persone sottoposte alla Convenzione nell'intero settore artigianale dell'Unione Svizzera del Metallo e l'applicazione congiunta della presente Convenzione ai sensi dell'art. 357b CO.

2.2 La presente CCNL costituisce la base per la conclusione di contratti complementari o di adesione secondo gli art. 6 e 8. Per essere validi, tali contratti devono essere approvati da tutte le parti firmatarie della CCNL.

Art. 3 **Campo d'applicazione**

3.1 **Campo d'applicazione territoriale**

3.1.1 La CCNL si applica su tutto il territorio svizzero.

3.1.2 Fanno eccezione:
il territorio del cantone di Basilea Campagna, come pure i settori delle serramenta, delle metalcostruzioni e delle costruzioni in acciaio nei cantoni Vallese, Vaud e Ginevra nella misura in cui aderiscano a una propria convenzione collettiva.

3.2 Campo di applicazione aziendale

3.2.1 La CCNL si applica conformemente agli art. 3.3 e 3.4 a tutti i datori di lavoro e i lavoratori dei seguenti settori:

a) **settore delle metalcostruzioni;** questo comprende la lavorazione della lamiera e del metallo allo scopo di fabbricare e/o montare i seguenti prodotti: porte, cancelli, dispositivi antincendio, finestre, facciate, sistemi di protezione contro il sole e le intemperie, avvolgibili, tapparelle, mobili di metallo, arredi per negozi, cisterne, contenitori, apparecchi, impalcature, elementi metallici prefabbricati, sistemi tecnici di sicurezza, recinzioni, prodotti di saldatura, prodotti di metalcostruzione per il genio civile;

b) **settore della tecnica agricola;** questo comprende costruzione e/o riparazione di macchine agricole, comunali, forestali e da cortile, apparecchi a motore per la cura del terreno, costruzione e/o riparazione di attrezzature per l'allevamento di animali, nonché la raccolta e la lavorazione del latte, attrezzature da stalla;

c) **settore della forgiatura;** questo comprende fabbri, maniscalchi, fabbri da carri e fabbri ferrai d'arte;

d) **settore delle serramenta;**

e) **settore delle costruzioni in acciaio.**

3.2.2 Le disposizioni della CCNL concernenti le condizioni di lavoro e di salario a cui è stato conferito carattere obbligatorio generale ai sensi dell'art. 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera[1)] nonché degli art. 1 e 2 dell'ordinanza corrispondente[2)] si applicano anche ai datori di lavoro con sede in Svizzera, ma al di fuori del campo d'applicazione territoriale di cui al paragrafo 1 e ai loro lavoratori che svolgono lavori nell'ambito del presente campo d'applicazione. Il controllo del rispetto delle presenti disposizioni della CCNL è di competenza della Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM).

3.2.3 La CCNL si applica pure a tutti i settori affini che non siano espressamente sottoposti a un'altra convenzione o che non siano stati esclusi dal campo d'applicazione della presente CCNL dalla CPNM.

[1)] RS 823.20 [2)] ODist, RS 823.21

3.2.4 La CCNL si applica a tutti i membri dell'Unione Svizzera del Metallo, a meno che non siano stati espressamente esclusi dal campo di applicazione della presente CCNL dalla CPNM, conformemente all'art. 11.

3.2.5 La CCNL si applica pure ai datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione conformemente all'art. 8.

3.3 Campo d'applicazione personale

3.3.1 La CCNL si applica a tutti i lavoratori occupati presso un datore di lavoro vincolato alla CCNL, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione.

3.3.2 La CCNL si applica anche ai lavoratori occupati nella pianificazione, nella preparazione o nell'organizzazione del lavoro, come pure al personale tecnico, purché siano membri di un'organizzazione di lavoratori convenzionata e non abbiano concordato espressamente altre disposizioni in un contratto di lavoro individuale.

3.3.3 Se un datore di lavoro assoggettato alla CCNL o alla DFO impiega lavoratori tramite un'agenzia di collocamento o di consulenza per il personale, si applicano gli art. elencati qui di seguito.
Art. 24.1; art. 24.2; art. 25; art. 28; art. 30.1; art. 30.2; art. 31; art. 38; art. 39; art. 40; art. 41; art. 48; art. 49; art. 52; art. 53; art. 54; appendice 14.

3.4 Lavoratori non sottoposti alla CCNL

3.4.1 Non sono sottoposti alla CCNL:

a) i titolari di aziende e i loro famigliari, conformemente all'art. 4, cpv. 1 LL;

b) i quadri a capo di personale;

c) i lavoratori che svolgono prevalentemente compiti amministrativi, come corrispondenza, salari, contabilità e gestione del personale;

d) i lavoratori che si occupano prevalentemente di pianificazione, progettazione, calcolo e allestimento di offerte;

e) gli apprendisti (vedi appendice 7).

Disposizioni generali

Art. 4 **Collaborazione e obbligo di pace**

4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nella presente CCNL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno rigorosamente la CCNL.

4.2 Le parti contraenti s'impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro.

4.3 I principi enunciati agli art. 4.1 e 4.2 valgono per tutte le parti interessate, comprese le sezioni delle parti firmatarie.

4.4 Le parti contraenti costituiscono Commissioni Paritetiche Professionali (CPP) ai sensi dell'art. 10 e le sostengono sul piano organizzativo e finanziario.

4.5 Le parti contraenti promuovono la cooperazione aziendale tra i datori di lavoro e i lavoratori ai sensi della presente CCNL.

4.6 Le parti contraenti riconoscono le competenze descritte all'art. 16 e nel «Regolamento tipo» relativo alla partecipazione della Commissione aziendale (appendice 8) in materia di soluzione dei problemi aziendali che hanno conseguenze sui rapporti di lavoro.

4.7 Le parti contraenti sostengono la formazione e il perfezionamento permanenti (in particolare quelli professionali) dei lavoratori. Esse promuovono congiuntamente gli sforzi nel campo della formazione e del perfezionamento nel settore dell'artigianato del metallo, ai sensi degli art. 22 e 23. I datori di lavoro incoraggiano i lavoratori a partecipare all'offerta formativa e agevolano la loro partecipazione. La formazione professionale e un apposito fondo per la formazione professionale sono disciplinati dall'USM in un regolamento speciale.

4.8 Le parti contraenti s'impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene e dell'ordine sul posto di lavoro. Con la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro, alle aziende è messo a disposizione uno strumento specifico ed efficace per ridurre il numero di infortuni e migliorare la protezione della salute.

4.9 Le parti contraenti combattono il lavoro nero, l'economia sommersa e la concorrenza sleale. S'impegnano a intervenire, attraverso la CPNM, in tutti i casi di situazioni illecite e a esortare sia i datori di lavoro che i lavoratori a comportamenti conformi alla Convenzione.

La CPNM sostiene le Commissioni Paritetiche Professionali nella lotta contro il lavoro nero.

4.10 Dato l'interesse reciproco nei confronti della formazione professionale nel settore dell'Unione Svizzera del Metallo, le parti contraenti stipulano accordi particolari non integrati nella CCNL.

4.11 Le parti contraenti intendono collaborare, definire obiettivi comuni e cercare soluzioni accettabili anche in altri settori specifici, d'interesse economico.

4.12 Le parti contraenti s'impegnano a far rispettare dai loro membri le disposizioni della CCNL.

4.13 Le parti contraenti concordano, ai sensi dell'art. 357 b CO, che hanno entrambe il diritto di esigere l'adempimento della CCNL da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati. Nell' esercizio di tale diritto sono rappresentate dalla CPNM e dagli organi da lei nominati.

4.14 Le parti contraenti hanno elaborato congiuntamente una piattaforma d'azione, progresso e fiducia (appendice 12). Le basi per un'assicurazione a lungo termine delle imprese e dei posti di lavoro dell'artigianato del metallo devono essere create e garantite attraverso una cooperazione stretta e costruttiva.

Art. 5 **Libertà di associazione**

5.1 Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione della presente CCNL (libertà di aderire o meno a un'organizzazione professionale firmataria).

Art. 6 **Disposizioni complementari**

6.1 La presente CCNL può essere completata mediante disposizioni locali, cantonali o regionali. Tali contratti complementari costituiscono parte integrante della CCNL.

6.2 I contratti complementari sono conclusi tra le sezioni dell'USM e le organizzazioni di lavoratori firmatarie della CCNL.

6.3 I contratti complementari non possono essere in contraddizione con la CCNL, altrimenti sono nulli.

6.4 I contratti complementari possono migliorare il contenuto materiale della CCNL. La loro presentazione nonché la numerazione degli art. devono però corrispondere alla CCNL.

6.5 I contratti complementari devono essere approvati dalla CPNM. La durata della loro validità corrisponde a quella della CCNL. È fatto salvo l'art. 6.6 qui di seguito.

6.6 In caso di mancato rinnovo della CCNL, le parti contraenti partecipanti ai contratti complementari hanno la facoltà di mantenere le disposizioni complementari e quindi di considerarle come contratti autonomi.

6.7 I contratti complementari possono essere conclusi per una durata fissa oppure prevedere un termine di disdetta.

Art. 7 **Contributo professionale regionale**

7.1 Allo scopo di garantire un ordinamento professionale sano e moderno a livello regionale, cantonale e locale, i contratti complementari di cui all'art. 6 possono prevedere anche contributi professionali speciali.

7.2 I dettagli concernenti tali contributi sono descritti in un regolamento separato, che costituisce però parte integrante del contratto complementare.

Art. 8 **Contratti di adesione/tasse**

8.1 Le parti contraenti s'impegnano a operare congiuntamente presso le aziende non associate affinché queste ultime firmino un contratto di adesione.

8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione delle parti contraenti. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate s'impegnano a riconoscere sia la CCNL che i contratti complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano.

8.3 I contratti di adesione devono prevedere un termine di disdetta di tre mesi e vanno conclusi per la durata complessiva della presente CCNL. La disdetta di un contratto di adesione non ha alcun effetto sulla durata della CCNL.

8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo professionale e alle spese di applicazione periodico, una tassa annua:

massa salariale	fino a	fr. 100 000.–	tassa	fr. 300.–
da fr. 100 000.–	fino a	fr. 500 000.–	tassa	fr. 600.–
da fr. 500 000.–	fino a	fr. 1 000 000.–	tassa	fr. 1 000.–
oltre fr. 1 000 000.–			tassa	fr. 1 200.–

8.5 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni o alla CPP da questa designata il conteggio definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stata pagata la tassa e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CPNM.

8.6 Ai lavoratori delle aziende aderenti che rientrano nel campo d'applicazione si applica l'intera CCNL.

Art. 9 **Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione**

9.1 In caso di divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, sezioni o regioni delle parti contraenti o all'interno di un'azienda, gli interessati s'impegnano a rispettare la pace del lavoro, a evitare polemiche pubbliche e a rispettare la procedura di risoluzione delle controversie descritta qui di seguito.

9.2 **Tra le parti contraenti**
In caso di divergenze d'opinione o controversie tra le parti contraenti, queste sono trattate dapprima in seno alla CPNM. Se non si giunge a un accordo in seno alla CPNM, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni dalla constatazione del mancato accordo, al tribunale arbitrale (art. 12). Le decisioni del tribunale arbitrale sono inappellabili.

9.3 **Tra sezioni o regioni delle parti contraenti**
In caso di divergenze d'opinione o controversie tra sezioni o regioni delle parti contraenti nell'ambito dei contratti complementari, queste sono trattate dapprima in seno alla CPP.

Se non si giunge a un accordo in seno alla CPP, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni dalla constatazione del mancato accordo, alla CPNM. Se la CPNM non è in grado di prendere una decisione, la questione è risolta conformemente all'art. 9.2.

9.4 **All'interno di un'azienda**
In caso di divergenze d'opinione o controversie collettive all'interno di un'azienda, la questione va sottoposta per conciliazione alla CPP. Se non si giunge a un accordo in seno alla CPP, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni dalla constatazione del mancato accordo, alla CPNM. Se anche la CPNM non è in grado di giungere a un accordo, la questione è risolta conformemente all'art. 9.2.

Art. 10 **Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)**

10.1 Le disposizioni complementari regionali, cantonali e/o locali devono definire:

a) le competenze,

b) il numero dei membri e

c) l'organizzazione

delle Commissioni Paritetiche Professionali.

10.2 Le Commissioni Paritetiche Professionali hanno in particolare i seguenti compiti:

a) cura della collaborazione tra le parti contraenti;

b) fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi professionali e alle spese di applicazione, in casi individuali e secondo le istruzioni della CPNM;

c) se necessario, organizzazione di manifestazioni comuni;

d) esame delle questioni che le vengono presentate
   – dalle parti contraenti,
   – dalle sezioni e
   – dalla CPNM;

e) controlli dei libri paga e dei cantieri, compreso il rapporto di controllo, secondo le istruzioni della CPNM;

f) controllo dell'esecuzione della CCNL, secondo le istruzioni della CPNM;

g) invocazione della CPNM per decisioni su spese di controllo, spese procedurali, crediti supplementari e pene convenzionali;

h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli art. 37.4 e 37.5 e comunicazione alla CPNM ai sensi dell'art. 11.5h, in casi individuali;

i) promozione del perfezionamento professionale;

k) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

l) per il resto alla CPP è inoltre applicabile per analogia il Regolamento della CPNM.

Se in un cantone o in una regione non esiste una CPP, compete alla CPNM assumerne le funzioni.

10.3 La CPP può inoltre essere invocata per la conciliazione di controversie derivanti da contratti individuali di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate per iscritto e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CPP.

Art. 11 **Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM)**

11.1 Per l'esecuzione della CCNL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM), avente forma giuridica di associazione ai sensi degli art. 60 ss. CC e 357 b CO, con sede a Zurigo.

11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 della presente CCNL.

11.3 La CPNM è composta da 6 rappresentanti dell'associazione padronale e da 6 rappresentanti delle organizzazioni di lavoratori, e più precisamente da 6 rappresentanti dell'USM, 3 di UNIA e 3 di SYNA.

11.4 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPNM, nonché di un'eventuale comitato, sono fissate negli statuti (appendice 1 CCNL).

11.5 La CPNM ha i seguenti compiti:

a) collaborazione tra le parti contraenti;

b) applicazione ed esecuzione della presente CCNL;

c) adozione di tutte le misure necessarie all'esecuzione della CCNL; la CPNM può delegare questi compiti alla CPP (art. 10);

d) trasmissione alle CPP di istruzioni organizzative e amministrative concernenti la fatturazione dei contributi professionali e alle spese di applicazione;

e) designazione del servizio incaricato dell'incasso e della fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi professionali e alle spese di applicazione;

f) trattative salariali ai sensi dell'art. 39;

g) trattative sulla CCNL;

h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli art. 37.4 e 37.5, in casi individuali;

i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;

j) decisione e incasso di spese di controllo, spese procedurali, crediti supplementari e pene convenzionali;

k) giudizio e decisione in caso di divergenze d'opinione e controversie tra le parti contraenti, rispettivamente tra le loro sezioni, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni della presente CCNL o di una delle appendici, che ne sono parte integrante;

l) promozione del perfezionamento professionale;

m) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

n) proposte di adeguamento della CCNL ai sensi dell'art. 15.1 avanzate dalle parti contraenti durante la durata di validità della presente CCNL;

o) esame delle questioni sottoposte dalle CPP, purché:
   – escano dal quadro dell'azienda,
   – riguardino l'interpretazione della CCNL e
   – siano d'interesse generale;

p) problemi e compiti che le vengono sottoposti;

q) sostegno amministrativo al fondo per la formazione professionale dell'Unione Svizzera del Metallo.

11.6 In caso di sospetto giustificato, la CPNM ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, controlli presso i datori di lavoro in merito al rispetto della CCNL.

11.7 In caso di sospetto giustificato, la CPNM ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, controlli presso i datori di lavoro in merito al rispetto delle disposizioni complementari.

Art. 12 **Tribunale arbitrale**

12.1 Il tribunale arbitrale è composto da un presidente e due arbitri. Il presidente deve essere giurista e avere esperienza pratica in materia di procedura processuale in veste di giudice, avvocato o altro. Quali arbitri devono essere nominate, secondo la natura della controversia, persone competenti e giuristi.

12.2 Il presidente e i due arbitri devono essere nominati in comune dalle parti entro il termine di un mese a decorrere dal ricorso al tribunale arbitrale da parte di una delle parti contraenti. Se le parti non giungono ad un accordo completo, o se una di loro rifiuta di collaborare, la nomina dell'intero tribunale compete al presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.

12.3 Le parti designano il foro del tribunale arbitrale. Nel caso in cui non si giunga a un accordo, il foro è designato dal presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.

12.4 La procedura di arbitrato è sottoposta alle disposizioni del Concordato intercantonale sull'arbitrato del 27 marzo 1969. In merito alla procedura viene inoltre convenuto quanto segue:

a) in applicazione dell'art. 24 cpv. 2 del Concordato, le parti stabiliscono che la procedura deve avvenire secondo le regole del codice federale di procedura civile;

b) il presidente ha il diritto, secondo la propria valutazione, di designare un segretario del tribunale arbitrale;

c) convocazioni e comunicazioni del tribunale arbitrale sono inviate alle parti con lettera raccomandata;

d) il tribunale arbitrale delibera in assenza delle parti. La sentenza è comunicata per iscritto, accompagnata dall'esposizione delle motivazioni, e inviata alle parti con lettera raccomandata;

e) il tribunale arbitrale fissa pure le spese e i costi processuali. Il presidente fissa gli anticipi che dovranno essere versati dalle parti.

Art. 13 Violazioni della CCNL: rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali

a) Violazioni da parte del datore di lavoro

13.1 Ai datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della CCNL la CPNM o una CPP intima il pagamento degli arretrati corrispondenti. Possono inoltre essere condannati a pagare le spese procedurali e una pena convenzionale ai sensi dell'art. 13.3.

13.2 E' inoltre possibile richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

13.3 La CPNM ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali, spese di controllo, spese procedurali e arretrati. A pagamento avvenuto, questi importi devono essere versati dall'organo di controllo al Fondo della CPNM e utilizzati per i compiti di applicazione e controllo della CCNL.

13.4 Gli arretrati, le spese di controllo, le spese procedurali e le pene convenzionali devono essere pagate entro 30 giorni dalla notifica della decisione sul conto della CPNM.

b) Violazioni da parte dei lavoratori

13.5 I lavoratori che con la loro rinuncia, espressa o meno, alle prestazioni cui avevano diritto si rendono complici di una violazione della CCNL, possono essere condannati a pagare una pena convenzionale.

13.6 La CPNM ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali. A pagamento avvenuto, questi importi devono essere versati dall'organo di controllo al Fondo della CPNM e utilizzati per i compiti di applicazione e controllo della CCNL.

13.7 Le pene convenzionali devono essere pagate entro 30 giorni dalla notifica della decisione sul conto della CPNM.

c) Rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali

13.8 Su richiesta motivata delle parti contraenti, attraverso l'organo di controllo designato dalla CPNM o da una CPP, sono effettuati controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali nel libro paga delle aziende sottoposte al campo d'applicazione della CCNL. I datori di lavoro presso i quali sono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed en-

tro 30 giorni, tutti i documenti richiesti determinanti per l'esecuzione dei controlli, così come tutti gli altri documenti necessari, e segnatamente elenchi del personale, distinte dei salari, ecc.

13.9 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati (ai sensi dell'art. 13.8) a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena a un'azienda è annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di arretrati.

13.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni alla CCNL o alle disposizioni complementari, le spese di controllo sono integralmente a carico dell'azienda che ha commesso l'infrazione. Le spese di controllo si basano sulle «Tariffe dell'associazione svizzera dei fiduciari» (ASF).

13.11 Se dal controllo del libro paga non emergono irregolarità, all'azienda non è addossato nessun costo. In caso di irregolarità, l'azienda deve versare in ogni caso una somma forfetaria di fr. 500.- per spese procedurali. Alla prima infrazione dell'azienda, questa è tenuta a versare ai lavoratori il 30% degli arretrati, ma almeno il 10%, quale pena convenzionale. In caso di recidiva, può essere comminato fino al 100% degli arretrati, ma almeno il 30%, quale pena convenzionale.

13.12 La CPNM è autorizzata a introdurre azioni legali in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

Art. 14 **Partecipazione nell'azienda**

14.1 Nell'ambito aziendale i lavoratori o, dove esistono, le loro rappresentanze hanno diritto all'informazione e alla consultazione ai sensi degli art. 9 e 10 della legge sulla partecipazione. Il datore di lavoro deve inoltre favorire la cooperazione dei lavoratori ai sensi delle raccomandazioni contenute nell'appendice 4. Per la costituzione di una rappresentanza dei lavoratori si applicano gli art. 3, 5 e 6 della legge sulla partecipazione.

14.2 Le aziende così come i lavoratori possono inoltre richiedere alla CPNM o alle parti contraenti un regolamento tipo per le commissioni d'azienda.

Vedi appendice 4
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

Vedi appendice 5
Modifiche del diritto sul contratto di lavoro (CO) del 17 dicembre 1993

Vedi appendice 6
Direttive relative alle misure da adottare in caso di disoccupazione strutturale o tecnologica e di chiusure aziendali

Vedi appendice 8
Regolamento tipo per le commissioni aziendali

Art. 15 **Modifiche e pubblicazione della Convenzione**

15.1 Nel periodo di validità della presente CCNL, ai sensi dell'art. 11.5n ognuna delle parti è autorizzata a proporre adeguamenti di singole disposizioni della parte normativa e la regolamentazione di altri punti della Convenzione.

15.2 Le proposte presentate dalle parti alla CPNM vengono trattate lealmente. Nel caso in cui le parti non dovessero giungere a un accordo, esse possono sottoporre le loro proposte alla decisione del tribunale arbitrale, ai sensi dell'art. 12.

15.3 Le parti contraenti si assicurano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione e ai loro dipendenti assoggettati.

Art. 16 **Finanziamento di compiti speciali**

16.1 Al fine di realizzare gli obiettivi contenuti nella CCNL e di finanziare i compiti della CPNM, le parti contraenti costituiscono una cassa amministrata pariteticamente e le mettono a disposizione i mezzi necessari.

Il finanziamento di questa cassa avviene tramite:

a) il versamento dei contributi professionali e alle spese di applicazione;

b) l'incasso delle tasse per i contratti di adesione;

c) altri proventi.

I dettagli sono fissati nell'appendice 2.

16.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare

a) per finanziare le spese d'esecuzione della CCNL;

b) per finanziare misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

c) per promuovere e sviluppare il perfezionamento professionale;

d) per mantenere e rafforzare la collaborazione fra le parti contraenti;

e) per finanziare le spese amministrative della CPNM.

Art. 17 **Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)**

17.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per la presente CCNL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i lavoratori distaccati.

Art. 18 **Durata della Convenzione**

18.1 La presente CCNL entra in vigore il 1.1.2006. Essa sostituisce la Convenzione collettiva nazionale di lavoro del 1.1.2001.

18.2 La presente CCNL è conclusa per una durata di 4 anni ed è valida fino al 31.12.2009.

18.3 La CCNL può essere disdetta da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, per il 31.12.2009.

18.4 In caso di proroga della CCNL conformemente all'art. 28.2, la CCNL prorogata potrà essere disdetta con un termine di preavviso di 6 mesi la prima volta per il 31.12.2011.

18.5 Se nessuna delle parti la revoca, la CCNL rimane in vigore per un altro anno.

Contributo professionale e alle spese di applicazione

Art. 19 Contributo professionale e alle spese di applicazione

Art. 19 Contributo professionale e alle spese di applicazione

19.1 Il contributo professionale e alle spese di applicazione è riscosso per finanziare:

a) le spese d'applicazione della CCNL;

b) le spese dell' esecuzione congiunta della CCNL;

c) misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

d) attività di perfezionamento professionale;

e) le spese amministrative del segretariato.

L'impiego dei contributi professionale e alle spese di applicazione è stabilito dalla CPNM, che a tal fine emana un regolamento (appendice 2).

19.2 Un'eventuale eccedenza dei contributi professionale e alle spese di applicazione può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria della CCNL, ma solo per le istituzioni di perfezionamento professionale delle parti contraenti, per compiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nonché per l'applicazione della CCNL.

19.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati vanno trattati come quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

a) Contributi dei lavoratori
Tutti i lavoratori sottoposti alla CCNL versano un contributo professionale e alle spese di applicazione di fr. 20.– mensili. La deduzione è fatta mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro
Tutti i datori di lavoro sottoposti alla CCNL versano a loro volta un contributo professionale e alle spese di applicazione di fr. 20.– mensili per ogni lavoratore assoggettato. Questo contributo così come quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretariato della CPNM (fatto salvo l'art. 19.4).

19.4 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. In pratica, ciò significa che i datori di lavoro affiliati all'USM non versano nessun contributo professionale e alle spese di applicazione. Per ragioni tecniche, i

contributi professionali e alle spese di applicazione sono dedotti dal salario a tutti i lavoratori. Ai lavoratori organizzati l'importo è poi rimborsato dal sindacato annualmente, dietro presentazione dei certificati corrispondenti.
Le parti contraenti rilasciano un formulario, che le aziende assoggettate devono compilare e consegnare ai lavoratori assoggettati.

19.5 I lavoratori occupati a tempo parziale il cui grado d'occupazione è inferiore al 40% non devono versare il contributo professionale e alle spese di applicazione.

19.6 In caso di omissioni o errori nella deduzione e/o nel conteggio dei contributi professionale e alle spese di applicazione risponde il datore di lavoro. Un addebito a posteriori al lavoratore non è possibile.

19.7 La CPNM emana un regolamento concernente la percezione dei contributi professionali e alle spese di applicazione (appendice 3).

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 **Obblighi del datore di lavoro**

20.1 **Collaborazione con il lavoratore**
Il datore di lavoro considera il lavoratore come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute.

20.2 Il datore di lavoro assegna al lavoratore incarichi chiari. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza, della formazione e della posizione del lavoratore.

20.3 **Igiene e prevenzione degli infortuni**
Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.

20.4 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.

20.5 Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro informa il lavoratore sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.

20.6 La CPNM può emanare regolamenti relativi a particolari misure o provvedimenti d'igiene.

20.7 **Consegna di materiale, attrezzi e documentazione**
Il datore di lavoro mette tempestivamente a disposizione del lavoratore:

a) il materiale necessario;

b) la documentazione appropriata;

c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

20.8 Il lavoratore deve disporre del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi durante l'orario normale di lavoro.

20.9 **Certificato di lavoro**
Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro gli deve rilasciare in qualsiasi momento un certificato di lavoro relativo alla natura e alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle prestazioni e alla condotta del lavoratore.

20.10 Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.

20.11 **Divieto del lavoro nero**
Le infrazioni al divieto del lavoro nero rappresentano una grave violazione della Convenzione. Oltre all'assunzione illegale di lavoratori stranieri, rientrano nel concetto di lavoro nero in particolare i seguenti fenomeni: pseudoindipendenza, abuso di prestazioni (LADI, pensioni), violazioni della CCNL (disposizioni concernenti l'orario di lavoro o il salario), ritenzione di contributi alle assicurazioni sociali e qualsiasi altra infrazione che provoca distorsioni di concorrenza, come la violazione delle leggi sulla protezione della salute, sulla sicurezza sul lavoro e sull'ambiente (le cosiddette imprese «selvagge» o «fuorilegge»).

Art. 21 **Obblighi del lavoratore**

21.1 **Diligenza e fedeltà**
Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Evita le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.

21.2 **Cura del materiale e dell'attrezzatura**
Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

21.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

21.4 Il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il datore di lavoro in caso di danni o incidenti particolari.

21.5 **Igiene e prevenzione degli infortuni**
Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
Il lavoratore è tenuto a rispettare le norme e le istruzioni per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e risponde in caso di violazione colposa delle norme o delle istruzioni.

21.6 Egli utilizza le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute conformemente alle istruzioni.

21.7 **Divieto del lavoro nero**

Il lavoratore non è autorizzato a svolgere alcun lavoro remunerato o non remunerato per conto di terzi durante il tempo libero o le vacanze senza il permesso del datore di lavoro. In caso di infrazione al divieto del lavoro nero, in particolare in caso di concorrenza al datore di lavoro, questi può sciogliere senza preavviso il rapporto di lavoro e citare in giudizio il lavoratore per danni dimostrabili. Il lavoratore è inoltre responsabile dei danni indiretti derivanti dal lavoro nero.

21.8 **Obbligo di restituzione**

Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.

21.9 **Ore straordinarie**

In caso di bisogno, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa pretenderle secondo le norme della buona fede.

Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto. Una nota concernente il servizio di picchetto figura nell'appendice 13.

21.10 **Osservanza delle istruzioni**

Il lavoratore è tenuto a osservare le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro, secondo le regole della buona fede. In particolare egli deve:

a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;

b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;

c) astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare e dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro;

d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;

e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

21.11 **Responsabilità civile**

Il lavoratore è responsabile dei danni causati intenzionalmente o per negligenza. In conformità all'art. 21.4 egli è anche tenuto a notificare immediatamente eventuali danni.

La richiesta di risarcimento dei danni da parte del datore di lavoro deve avvenire al più tardi entro 30 giorni dalla sua constatazione, per iscritto. Eventuali pretese derivanti dal rapporto di lavoro cadono in prescrizione dopo un periodo di 5 anni.

Art. 22 **Promozione del perfezionamento professionale**

22.1 I lavoratori sottoposti al CCNL hanno diritto fino a tre giorni lavorativi pagati all'anno per la formazione e il perfezionamento professionale, a condizione che dimostrino di farne uso.

22.2 Rientrano in considerazione in particolare i corsi organizzati e tenuti dalle organizzazioni sindacali e padronali firmatarie della CCLN.

22.3 I corsi da seguire sono definiti per tempo e congiuntamente dal datore di lavoro e dai lavoratori. Essi s'impegnano a frequentare i corsi corrispondenti, nella misura in cui sono utili all'attività professionale, d'intesa con il datore di lavoro.

22.4 I contenuti e il finanziamento dei corsi sono disciplinati nell'appendice 11. La CPNM è competente a statuire in caso di divergenze d'interpretazione o di eccezioni.

Art. 23 **Perfezionamento particolare**

23.1 Ai tre giorni lavorativi pagati all'anno per il perfezionamento citati all'art. 22.1 possono aggiungersi due giorni lavorativi supplementari per compiti speciali. Questa regolamentazione concerne i seguenti lavoratori:

a) esperti professionali,

b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale,

c) lavoratori che accessoriamente sono occupati quali istruttori di apprendisti,

d) lavoratori che detengono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie della CCNL,

e) lavoratori che partecipano all'assemblea dei delegati delle associazioni firmatarie della CCNL.

23.2 L'indennizzo per i corsi frequentati dai lavoratori citati all'art. 23.1 in relazione alla loro attività avviene tramite i contributi professionali e alle spese di applicazione. Per il resto si applica l'appendice 11.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 24 **Durata del lavoro**

24.1 La durata annuale del lavoro è pari a 2086 ore.

24.2 Per il conteggio delle indennità sostitutive (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) sono utilizzate come base di calcolo le seguenti durate medie del lavoro:

al giorno	alla settimana	al mese	all'anno
8 ore	40 ore	174 ore	2086 ore

24.3 Il datore di lavoro fissa la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge, tenendo conto dei bisogni dell'azienda e dopo averne discusso con il lavoratore. Tale durata può essere fissata in maniera differente per lavori di gruppi o oggetti specifici. La compensazione delle fluttuazioni dell'orario di lavoro è disciplinata per analogia.

24.4 Il calcolo del salario orario si basa su una durata media mensile di 174 ore.

Art. 25 **Ritardo, interruzione del lavoro, percorso**

25.1 È considerato tempo di lavoro quello in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Non vale come tempo lavorativo il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa.

25.2 Se il lavoratore lavora normalmente presso la sede, in caso di lavoro fuori sede il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa è considerato tempo di lavoro nella misura in cui supera il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore alla sede e viceversa.

25.3 In caso di lavoro prevalentemente fuori sede, il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro non è considerato tempo di lavoro se questo si trova a non più di 15 chilometri di strada dalla sede.

25.4 **Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro**
Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se:

a) arriva in ritardo al lavoro per colpa sua,

b) interrompe il lavoro senza ragione,

c) lascia il lavoro anzitempo.

25.5 Se il tempo di lavoro non è recuperato, il datore di lavoro può procedere a una deduzione salariale corrispondente.

25.6 **Pause quotidiane**
Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è retribuita.

25.7 In caso di lavoro notturno il lavoro va interrotto un'ora per il pasto. Questa interruzione è retribuita.

25.8 Il tempo di lavoro può essere interrotto con una pausa non retribuita. L'inizio e la durata della pausa sono fissati dal datore di lavoro. Le pause non sono considerate tempo di lavoro e quindi non sono retribuite.

Art. 26 **Lavoro di recupero**

26.1 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 27 **Lavoro straordinario**

27.1 E' considerato lavoro straordinario quello che supera la durata del lavoro annuale.

Art. 28 **Vacanze**

28.1 La durata delle vacanze è pari a:

	Giorni di vacanza					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
dopo il compimento del 20° anno d'età	20	20	20	21	21	22
dopo il compimento del 45° anno d'età	22	22	22	22	22	22
dopo il compimento del 50° anno d'età	25	25	25	25	25	25
dopo il compimento del 60° anno d'età	30	30	30	30	30	30

28.2 In caso di proroga della CCNL ai sensi dell'art. 18.4, a partire dal 1.1.2011 la durata delle vacanze per i lavoratori della categoria dal 20° al 45° anno d'età è aumentata a 22 giorni.

28.3 Per i giovani lavoratori fino a 20 anni compiuti e per gli apprendisti, la durata delle vacanze è di 5 settimane.

28.4 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.

Art. 29 **Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze**

29.1 Se nel corso dell'anno civile il lavoratore è impedito a lavorare complessivamente per più di un mese per colpa sua, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza.

29.2 In assenza di colpa del lavoratore e se l'impedimento dura complessivamente meno di un mese nel corso dell'anno civile, le vacanze non possono essere ridotte. Sono ammessi i seguenti motivi d'impedimento: malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, servizio militare, civile o di protezione civile obbligatorio. A partire dal secondo mese e per ogni ulteriore mese completo di impedimento, la riduzione è pari a un dodicesimo.

29.3 In caso di gravidanza, le vacanze non possono essere ridotte nei primi due mesi d'impedimento. Non è incluso in questo periodo il congedo di maternità di 14 settimane, a cui la lavoratrice conserva pieno diritto.

29.4 **Epoca delle vacanze e blocchi**
Le vacanze vanno prese di norma in blocchi, nel corso dell'anno civile. In via eccezionale possono essere prese l'anno successivo. Le vacanze devono includere un blocco di due settimane.

29.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il lavoratore deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.

29.6 **Salario durante le vacanze**
Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.

29.7 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.

29.8 Se il rapporto di lavoro cessa e il lavoratore ha già usufruito delle sue vacanze per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di dedurre dall'ultimo salario l'importo corrispondente alle vacanze pagate in eccedenza.

29.9 Durante il periodo delle vacanze il lavoratore non può eseguire un lavoro remunerato.

Art. 30 **Giorni festivi**

30.1 Il lavoratore ha diritto al proprio salario per i giorni festivi stabiliti dal diritto cantonale, purché il giorno precedente e il giorno seguente quello festivo non rimanga assente dal lavoro senza motivazione.

30.2 Sono pagati otto giorni festivi all'anno e il 1° agosto.

30.3 La definizione di questi otto giorni festivi si basa sulla legislazione cantonale.

30.4 Il datore di lavoro può esigere il recupero anticipato o posticipato delle ore perse durante i giorni festivi supplementari. Tali ore sono pagate secondo il salario orario normale.

30.5 Le disposizioni complementari relative alla CCNL o le convenzioni aziendali concluse tra la direzione e la commissione aziendale possono fissare un numero maggiore di giorni festivi, a condizione che nel cantone in questione vi siano più di otto giorni festivi d'uso o prescritti.

Art. 31 **Indennità per giorni festivi**

31.1 Per i lavoratori il cui salario è versato mensilmente, le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. Non va operata nessuna deduzione.

31.2 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.

31.3 L'indennità per giorni festivi non è dovuta se il giorno festivo cade su un sabato o una domenica non lavorativi.

31.4 I giorni festivi pagati che cadono nel periodo delle vacanze sono compensati addizionalmente.

31.5 I giorni festivi che cadono durante un'assenza per malattia, infortunio o servizio militare non possono essere recuperati.

Art. 32 **Pensionamento flessibile**

32.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore e il datore di lavoro possono convenire un pensionamento flessibile, sulla base della presente CCNL.

32.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.

b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro in modo definitivo e per scritto con 3 mesi di anticipo.

c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.

d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.

e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il lavoratore abbia almeno 15 anni di servizio presso l'azienda.

Art. 33 **Indennità per assenze giustificate**

33.1 Ai lavoratori è bonificato il salario per le seguenti assenze:

a) in caso di matrimonio del lavoratore	3 giorni
b) in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare alla cerimonia	1 giorno
c) in caso di nascita di un figlio	1 giorno
d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore	3 giorni
e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella	
– se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni
– se non vivevano nella stessa economia domestica	1 giorno
f) in caso di arruolamento	1 giorno
g) in caso di esame militare preliminare	1 giorno
h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato a un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno	1 giorno
i) per la cura di famigliari malati per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti e d'intesa con il datore di lavoro	fino a 3 giorni

Art. 34 **Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica o di un obbligo legale**

34.1 Il lavoratore ha il diritto di esercitare una funzione pubblica o di assumere obblighi legali.

34.2 Datore di lavoro e lavoratore regolano tempestivamente le questioni inerenti il rapporto di lavoro.

Salari, indennità

Art. 35 **Salario a rendimento**

35.1 Il salario lordo dipende dal tipo di posto di lavoro, dalla personalità, dal rendimento e dalla funzione del lavoratore.

35.2 I lavoratori occupati in aziende che dispongono di un sistema perfezionato di qualificazione del personale e dei posti di lavoro ottengono la compensazione del rincaro negoziata dalle parti contraenti sotto forma di adattamento appropriato degli elementi costitutivi il salario.

35.3 Sono fatte salve le modifiche salariali in conformità agli art. 37 e 39.

Art. 36 **Salario orario, mensile, annuo**

36.1 Il salario è fissato come salario orario, mensile o annuo di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore.

36.2 Il salario orario risulta dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nella CCNL.

36.3 Ogni lavoratore riceve periodicamente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale relativo alle ore di lavoro prestate. Il conteggio finale include i saldi delle ore di recupero, delle vacanze, del lavoro straordinario e delle ore supplementari nonché le ore in più e in meno.

36.4 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, è compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.

36.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore per colpa sua, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti si può procedere a una deduzione di salario.

36.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 37 **Salari minimi**

37.1 Le parti contraenti stabiliscono i salari minimi della CCNL.

37.2 Ogni anno alla fine di ottobre le parti contraenti deliberano su eventuali adeguamenti degli stipendi e dei salari, in conformità all'art. 39. I salari minimi sono fissati annualmente nell'appendice 10 e fanno parte integrante della CCNL. Per il calcolo degli anni d'anzianità ci si basa sul numero di anni che il lavoratore ha lavorato al 1.1 dell'anno civile a cui si riferisce il salario minimo.

37.3 I salari minimi validi per l'anno successivo sono resi noti in una convenzione aggiuntiva, rispettivamente nell'appendice 10 alla fine dell'anno.

37.4 Le deroghe concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPNM (osservando gli art. 10.2h e 11.5h).

37.5 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere raggiunti accordi speciali. Anche questi accordi speciali devono essere sottoposti per approvazione alla CPNM (osservando gli art. 10.2h e 11.5h). Nel caso di contratti complementari, la competenza ricade sulla CPP.

37.6 Categorie di lavoratori:

a) metalcostruttori/metalcostruttrici;

b) fabbri, maniscalchi, meccanici di macchine agricole, meccanici di apparecchi a motore, meccanici di macchine edili;

c) lavoratori semiqualificati in un settore specializzato:
svolgimento di lavori ripetitivi, esecuzione corretta di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie;

d) manovali:
svolgimento di lavori semplici.

Art. 38 **Indennità di fine anno (tredicesima)**

38.1 Il lavoratore riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro ai sensi dell'art. 24.1.

38.2 L'indennità di fine anno è versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il lavoratore lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.

38.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi.

Un diritto all'indennità pro-rata sussiste unicamente se il rapporto di lavoro non è stato disdetto durante il periodo di prova.

38.4 Se parti dell'indennità di fine anno sono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.

Art. 39 **Trattative salariali**

39.1 Le parti contraenti stabiliscono di riunirsi ogni anno alla fine del mese di ottobre per concordare eventuali adeguamenti salariali, la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo. Le trattative vertono sui seguenti punti:

a) situazione economica;

b) situazione del mercato;

c) situazione del settore;

d) situazione del mercato del lavoro;

e) modifiche nell'ambito delle prestazioni sociali e criteri analoghi;

f) evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo.

39.2 Gli adeguamenti salariali da un lato premiano il rendimento, l'impegno e la responsabilità e dall'altro creano incentivi per il rendimento futuro.

Art. 40 **Indennità per lavoro straordinario**

40.1 Il lavoro straordinario è compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante o riconosciuto in seguito come tale.

40.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate nell'ambito della durata annuale del lavoro, rispettivamente entro i limiti dell'orario giornaliero secondo la legge sul lavoro (dalle 06.00 alle 23.00). Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso dell'anno civile seguente.
100 ore all'anno possono essere retribuite senza indennità. Le ore straordinarie oltre questo limite che per motivi aziendali non possono essere compensate neanche l'anno seguente vanno

retribuite con un'indennità del 25%. Se una compensazione è possibile, ma il lavoratore desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero o in denaro, ma senza indennità.

Art. 41 **Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi**

41.1 Per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi sono corrisposti i seguenti supplementi:

	Orario	Indennità
Domeniche/festivi	00.00–24.00	100%
Lavoro notturno	23.00–06.00	50%
Lavoro serale[1]	20.00–23.00	0%/25%[1]

[1] Un'indennità del 25% è dovuta per le ore che superano la durata del lavoro di 8 ore al giorno.

41.2 Le ore straordinarie prestate di notte nonché la domenica e i giorni festivi devono essere in primo luogo compensate con un supplemento di tempo libero (art. 41.1) nel corso dell'anno civile seguente. Se una compensazione in tempo libero non è possibile, deve essere versata un'indennità supplementare di salario (art. 41.1). Se le ore straordinarie sono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al lavoratore (art. 41.1).

41.3 In caso di servizio di turno (servizio di picchetto), purché il lavoratore non debba tenersi a disposizione all'interno dell'azienda, le ore straordinarie effettive sono retribuite con un'indennità secondo la legge sul lavoro (appendice 13).

41.4 In caso di lavoro notturno continuo o a intervalli regolari, il 10% dell'indennità di salario ai sensi dell'art. 41.1 è versato sotto forma di supplemento di tempo libero.

Art. 42 **Indennità per lavoro fuori sede**

42.1 Principio: se in seguito a un lavoro fuori sede il lavoratore deve sopportare spese per i pasti e per un alloggio conveniente, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare queste spese.

42.2 Per lavoro fuori sede s'intende il lavoro svolto a più di 15 chilometri di strada dall'officina.

42.3 Se nelle disposizioni complementari non sono previste regolamentazioni specifiche concernenti le indennità, per il vitto si applica la seguente tariffa:
indennità di mezzogiorno fr. 15.–

42.4 In caso di lavoro prolungato all'estero o in Svizzera, ma senza la possibilità di rientrare al proprio domicilio ogni giorno, datore di lavoro e lavoratore si accordano tra loro sul rimborso spese.

Art. 43 **Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato**

43.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. In questo caso, il lavoratore ha diritto a un'indennità di fr. –.60 al km.

43.2 Per l'utilizzazione di una motocicletta, sono fissate le seguenti indennità:
- fino a 125 cm^3 di cilindrata fr. –.30 al km
- oltre 125 cm^3 di cilindrata fr. –.35 al km

43.3 La Commissione aziendale può concordare con la direzione un altro sistema d'indennità, nonché altre tariffe, purché l'indennità corrisponda globalmente agli importi indicati nella CCNL. Tali soluzioni aziendali devono tuttavia essere sottoposte alla CPNM prima della loro entrata in vigore.

43.4 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale e attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.

43.5 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

43.6 I dettagli sono disciplinati nei contratti complementari.

Art. 44 **Indennità per circostanze particolari**

44.1 I contratti complementari possono fissare il versamento d'indennità per determinati lavori che causano inconvenienti (sporcizia, odori, pericolo, freddo, ecc.).

Art. 45 **Pagamento del salario**

45.1 Il salario è conteggiato e pagato ogni mese.

45.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese o versato entro lo stesso termine su un conto corrente bancario o postale.

45.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto, in cui sono specificati il salario, le indennità e le deduzioni.

45.4 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del lavoratore solo nella misura in cui il salario è pignorabile. Se tuttavia esistono crediti per danni causati intenzionalmente dal lavoratore, essi possono essere detratti senza restrizione.

45.5 È vietato al lavoratore impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).

Prestazioni sociali

Art. 46 **Assegni per i figli e per la formazione**

46.1 Principio: il datore di lavoro versa al lavoratore un assegno per i figli e per la formazione. Tale assegno è dovuto per ogni figlio verso il quale il lavoratore deve adempiere all'obbligo legale di mantenimento o di sostegno.

46.2 L'importo degli assegni per i figli e per la formazione è definito dalle disposizioni cantonali.

Art. 47 **Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore**

47.1 Se il lavoratore è impedito a lavorare per ragioni personali e senza sua colpa, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato, nella misura in cui il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi.

47.2 Il datore di lavoro può stabilire un giorno di carenza a carico del lavoratore se le numerose assenze lasciano supporre un abuso e se il lavoratore è stato avvertito per scritto.

47.3 In caso di incapacità parziale, il certificato medico deve indicare espressamente, oltre alla capacità lavorativa in percentuale, anche gli orari in cui il lavoratore può lavorare.

47.4 Conformemente al principio di cui all'art. 47.1, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e infortunio è disciplinato nelle disposizioni che seguono, ai sensi degli art. 48 ss.

Art. 48 **Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione**

48.1 Il datore di lavoro assicura i suoi dipendenti presso un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per perdita di salario. In caso di malattia, l'assicurazione copre il salario nella misura dell'80%.

48.2 L'obbligo del datore di lavoro di versare il salario per un periodo limitato in caso di malattia o infortunio del lavoratore, ai sensi dell'art. 47.1, è compensato con l'art. 48.1.

48.3 Indipendentemente dalla proroga assicurativa, il premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera è a carico per metà del lavoratore e calcolato con una proroga di due giorni. La quota del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione assieme alla quota del datore di lavoro. Il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro circa le condizioni di assicurazione dettagliate.

48.4 Indipendentemente da eventuali prestazioni assicurative, il lavoratore ha diritto all'80% del salario a partire dal primo giorno di impedimento.

48.5 Le assenze per maternità sono retribuite conformemente alla regolamentazione IPG (maternità).

Art. 49 **Condizioni di assicurazione**

49.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

a) pagamento del salario in caso di malattia, dall'inizio, nella misura dell'80% del salario normale (compresa l'indennità di fine anno);

b) indennità giornaliere versate durate 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi. Un eventuale periodo di attesa può essere computato alla durata della prestazione;

c) in caso di incapacità parziale, la prestazione sostitutiva è calcolata proporzionalmente;

d) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo di attesa se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute e se la cassa non ha formulato alcuna riserva in seguito a precedenti malattie. Le riserve formulate dall'assicurazione al momento del passaggio da una cassa malati privata a una cassa pubblica riconosciuta (e viceversa) non fanno oggetto delle condizioni di assicurazione della CCNL. Se del caso, il datore di lavoro ha un obbligo limitato di pagare il salario per la durata di questa riserva;

e) se un lavoratore non può più essere assicurato, ad esempio a causa di esaurimento delle prestazioni assicurative o di pensionamento, può essere convenuto un pagamento limitato del salario ai sensi dell'art. 324a CO, tenendo conto degli anni di servizio, a partire dalla data dell'uscita dall'assicurazione collettiva;

f) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva, fatte salve eventuali assicurazioni individuali già esistenti ed equivalenti;

g) possono essere scelti solo assicuratori soggetti all'accordo di libero passaggio nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia concluso tra l'Associazione degli assicuratori privati malattia e infortuni (AMI) e il Concordato degli assicuratori malattia svizzeri (CAMS);

h) dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, i lavoratori devono poter aderire all'assicurazione individuale senza interruzione. Resta valida l'età al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva e non possono essere formulate nuove riserve. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni dell'assicurazione precedente, e in particolare in termini sia di importo dell'indennità giornaliera, sia di durata del diritto alla prestazione. L'assicuratore deve provvedere a che l'assicurato sia informato per iscritto del suo diritto di aderire a un'assicurazione individuale;

i) per le riserve esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura ai sensi dell'art. 324a CO.

49.2 Se un lavoratore con assicurazione individuale omette di assicurarsi contro le malattie e accetta tuttavia il contributo di cassa malati del datore di lavoro, questa partecipazione è ritenuta sostituire le pretese che possono derivare dall'art. 324a CO, a condizione che il datore di lavoro abbia svolto i controlli prescritti.

49.3 Le prestazioni di cui all'art. 49.1 sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

49.4 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 rispettivamente 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la compagnia di assicurazione interessata e informa i lavoratori al riguardo.

49.5 Al lavoratore si raccomanda di assicurare privatamente la differenza tra la prestazione sostitutiva ai sensi dell'art. 49.1a e il salario mensile pieno.

Art. 50 **Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia nel ramo professionale**

50.1 L'assicurazione collettiva deve rispettare le disposizioni assicurative ai sensi della LAMal.

Art. 51 **Impedimento per infortunio**

51.1 Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni presso la SUVA.

52.2 Fatto salvo l'art. 51.3, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.

51.3 Il datore di lavoro si assume il pagamento del salario nella misura dell'80% il giorno dell'infortunio e i due giorni successivi, poiché questi non sono assicurati dalla SUVA.

51.4 A partire dall'1.1.2000, la SUVA assicura al massimo fr. 296.– al giorno, ossia fr. 106'800.– annui. Le prestazioni della SUVA ammontano all'80% di queste basi salariali.

51.5 Al lavoratore si raccomanda di assicurare privatamente la differenza del 20% tra la prestazione sostitutiva ai sensi dell'art. 51.4e il salario mensile pieno.

Art. 52 **Assicurazione infortuni professionali, premi**

52.1 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.

Art. 53 **Assicurazione infortuni non professionali**

53.1 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

53.2 L'assicurazione cessa il suo effetto dopo il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto al salario.

53.3 Se l'assicurazione per infortuni non professionali cessa il suo effetto ai sensi dell'art. 53.2, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine di questa assicurazione, un'assicurazione convenzionale presso la SUVA.

53.4 Il datore di lavoro deve quindi informare il lavoratore non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario (art. 53.2) o se quest'ultimo è sceso al di sotto del 50% del salario normale.

Art. 54 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile

54.1 Durante il servizio militare, civile o di protezione civile svizzero, il lavoratore riceve un salario dal datore di lavoro. Il pagamento è effettuato sulla base della notifica IPG.

54.2 L'importo del salario è fissato come segue:
Durante la scuola reclute come recluta:

a) celibi senza obbligo di mantenimento	50% del salario
b) coniugati o celibi con obbligo di mantenimento	80% del salario
c) militari in ferma continuata durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio	80% del salario
Durante altri periodi di servizio obbligatorio fino a 4 settimane per anno civile	100% del salario
Per ulteriori periodi di servizio: tutte le categorie	80% del salario

54.3 Nell'ambito del pagamento del salario, le prestazioni IPG spettano al datore di lavoro. Se tali prestazioni superano il pagamento del salario illustrato sopra, queste vanno sempre girate al lavoratore e conteggiate presso la cassa di compensazione.

Art. 55 Assicurazione contro la disoccupazione/indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo/cassa

55.1 Per il versamento delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione, le parti contraenti raccomandano le assicurazioni dei sindacati firmatari della CCNL.

55.2 Per il calcolo dell'indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo, ai datori di lavoro si raccomanda di fare capo alle casse delle organizzazioni di lavoratori firmatarie della CCNL.

Art. 56 **Morte del lavoratore**

56.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.

56.2 Tuttavia il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per due altri mesi se il lavoratore lascia il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di sostegno.

Art. 57 **Morte del datore di lavoro**

57.1 Con la morte del datore di lavoro il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.

57.2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore il lavoro si estingue con la morte di questo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.

Art. 58 **Previdenza professionale (2° pilastro)**

58.1 La previdenza professionale (2° pilastro) è obbligatoria per i datori di lavoro e i lavoratori aderenti alla Convenzione.

58.2 I premi destinati alla previdenza professionale sono versati su una base paritetica, per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore.

58.3 Le parti firmatarie della CCNL gestiscono una Fondazione di previdenza professionale (PV-PROMEA) denominata «Fondo sociale dell'artigianato svizzero del metallo». La Fondazione ha lo scopo di garantire una previdenza professionale vantaggiosa e rispondente alle esigenze.

58.4 Il regolamento dettagliato relativo alla Fondazione di previdenza professionale «PV-PROMEA» può essere ottenuto presso il segretariato della Fondazione o presso una delle parti firmatarie della presente CCNL.

58.5 Ai datori di lavoro e ai lavoratori firmatari della CCNL si raccomanda di aderire alle proprie istituzioni di previdenza paritetiche.

Disdetta

Art. 59 **Disdetta in generale**

59.1 Se il rapporto di lavoro non è stato stipulato per una durata determinata e la medesima non risulta neanche dal genere di lavoro, esso può essere disdetto da ciascuna delle parti.

59.2 Non possono essere stipulati termini di disdetta diversi per il datore di lavoro e per il lavoratore; ove siano stipulati, vale quello più lungo.

59.3 La disdetta è da inoltrare per lettera raccomandata entro la fine del mese. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. La parte che dà la disdetta deve, su richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

Art. 60 **Disdetta durante il periodo di prova**

60.1 Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni. È considerato periodo di prova il primo mese di lavoro.

60.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.

60.3 In caso di riduzione effettiva del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, esso è prolungato di un periodo equivalente.

Art. 61 **Disdetta dopo il periodo di prova**

61.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.

61.2 Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori a un mese.

61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta sono considerati anche gli anni di apprendistato.

62.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:

a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;

b) perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;

c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;

d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;

e) perché il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

62.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;

b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

62.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve un'indennità all'altra.

62.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono fatti salvi i diritti a risarcimento danni per altri motivi giuridici.

62.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni citate sopra deve fare opposizione alla disdetta, per iscritto, presso l'altra parte, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

62.6 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può

far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 63 **Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro**

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

a) mentre il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, quando il servizio dura più di dodici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;

b) mentre 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 al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;

c) a partire dal decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia di indennità giornaliere per malattia o infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è, senza interruzione, inabile al lavoro al 100%;

d) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice;

e) mentre, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.

63.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 63.1 è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

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

Art. 64 **Divieto di disdetta da parte del lavoratore**

64.1 Dopo il periodo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è impedito di esercitare la

sua attività, alle condizioni indicate nell'art. 63.1, e tale attività deve essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

64.2 Gli art. 63.2 e 63.3 sono applicabili per analogia.

Art. 65 **Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro**

65.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata deve essere motivata per scritto.

65.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

65.3 Il giudice decide secondo il suo libero arbitrio sulla esistenza di tali cause, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito di lavorare senza sua colpa.

Art. 66 **Disdetta ingiustificata**

66.1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.

66.2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.

66.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Art. 67 **Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego**

67.1 Se il lavoratore non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, senza una causa grave, il datore di lavoro ha diritto a un'in-

dennità corrispondente a un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.

67.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista al paragrafo precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.

67.3 Se non si estingue per compensazione, il diritto all'indennità deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro 30 giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 68 **Pubblicazione in varie lingue**

68.1 La presente CCNL e le relative appendici sono pubblicate in lingua tedesca, francese e italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendici

Appendice 1

Regolamento della Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM) ai sensi dell'art. 11 CCNL

I Costituzione della Commissione Paritetica Nazionale

Art. 1 **Funzionamento della Commissione**

1.1 Le parti contraenti nominano una «Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni, CPNM», avente forma giuridica di associazione ai sensi degli art. 60ss CC e 357b CO, con sede a Zurigo.
Le parti contraenti designano e delegano in tempo utile i loro rappresentanti in seno alla Commissione, affinché il suo funzionamento sia continuo ed efficiente. In caso d'impedimento, le parti possono delegare dei supplenti.

Art. 2 **Compiti della CPNM**

2.1 La CPNM svolge i compiti assegnatile all'art. 11 CCNL.

Art. 3 **Condizioni di appartenenza**

3.1 Come membri della CPNM con pieno diritto di voto possono essere nominati soltanto rappresentanti delle parti contraenti, appartenenti a queste ultime da almeno due anni senza interruzione e in pieno possesso dei diritti civici. La nomina avviene tramite gli organi responsabili delle parti contraenti.
La CPNM si compone di 6 rappresentanti dell'associazione padronale e di 6 rappresentanti delle organizzazioni di lavoratori (6 rappresentanti dell'USM, 3 rappresentanti di UNIA, 3 rappresentanti di SYNA).

Art. 4 **Estensione della CPNM**

4.1 Se il caso lo richiede, previo accordo reciproco delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle riunioni della Commissione altri delegati delle associazioni; questi delegati avranno voto consultivo.

Art. 5 **Durata in carica dei membri**

5.1 La durata in carica dei membri della CPNM con pieno diritto di voto è di tre anni; i membri sono rieleggibili al termine di ogni periodo di carica.

Art. 6 **Struttura della Commissione**

6.1 La Commissione si costituisce autonomamente. A ogni riunione le parti assumono alternativamente la presidenza. La stesura del verbale spetta al segretario della CPNM. I lavori di segretariato sono affidati all'Unione Svizzera del Metallo. La CPNM può delegare al responsabile del segretariato competenze specifiche, tramite accordo scritto.

Art. 7 **Convocazione e numero legale**

7.1 La CPNM rappresenta l'assemblea dei soci dell'associazione. Essa si riunisce su richiesta di almeno due membri ed è convocata se la situazione lo esige. La convocazione è fatta per scritto con l'indicazione dell'ordine del giorno e inviata di regola con un preavviso di otto giorni. Le delibere sono messe a verbale e trasmesse per conoscenza alle parti contraenti.

7.2 La Commissione ha capacità di deliberare in presenza di almeno quattro membri rappresentanti la parte padronale e di almeno quattro membri rappresentanti i lavoratori. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice dei membri, purché nella convenzione non sia specificato espressamente che particolari decisioni debbano essere prese all'unanimità. Tuttavia, le decisioni per le quali non ha votato la maggioranza dei rappresentanti dei datori di lavoro da una parte e dei lavoratori dall'altra sono nulle. Il voto del presidente non è determinante.

Art. 8 **Oneri finanziari della CPNM**

8.1 Eventuali spese della CPNM sono a carico della CPNM. Il segretariato dell'USM gestisce la contabilità e sottopone i conti annui nonché il rapporto di controllo alla CPNM per approvazione.

8.2 Le spese di viaggio nonché le indennità dei membri della Commissione e dei delegati chiamati a partecipare di caso in caso sono a carico delle parti contraenti a cui appartengono i rappresentanti e sono pagate direttamente da loro.

II Compiti della Commissione Paritetica Nazionale

Art. 9 **Mandato della CPNM**

9.1 Le disposizioni della Convenzione conferiscono un chiaro mandato alla CPNM, descritto segnatamente negli art. della parte relativa alle obbligazioni.

9.2 La CPNM assume contatti diretti solamente con le parti contraenti, salvo nei casi concernenti le violazioni della Convenzione o quando, in casi particolari, le parti le hanno assegnato altre competenze. Conformemente a questa regola, anche le questioni relative all'applicazione e all'interpretazione delle disposizioni complementari devono essere presentate alla CPNM dalle parti firmatarie della Convenzione.

Art. 10 **Relazioni della CPNM con altri organi**

10.1 La CPNM può, con il consenso delle parti contraenti, convocare in conferenze nazionali i membri delle commissioni paritetiche professionali e organizzare manifestazioni comuni delle parti contraenti.

10.2 La CPNM o una sua delegazione può riunirsi anche con le corrispondenti commissioni di altre organizzazioni per trattare eventuali questioni e problematiche.

Art. 11 **Violazioni della Convenzione**

11.1 Le violazioni della Convenzione vanno segnalate alla CPNM se gli interventi individuali o a livello di associazione rimangono senza risultati. La corrispondenza deve essere indirizzata alla Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni, Seestrasse 105, casella postale, 8027 Zurigo. La CPNM giudica sia le violazioni della Convenzione da lei stessa constatate, sia quelle che le vengono segnalate da una delle parti contraenti o da altre persone.

Art. 12 **Sanzioni in caso di violazione della Convenzione**

12.1 Nei casi in cui i salari, gli assegni, le indennità di vacanza o altro non vengono pagati secondo le disposizioni regolamentari, l'importo trattenuto spettante al lavoratore deve essere versato alla CPNM. La CPNM persegue inoltre tali violazioni della Convenzione infliggendo una pena convenzionale, il cui ammontare può essere pari all'importo trattenuto. Se la violazione è stata commessa con il tacito consenso del lavoratore, quest'ultimo deve pure essere coinvolto nella pena convenzionale. Inoltre, secondo la gravità della violazione, il versamento dell'importo dell'arretrato reclamato può essergli parzialmente o interamente negato. In questo caso, il pagamento posticipato va a beneficio del Fondo paritetico.

Art. 13 **Ricorso al Tribunale arbitrale**

13.1 Eventuali ricorsi contro le decisioni della CPNM vanno presentati mediante lettera raccomandata, entro 10 giorni dal ricevimento della notifica, al Tribunale arbitrale convenzionale (art. 12 CCNL) tramite l'associazione indicata all'art. 9 CCNL, versando contemporaneamente un deposito di fr. 500.– a titolo di anticipo spese. In mancanza di un ricorso presentato nelle forme prescritte, le decisioni della CPNM diventano esecutive.

Art. 14 **Diritto agli arretrati e alle multe**

14.1 Il diritto agli arretrati e alle multe decisi dal Tribunale arbitrale spetta alla CPNM. Essa è responsabile di girare regolarmente gli arretrati incassati ai lavoratori aventi diritto. I proventi delle multe sono versati nella «cassa paritetica» (art. 16 CCNL).

Art. 15 **Scioglimento**

15.1 Le parti contraenti possono sciogliere l'associazione «Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni, CPNM» se la CCNL non è più in vigore. L'assemblea dei soci decide in merito all'utilizzo del patrimonio dell'associazione. In caso di mancato accordo, il Tribunale Arbitrale decide in modo definitivo.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 2

Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali ai sensi dell'art. 16 CCNL

Art. 1 **Fondi necessari**

1.1 La CPNM fissa l'importo totale dei fondi necessari all'adempimento dei compiti speciali indicati all'art. 16 CCNL.

1.2 Questo importo globale non deve eccedere quello dei contributi destinati al contributo professionale e alle spese di applicazione secondo l'art. 19 CCNL.

Art. 2 **Spese d'incasso**

2.1 Dall'importo globale indicato all'art. 1 è anzitutto versato al segretariato dell'USM un contributo agli oneri di segreteria a copertura delle spese di amministrazione.

Art. 3 **Conto della CPNM**

3.1 Il saldo rimanente costituisce nuovamente il 100%, di cui il 5% è versato al Fondo della CPNM. La CPNM decide in merito all'utilizzazione del Fondo secondo l'art. 16 CCNL.

Art. 4 **Quota delle parti contraenti**

4.1 L'importo rimanente è attribuito in parti uguali alle due parti, ovvero l'USM e i sindacati firmatari.

4.2 La quota dei sindacati è suddivisa tra UNIA e il SYNA.

Art. 5 **Scopi contrattuali**

5.1 Di regola, i fondi previsti all'art. 4.1 sono versati all'USM e ai sindacati firmatari per la realizzazione di scopi contrattuali.

Art. 6 **Validità**

6.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante della CCNL ed è stato rinnovato al 1 gennaio 2006.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA:

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 3

Regolamento relativo al contributo professionale e alle spese di applicazione ai sensi dell'art. 19 CCNL

Art. 1 **Principio**

1.1 L'importo dei contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro è fissato in conformità alle disposizioni dell'art. 19.3 CCNL.

Art. 2 **Contributi dei lavoratori**

2.1 Il contributo dei lavoratori è dedotto ogni mese direttamente dal salario e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio del salario.

2.2 Anche i datori di lavoro non affiliati all'USM che hanno firmato un contratto d'adesione secondo l'art. 8 CCNL e quelli che sono assoggettati alla Dichiarazione di forza obbligatoria secondo l'art. 17 CCNL devono dedurre dal salario dei loro dipendenti il contributo professionale e alle spese di applicazione.

2.3 I contributi professionali e alle spese di applicazione dedotti dal datore di lavoro devono essere versati trimestralmente o annualmente al segretariato della CPNM.

Art. 3 **Ricevuta dei contributi**

3.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori interessati una ricevuta secondo l'art. 19.4 comprovante l'importo dei contributi versati.

3.2 Formulari ufficiali di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPNM, Seestrasse 105, casella postale, 8027 Zurigo, o presso uno dei sindacati firmatari.

Art. 4 **Rimborso di contributi**

4.1 Su presentazione della ricevuta, i lavoratori membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi dedotti secondo l'art. 19.4.

4.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine di giugno dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art. 5 **Contributi dei datori di lavoro**

5.1 I contributi padronali professionali e alle spese di applicazione menzionati all'art. 1 del presente regolamento devono essere versati trimestralmente o annualmente al segretariato della CPNM.

5.2 Anche i datori di lavoro non affiliati all'USM che hanno firmato un contratto di adesione secondo l'art. 8 CCNL e quelli che sono assoggettati alla Dichiarazione di forza obbligatoria secondo l'art. 17 CCNL devono contribuire alle spese professionali e di applicazione in conformità all'art. 19.3 b CCNL.

5.3 Nel caso in cui un datore di lavoro menzionato all'art. 5.2 del presente regolamento ritenga di non dover trasferire i propri contributi e quelli dei lavoratori al segretariato della CPNM, egli deve inoltrare una domanda scritta a una delle associazioni sindacali firmatarie o alla CPNM stessa.

5.4 Per i membri dell'USM vige la disposizione dell'art. 19.4 CCNL.

Art. 6 **Organi di esecuzione**

6.1 Di regola, l'incasso dei contributi avviene tramite il segretariato della CPNM.

6.2 In relazione al contributo professionale e alle spese di applicazione, la CPNM ha i seguenti compiti:

a) approva i conti annuali e il rapporto di controllo;

b) ordina controlli in merito alla corretta applicazione degli art. 16 e 19 CCNL;

c) esamina proposte e propone direttamente eventuali modifiche al sistema di ripartizione dei fondi disponibili.

6.3 L'organo di controllo è rappresentato dalla società fiduciaria dell'USM. Esso ha i seguenti compiti:

a) controlla i conti;

b) elabora un rapporto di controllo all'intenzione della CPNM;

c) verifica, in collaborazione con l'organizzazione d'incasso, la corretta deduzione dei contributi professionali e alle spese di applicazione.

Art. 7 **Applicazione**

7.1 Nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi professionali e alle spese di applicazione, l'USM presta la sua opera in collaborazione con le parti contraenti sindacali affinché venga applicato l'obbligo contributivo sia in conformità agli art. 16 e 19 CCNL che ai due regolamenti. Essa informa regolarmente la CPNM sui problemi che possono insorgere.

7.2 Le parti contraenti riconoscono la procedura di conciliazione e di arbitrato prevista agli art. 9 e 12 CCNL per la risoluzione di eventuali controversie.

Art. 8 **Validità**

8.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante della CCNL ed è stato rinnovato al 1 gennaio 2006.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 4

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)

del 17 dicembre 1993

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto l'art. 34ter capoverso 1 lettera b della Costituzione federale, visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993,

decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

Art. 2 Deroghe

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli art. 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

Art. 3 Diritto di essere rappresentati

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli art. 9 e 10.

Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 5 Prima elezione

[1] Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da 100 lavoratori.
[2] L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.
[3] Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

Art. 6 Principi dell'elezione

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

Art. 7 Numero dei rappresentanti

[1] Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.
[2] La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

Art. 8 Mandato

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

Sezione 3: Diritti di partecipazione

Art. 9 Diritto all'informazione

[1] La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

2 Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

Art. 10 **Speciali diritti di partecipazione**

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

a) sicurezza durante il lavoro e protezione della salute ai sensi degli art. 82 della legge sull'assicurazione contro gli infortuni[1)] e 6 della legge sul lavoro[2)];
b) trasferimento dell'impresa ai sensi degli art. 333 e 333a del Codice delle obbligazioni[3)];
c) licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 335d–335g del Codice delle obbligazioni.

Sezione 4: Collaborazione

Art. 11 **Principio**

1 Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.
2 Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

Art. 12 **Tutela dei rappresentanti dei lavoratori**

1 Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.
2 Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

---

1) RS 832.20
2) RS 822.11
3) RS 220

Art. 13 **Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro**

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

Art. 14 **Obbligo di discrezione**

1 I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.
2 Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:
a) gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;
b) gli affari personali dei lavoratori.
3 I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'art. 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1, sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.
4 Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'art. 8.
5 L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

Sezione 5: Contenzioso

Art. 15

1 Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e d'arbitrato.

[2] Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento.
[3] La procedura è semplice, rapida e gratuita. I fatti sono accertati d'ufficio.

Appendice 5

Codice delle obbligazioni
(Del contratto di lavoro)

Modificazione del 17 dicembre 1993

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993[1)],

decreta:

I Il Codice delle obbligazioni[2)] è modificato come segue:

Art. 333 **marginale, cpv. 1 e 1a**

1 Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.
1a Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.

Art. 333a

1 Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:
a) il motivo del trasferimento;
b) le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
2 Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza i lavoratori medesimi, devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

1) FF 1993 I 805 2) RS 220

Art. 335d

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:
1 almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
2 almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3 almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e

1 Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.
2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell' azienda a seguito di decisione giudiziaria.

Art. 335 f

1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi, tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:
a) i motivi del licenziamento collettivo;
b) il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
c) il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
d) il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.
4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g

[1] Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.
[2] La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'art. 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
[3] L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.
[4] Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3

[2] La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
c) nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
[3] Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336a cpv. 3

[3] Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

Appendice 6

Direttive relative alle misure da adottare in caso di orario ridotto, disoccupazione strutturale o tecnologica e chiusure aziendali

Art. 1 **Principio**

1.1 In caso di orario ridotto, di disoccupazione strutturale o tecnologica oppure di chiusure aziendali, le parti contraenti osservano le direttive indicate qui di seguito.

Art. 2 **Situazione occupazionale**

2.1 Le presenti direttive valgono in caso di forte diminuzione dell'occupazione sia nell'insieme del settore sottoposto alla CCNL, sia nelle singole aziende aderenti alla CCNL, che rende indispensabile ricorrere a misure aziendali ai sensi delle presenti direttive.

Art. 3 **Contatti preliminari**

3.1 Le misure previste sono da discutere, prima della loro entrata in vigore, con le parti contraenti e con i lavoratori interessati e i loro rappresentanti.

Art. 4 **Procedura**

4.1 Nel caso in cui si tratti di una singola azienda, è sufficiente rivolgersi alla Commissione paritetica locale oppure alle segreterie locali delle organizzazioni di lavoratori firmatarie a cui appartengono i lavoratori dell'azienda. Può essere coinvolta anche la CPNM.

4.2 Nel caso in cui si tratti di misure riguardanti l'insieme o una parte regionale del settore sottoposto alla Convenzione, devono essere convocate per le trattative le parti contraenti, risp. la CPNM.

4.3 Nel limite del possibile bisogna adottare le misure meno lesive per i lavoratori e che rispondono al meglio alla situazione di cui all'art. 1.

Art. 5 **Misure particolari**

5.1 Qualora siano previste modifiche essenziali in materia di condizioni di lavoro, le discussioni con la CPNM devono essere intraprese al più presto possibile, affinché siano rispettati i termini di disdetta contrattuali per l'entrata in vigore delle misure previste.

5.2. Misure da prendere in considerazione:

a) soppressione delle ore di lavoro supplementari effettuate abitualmente
b) riduzione dell'orario di lavoro settimanale normale con riduzione del salario orario conformemente alla tabella dell'art. 24.2 CCNL e conversione in giorni interi tenendo conto degli effetti del diritto alle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione
c) chiusure prolungate di aziende, per es. in occasione di giorni festivi (ponti prolungati) o giorni di congedo non pagati (se si prevedono nuove possibilità di lavoro)
d) allestimento di piani sociali e sostegno nella ricerca di un nuovo posto di lavoro
e) licenziamento di lavoratori tenendo conto della loro situazione sociale e delle loro qualifiche professionali, parificando i lavoratori stranieri domiciliati a quelli svizzeri

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 7

Accordo protocollare per gli apprendisti

Le parti contraenti della CCNL concludono il seguente accordo protocollare, che è parte integrante della Convenzione.
I rapporti d'apprendistato sono regolati dalle disposizioni della legge federale sulla formazione professionale. L'organizzazione dei datori di lavoro firmataria s'impegna a pubblicare ogni anno le direttive destinate ai maestri apprendisti e agli uffici cantonali per la formazione professionale relative ai punti seguenti: salari degli apprendisti, orari di lavoro, indennità dell'assicurazione malattia, pagamento del salario durante il servizio militare, pagamento ulteriore del salario in caso di decesso, indennizzo spese per lavori esterni, vacanze e giorni festivi. Bisogna inoltre raccomandare ai maestri apprendisti di occupare per un certo periodo oltre la fine del tirocinio gli apprendisti che lo hanno concluso con successo. Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie s'impegnano ad approvare il versamento di un contributo notevole proveniente dal Fondo paritetico per la realizzazione di corsi di introduzione nell'ambito dell'apprendistato professionale.

Art. 1 **Principio**

1.1 Le parti contraenti (USM – UNIA/SYNA) difendono il sistema svizzero di formazione professionale e s'impegnano a promuoverlo e a svilupparlo. In particolare, s'impegnano nella salvaguardia e nella valorizzazione dell'apprendistato professionale, così come nella promozione della formazione professionale.

Art. 2 **Applicazione**

2.1 La Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM) si occupa della promozione e dello sviluppo della formazione e del perfezionamento professionali e tratta questi temi almeno una volta all'anno.
A tale scopo, la CPNM incarica tre rappresentanti di ambo le parti contraenti di occuparsi, durante il periodo amministrativo, delle questioni relative alla formazione professionale e agli apprendisti e di preparare le riunioni della CPNM corrispondenti.

Art. 3 **Procedura**

3.1 La CPNM s'impegna a realizzare concretamente il principio descritto al punto 1 del presente accordo protocollare.
La CPNM elabora attività proprie in queste problematiche, per esempio in materia di pubbliche relazioni e di sviluppo dell'immagine della professione.
La CPNM si occupa inoltre delle questioni che le vengono sottoposte dalle parti contraenti. In particolare elabora annualmente un'informazione comune all'attenzione delle aziende del settore che formano degli apprendisti.

Art. 4 **Informazioni per gli apprendisti**

4.1 Siccome il mondo del lavoro deve occuparsi sempre più delle ripercussioni politiche, economiche e sociali della Convenzione, le parti contraenti concordano di informare congiuntamente gli apprendisti in merito al partenariato sociale.
La CPNM elabora proposte in merito alla realizzazione di queste informazioni per gli apprendisti.

Art. 5 **Disposizioni finali**

5.1 Il presente accordo protocollare si basa sul art. 3.4.1e CCNL e ha la stessa validità.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 8

Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale

Art. 1 **Principio**

1.1 Il seguente regolamento si basa sull'art. 14 della CCNL e sulla Legge sulla partecipazione de 17 dicembre 1993 (Appendice 4 CCNL).

1.2 I termini utilizzati in questo regolamento che si riferiscono a persone si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

1.3 La nomina di una rappresentanza del personale, in seguito abbreviata in CA (commissione d'azienda), nelle aziende avviene su richiesta di almeno 25 lavoratori sottoposti alla CCNL oppure su richiesta della direzione.

Art. 2 **Scopo**

2.1 Questo regolamento ha gli obiettivi seguenti:
1. la rappresentanza e la tutela sia degli interessi dei collaboratori che degli interessi dell' azienda;
2. Il mutuo consenso e la buona cooperazione tra lavoratori, direzione e partner contrattuali nelle singole aziende;
3. il rafforzamento della fiducia reciproca in modo da ottenere un buon clima di lavoro aziendale;
4. l'incremento dell'interesse per il lavoro e per la produttività aziendale;
5. l'informazione reciproca e la collaborazione.

Art. 3 **Campo d' applicazione**

3.1 La CA rappresenta tutti i lavoratori dell'azienda che sono sottoposti alla CCNL.

3.2 Il campo d'applicazione può essere allargato ad altri reparti oppure all'intera azienda.

Art. 4 **Compiti**

4.1 **Applicazione della CCNL**
La CA controlla l'applicazione della CCNL all'interno dell' azienda e si impegna per raggiungere gli obiettivi fissati all'art. 2 di questo regolamento.

4.2 **Richieste generiche dei lavoratori**
La CA riceve ed esamina le richieste generiche dei lavoratori e le sostiene presso la direzione, de ne ritiene opportuno un ulteriore esame e se le stesse non devono essere trattate per via di servizio.

4.3 **Richieste personali dei lavoratori**
Per la notifica di richieste personali oppure di reclami per via di servizio, ogni lavoratore può richiedere l'appoggio di un membro della CA.

Art. 5 **Definizione dei diritti di partecipazione**

5.1 Diritto all'informazione

5.1.1 La direzione informa la CA sui punti elencati all'art. 6 sotto «Diritto all'informazione».

5.1.2 Il datore di lavoro deve informare almeno due volte all'anno circa l'andamento degli affari se lo stesso è normale. In caso di avvenimenti straordinari la CA deve essere informata ulteriormente.

5.1.3 La CA deve essere informata tempestivamente in merito alle decisioni importanti che la riguardano, in particolare quelle relative a mutamenti economici, strutturali o tecnici.

5.1.4 La CA riceve dalla direzione le informazioni necessarie alla sua attività. Per le questioni che toccano la CCNL bisogna informare in precedenza le parti contraenti.

5.1.5 La direzione deve prendere posizione circa le richieste della CA. La CA ha il diritto, secondo l'art. 6 del regolamento, di prendere visione dei documenti necessari allo svolgimento della sua attività.

5.1.6 Le informazioni che non sono state dichiarate come confidenziali possono essere trasmesse dalla CA al personale. Le informazioni confidenziali vengono trattate come tali da ambo le parti (appendice 4, art. 14 CCNL).

5.2 Diritto di consultazione/diritto di istanza

5.2.1 In merito ai punti elencati all'art. 6 sotto «Diritto di consultazione e di istanza» la CA ha il diritto, prima di prendere qualsiasi decisione, di chiedere le motivazioni, rispettivamente di sottoporre istanza alla direzione.

- Le motivazioni e le istanze devono essere fatte per iscritto ed essere motivate.
- Il termine per le motivazioni, così come quello per trattare le istanze deve poter essere rispettato ed essere adeguato all'oggetto da trattare.

5.2.2 La CA ha un diritto di consultazione nelle riunioni della direzione che la riguardano.

5.2.3 La direzione deve motivare la sua decisione se respinge un'istanza.

5.3 Diritto di codecisione

5.3.1 La CA ha diritto di decidere assieme alla direzione in merito ai punti elencati all'art. 6 sotto «Diritto di codecisione». La CA partecipa all'elaborazione delle decisioni e all'esecuzione delle misure concordate in comune.

5.3.2 Tali questioni vengono decise ad una riunione comune della direzione e della CA. Direzione e CA hanno parità di voti (numero di voti paritetico).

5.3.3 Le decisioni vengono prese a maggioranza di voti.

5.3.4 Se dopo due votazioni effettuate nell'arco di 10 giorni, durante due riunioni diverse a parità di voti, non è possibile prendere una decisione, si può fare ricorso al tribunale arbitrale, su richiesta della CA oppure della direzione ed entro 30 giorni dall'ultima votazione.

- Il tribunale arbitrale si compone in parti uguali di rappresentanti dell' organizzazione padronale e delle organizzazione dei lavoratori.
- Dapprima si cercherà di raggiungere un accordo con l'aiuto di questi rappresentanti. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, si applicherà il regolamento di conciliazione e di arbitrato della Convenzione tra i partner sociali (art. 9 e 12 CCNL).

Art. 6 **Diritti di partecipazione e loro campi di applicazione**

6.1 Diritti di partecipazione aziendali della CA

Di diritti di partecipazione elencati all'art. 5 risultano i seguenti campi d'applicazione:

Leggenda × = diritto all'informazione
○ = diritto di consultazione e di istanza
● = diritto di codecisione

6.2	Politica aziendale e pianificazione aziendale	
6.2.1	Obiettivi e finalità dell'azienda	○
6.2.2	Cambiamento delle strutture aziendali	×
6.2.3	Pianificazione di investimenti e produzione	×
6.2.4	Direttive per lo sviluppo e medio termine dell'organico	○
6.2.5	Obiettivi annuali e conto economico aziendale (budget)	×
6.3	Andamento degli affari ed informazioni economiche	
6.3.1	Entrata di ordinazioni, saturazione della potenzialità produttiva, situazione del mercato	×
6.3.2	Conto economico aziendale annuale	×
6.3.3	Indici semestrali, se sono disponibili	×
6.3.4	Decisioni e provvedimenti (per es. orario ridotto, licenziamenti, ecc.) in caso di crollo delle vendite e dell'occupazione per motivi economici e strutturali, tenendo conto delle finalità dell' azienda e delle sue possibilità finanziarie. (Misure sociali da adottare in caso di orario ridotto, disoccupazione strutturale o tecnologica e di chiusure aziendali o di reparti)	○
6.3.5	Nuovi posti di lavoro, soppressione di posti di lavoro esistenti	○
6.4	Politica del personale ed enti sociali	
6.4.1	Cassa pensione, assicurazioni vecchiaia	○
6.4.2	Fondazione di previdenza (istituzioni di previdenza a favore del personale)	○
6.4.3	Cassa malati	○
6.4.4	Aiuto sociale materiale	○
6.4.5	Sistema di salario (questioni e sistemi salariali)	○
6.4.6	Sistema di valutazione del posto di lavoro	○
6.4.7	Sistema di gratifica, di partecipazione agli utili e degli incentivi	○
6.4.8	Sistema di qualificazione (sistema di valutazione personale)	○
6.4.9	Compensazione del rincaro, determinazione in base alla CCNL	○
6.4.10	Licenziamenti	○
6.4.11	Licenziamenti in massa	●
6.4.12	Sistema di promozione	○
6.4.13	Regolamento della durata del lavoro, del lavoro di recupero, dei giorni liberi (ripartizione della durata del lavoro, recupero delle ore perse)	○
6.4.14	Regolamento delle vacanze e di congedi non pagati (piano generale delle vacanze, regolamento dei congedi)	○

6.4.15	Pausa di lavoro	●
6.4.16	Regolamento del lavoro straordinario	○
6.4.17	Regolamento delle spese	○
6.4.18	Trasferimenti interni	×
6.4.19	Regali per anzianità di servizio	○
6.4.20	Preparazione ed assistenza di pensionati	●
6.4.21	Festa aziendale, gite aziendali	●
6.4.22	Mensa aziendale, spuntini	○
6.5	Struttura aziendale	
6.5.1	Nomine interne di capi settore, capi reparto e capi team	×
6.5.2	Assunzione di capi settore, capi reparto e capi team	×
6.5.3	Ripartizione settori di maestria/reparti	○
6.5.4	Organigramma, piano strutturale	○
6.5.5	Capitolato d'oneri – Descrizione delle funzioni	×
6.6	Formazione dei collaboratori	
6.6.1	Formazione e perfezionamento degli apprendisti	○
6.6.2	Formazione e perfezionamento di collaboratori (concetto) (questioni relative alla formazione ed al perfezionamento professionale)	○
6.7	Vivere e partecipare sul posto di lavoro	
6.7.1	Organizzazione del posto di lavoro	○
6.7.2	Regolamentazione della consultazione in caso di acquisto di attrezzatura e macchine nell'ambito della produzione	○
6.7.3	Conseguenze per il personale in caso di misure di razionalizzazione	○
6.7.4	Misure di prevenzione degli infortuni (prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali, ecc.; dispositivi di sicurezza)	●
6.7.5	Riscaldamento, aerazione, problemi dovuti a sporcizia e rumore	●
6.7.6	Installazione di impianti sanitari, guardaroba (salute e igiene)	●
6.7.7	Organizzazione della prassi per l'esame delle proposte	●
6.7.8	Regolamentazione delle indennità	×

Art. 7 **Collaborazione tra CA e lavoratori**

7.1 **Contatti**

Per formarsi un'opinione, la CA ricorre ai contatti necessari con i lavoratori che rappresenta.

7.2 **Obbligo di informazione nei confronti di lavoratori**
La CA informa periodicamente sulla sua attività i lavoratori che rappresenta. Essa trasmette loro le informazioni che riceve dalla direzione, sempre che a questa non venga esplicitamente conferito un carattere confidenziale.

7.3 **Assemblea del personale**
Le assemblee del personale si svolgono di regola al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione riceve un invito e può far valere in tali occasioni il suo punto di vista. All'occasione, le rispettive parti contraenti possono partecipare in qualità di consulenti.

Art. 8 Collaborazione tra CA e direzione

8.1 **Partner nelle trattative**
La direzione è l'interlocutrice della CA. Essa può farsi rappresentare da persone competenti.

8.2 **Sostegno della CA**
La direzione sostiene la CA nell'esercizio della sua attività e mette a sua disposizione i locali, i mezzi materiali ed i servizi amministrativi necessari.

8.3 **Riunioni comuni**
Le riunioni comuni per trattare gli affari ordinari si svolgono periodicamente, almeno una volta all'anno. Su richiesta della direzione o della CA avranno luogo ulteriori riunioni comuni. Direzione e CA devono fissare l'ordine del giorno per tali riunioni.

8.4 **Verbale**
Le deliberazioni importanti devono essere messe a verbale.

8.5 **Orario delle riunioni**
Le riunioni comuni si svolgono di regola durante l'orario di lavoro. L'azienda si assume in questi casi l'onere del pagamento del salario.

Art. 9 Struttura della CA

9.1 **Composizione della CA**
La CA si compone di almeno 3 membri ed almeno un sostituto. A seconda delle dimensioni dell'azienda, il numero dei membri ordinari della CA e quello dei sostituti può aumentare. La CA si costituisce autonomamente.

9.2 **Diritto di voto**
Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i lavoratori sottoposti alla CCNL secondo il campo di applicazione, purchè siano attivi nell'azienda da almeno un anno.

9.3 **Durata della carica**
I membri della CA vengono eletti per un periodo di carica 3 anni. L'eleggibilità è limitata ad un massimo di 3 periodi di carica.

Art. 10 **Organizzazione dell'elezione della CA**

10.1. **Preparativi per l'elezione**
Per i preparativi e per lo svolgimento dell'elezione, la CA e la direzione nominano una commissione elettorale paritetica.

10.2 **Convocazione dell'elezione**
La convocazione dell'elezione viene fatta tempestivamente dalla commissione elettorale. Le proposte elettorali devono essere inoltrate per tempo alla commissione elettorale. Le elezioni si svolgono a voto segreto.

10.3 **Risultato dell'elezione**
In caso di elezione, al primo scrutinio vale la maggioranza assoluta dei voti espressi. In caso di ballottaggio viene eletto chi ha ottenuto il maggior numero di voti (maggioranza relativa).

Art. 11 **Posizione di membri della CA**

11.1 I membri della CA godono di una posiziona du fiducia particolare, che li obbliga a tenere un comportamento basato sulla buona fede.

11.2 I membri della CA sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa. Tale obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

11.3 I membri della CA non possono essere svantaggiati in ragione della loro normale attività nell' ambito della CCNL.

11.4 Nell'ambito della collaborazione reciproca, la CPNM raccomanda un programma di formazione per il perfezionamento di membri della CA.

11.5 Per i motivi citati all'art. 11.4, i membri della CA e i loro sostituti ricevono ogni anno il congedo remunerato previsto dall'art. 23 CCNL.

11.6 Le riunioni della CA si svolgono durante le ore di inizio o fine lavoro, solitamente durante l'orario di lavoro. In questo caso l'azienda si assume l'onore del pagamento del salario.

11.7 Se la CA lo desidera, le parti contraenti possono essere invitate alle riunioni.

Art. 12 **Procedura in caso di divergenze d'opinione**

12.1 Se si creano di divergenze tra la CA e la direzione in merito all'interpretazione della CCNL oppure di questo regolamento per le rappresentanze del personale, ognuna delle parti, ovvero sia la CA che la direzione, può fare ricorso alla CPNM come previsto dall'art. 11.5 della CCNL.

Art. 13 **Disposizioni finali**

13.1 Questo esempio di regolamento è stato approvato nella riunione della CPNM del 21 agosto 1998 e viene raccomandato per l'applicazione nelle aziende.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 9

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo nazionale di lavoro per l'artigianato del metallo

del 18 agosto 2006

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956[1] concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per l'artigianato del metallo, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

[1] L'obbligatorietà generale fa stato per tutta la Svizzera eccettuati il Cantone di Basilea Campagna ed i settori serramenta, metalcostruzioni e costruzioni in acciaio nei Cantoni Vallese, Vaud e Ginevra.

[2] Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale sono direttamente applicabili a tutti i datori di lavoro e i lavoratori delle aziende dei seguenti settori che occupano fino a 70 lavoratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro esteso:

a. settore delle metalcostruzioni; questo comprende la lavorazione della lamiera e del metallo allo scopo di fabbricare e/o montare i seguenti prodotti: porte, cancelli, dispositivi antincendio, finestre, facciate, sistemi di protezione contro il sole e le intemperie, avvolgibili, tapparelle, mobili di metallo, arredi per negozi, cisterne, contenitori, apparecchi, impalcature, elementi metallici prefabbricati, sistemi tecnici di sicurezza, recinzioni, prodotti di saldatura, prodotti di metalcostruzione per il genio civile;

b. settore della tecnica agricola; questo comprende costruzione e/o riparazione di macchine agricole, comunali e da cortile, costruzione e/o riparazione di attrezzature per l'allevamento di animali, nonché la raccolta e la lavorazione del latte, attrezzature da stalla;

c. settore della forgiatura; questo comprende fabbri (anche di veicoli), maniscalchi e ferro battuto artistico;

d. settore delle serramenta;

e. settore delle costruzioni in acciaio.

[1] RS **221.215.311**

[3] Sono eccettuate:

a. le aziende nei rami riscaldamento, della climatizzazione, della ventilazione e dei lattonieri ed installatori;

b. le aziende dell'industria metalmeccanica ed elletrica affiliate all'Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (ASM);

c. le aziende che non appartengono al settore della tecnica agricola secondo l'articolo 2 capoverso 2 lettera b e che lavorano prevalentemente in ambito meccanico-tecnico ed elettrotecnico/elettronico e producono soprattutto apparecchiature e apparecchi di alta complessità.

[4] Sono altresì eccettuati:

a. gli apprendisti ai sensi della legge federale sulla formazione professionale;

b. i quadri superiori;

c. il personale commerciale;

d. il personale tecnico aziendale;

e. i familiari dei datori di lavoro.

[5] Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera[2] e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza[3] valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 19 CCNL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2006, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2 RS **823.20**
3 ODist, RS **823.201**

Art. 5

Il presente decreto entro in vigore il 1° settembre 2006 ed è valido sino al 31 dicembre 2009.

18 agosto 2006 In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

Appendice

Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'artigianato del metallo

concluso nell'agosto 2005
tra
l'Unione Svizzera del Metallo (USM),
da una parte

e
il Sindacato UNIA e il Sindacato SYNA,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 10 Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)

10.2 Le Commissioni Paritetiche Professionali hanno in particolare i seguenti compiti:

a) …
b) fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi delle spese di applicazione …
c) …
d) …
e) controlli dei libri paga e dei cantieri, compreso il rapporto di controllo, secondo le istruzioni della CPNM;
f) controllo dell'esecuzione della CCNL, secondo le istruzioni della CPNM;
g) invocazione della CPNM per decisioni su spese di controllo, spese procedurali … e pene convenzionali;
h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli articoli 37.4 e 37.5 e comunicazione alla CPNM ai sensi dell'articolo 11.5 h), in casi individuali;
i) promozione del perfezionamento professionale;
k) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
l) …

Se in un cantone o in una regione non esiste una CPP, compete alla CPNM assumerne le funzioni.

10.3 La CPP può inoltre essere invocata per la conciliazione di controversie derivanti da contratti individuali di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate per iscritto e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CPP.

Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM)

11.1 Per l'esecuzione della CCNL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM), avente forma giuridica di associazione ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357*b* CO, con sede a Zurigo.

11.5 La CPNM ha i seguenti compiti:

a) …
b) applicazione ed esecuzione della presente CCNL;
c) adozione di tutte le misure necessarie all'esecuzione della CCNL; la CPNM può delegare questi compiti alla CPP (art. 10);
d) …
e) … fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi delle spese di applicazione;
f) …
g) …
h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli articoli 37.4 e 37.5, in casi individuali;
i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione;
j) decisione e incasso di spese di controllo, … e pene convenzionali;
k) …
l) promozione del perfezionamento professionale;
m) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
n) …
o) …
p) …
q) …

11.6 In caso di sospetto giustificato, la CPNM ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, controlli presso i datori di lavoro in merito al rispetto della CCNL.

Art. 13 Violazioni della CCNL: rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali

a) Violazioni da parte del datore di lavoro

13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della CCNL sono esortati dalla CPNM o da una CPP al pagamento degli arretrati corrispon-

denti. Possono inoltre essere condannati a pagare le spese procedurali e una pena convenzionale ai sensi dell'articolo 13.3.

13.3 La CPNM ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali, spese di controllo, spese procedurali …

13.4 … le spese di controllo, le spese procedurali e le pene convenzionali devono essere pagate entro 30 giorni dalla notifica della decisione sul conto della CPNM.

b) Violazioni da parte dei lavoratori

13.6 La CPNM ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali …

c) Rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali

13.8 Su richiesta motivata delle parti contraenti, attraverso l'organo di controllo designato dalla CPNM o da una CPP, sono effettuati controlli in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali nel libro paga delle aziende sottoposte al campo d'applicazione della CCNL. I datori di lavoro presso i quali sono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti determinanti per l'esecuzione dei controlli, così come tutti gli altri documenti necessari, e segnatamente elenchi del personale, distinte dei salari, ecc.

13.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni alla CCNL … le spese di controllo sono integralmente a carico dell'azienda che ha commesso l'infrazione. …

13.11 Se dal controllo del libro paga non emergono irregolarità, all'azienda non è addossato nessun costo. In caso di irregolarità, l'azienda deve versare … spese procedurali. Alla prima infrazione dell'azienda, questa è tenuta a versare ai lavoratori fino a 30 % degli arretrati, … quale pena convenzionale. In caso di recidiva, può essere comminato fino al 100 % degli arretrati, … quale pena convenzionale.

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione

19.1 Il contributo alle spese di applicazione è riscosso per finanziare:

a) le spese d'applicazione della CCNL;
b) le spese dell' esecuzione congiunta della CCNL;
c) misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
d) attività di perfezionamento professionale;
e) le spese amministrative del segretariato.

…

19.2 Un'eventuale eccedenza dei contributi alle spese di applicazione può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria della CCNL, ma solo per le istituzioni di perfezionamento professionale …

per compiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nonché per l'applicazione della CCNL.

19.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati vanno trattati come quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.

a) Contributi dei lavoratori

Tutti i lavoratori sottoposti alla CCNL versano un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi mensili. La deduzione è fatta mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

b) Contributi dei datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro sottoposti … versano a loro volta un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi mensili per ogni lavoratore assoggettato. Questo contributo così come quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretariato della CPNM …

19.5 I lavoratori occupati a tempo parziale il cui grado d'occupazione è inferiore al 40 % non devono versare il contributo professionale e alle spese di applicazione.

Art. 20 Obblighi del datore di lavoro

20.2 Il datore di lavoro assegna al lavoratore incarichi chiari. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza, della formazione e della posizione del lavoratore.

20.3 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.

20.4 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.

20.5 Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro informa il lavoratore sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.

20.7 Consegna di materiale, attrezzi e documentazione

Il datore di lavoro mette tempestivamente a disposizione del lavoratore:

a) il materiale necessario;
b) la documentazione appropriata;
c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.

20.8 Il lavoratore deve disporre del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi durante l'orario normale di lavoro.

Art. 21 Obblighi del lavoratore

21.1 Diligenza e fedeltà

Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Evita le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.

21.2 Cura del materiale e dell'attrezzatura

Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.

21.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.

21.4 Il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il datore di lavoro in caso di danni o incidenti particolari.

21.5 Igiene e prevenzione degli infortuni

Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.

Il lavoratore è tenuto a rispettare le norme e le istruzioni per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e risponde in caso di violazione colposa delle norme o delle istruzioni.

21.6 Egli utilizza le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute conformemente alle istruzioni.

21.7 Divieto del lavoro nero

Il lavoratore non è autorizzato a svolgere alcun inerente alla sua professione remunerato o non remunerato per conto di terzi durante il tempo libero o le vacanze senza il permesso del datore di lavoro. …

21.8 Obbligo di restituzione

Al termine di un lavoro o di un rapporto di lavoro, il lavoratore deve restituire immediatamente al datore di lavoro i documenti ad esso relativi.

21.9 Ore straordinarie

…

Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto. …

21.10 Osservanza delle istruzioni

Il lavoratore è tenuto a osservare le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro per l'esecuzione del lavoro, secondo le regole della buona fede. In particolare egli deve:

a) compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;

b) comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
c) astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare e dal consumare bibite alcoliche durante l'orario di lavoro;
d) avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
e) prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile.

Art. 22 Promozione del perfezionamento professionale

22.1 I lavoratori sottoposti … hanno diritto fino a tre giorni lavorativi pagati all'anno per la formazione e il perfezionamento professionale, a condizione che dimostrino di farne uso.

22.2 Rientrano in considerazione in particolare i corsi organizzati e tenuti dalle organizzazioni sindacali e padronali firmatarie della CCLN.

22.3 I corsi da seguire sono definiti per tempo e congiuntamente dal datore di lavoro e dai lavoratori. Essi s'impegnano a frequentare i corsi corrispondenti, nella misura in cui sono utili all'attività professionale, d'intesa con il datore di lavoro.

Art. 23 Perfezionamento particolare

23.1 Ai tre giorni lavorativi pagati all'anno per il perfezionamento citati all'articolo 22.1 possono aggiungersi due giorni lavorativi supplementari per compiti speciali. Questa regolamentazione concerne i seguenti lavoratori:
a) esperti professionali;
b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;
c) lavoratori che accessoriamente sono occupati quali istruttori di apprendisti;
d) lavoratori che detengono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie della CCNL;
e) lavoratori che partecipano all'assemblea dei delegati delle associazioni firmatarie della CCNL.

23.2 L'indennizzo per i corsi frequentati dai lavoratori citati all'articolo 23.1 in relazione alla loro attività, avviene tramite i contributi alle spese di applicazione. …

Art. 24 Durata del lavoro

24.1 La durata annuale del lavoro è pari a 2086 ore.

24.2 Per il conteggio delle indennità sostitutive (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) sono utilizzate come base di calcolo le seguenti durate medie del lavoro:

al giorno: 8 ore alla settimana: 40 ore al mese: 174 ore all'anno: 2086 ore

24.3 Il datore di lavoro fissa la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge, tenendo conto dei bisogni dell'azienda e dopo averne discusso con il lavoratore. Tale durata può essere fissata in maniera differente per lavori di gruppi o oggetti specifici. La compensazione delle fluttuazioni dell'orario di lavoro è disciplinata per analogia.

24.4 Il calcolo del salario orario si basa su una durata media mensile di 174 ore.

Art. 25 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso

25.1 È considerato tempo di lavoro quello in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Non vale come tempo lavorativo il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa.

25.2 Se il lavoratore lavora normalmente presso la sede, in caso di lavoro fuori sede il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa è considerato tempo di lavoro nella misura in cui supera il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore alla sede e viceversa.

25.3 In caso di lavoro prevalentemente fuori sede, il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro non è considerato tempo di lavoro se questo si trova a non più di 15 chilometri di strada dalla sede.

25.4 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro

Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se:

a) arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
b) interrompe il lavoro senza ragione;
c) lascia il lavoro anzitempo.

25.5 Se il tempo di lavoro non è recuperato, il datore di lavoro può procedere a una deduzione salariale corrispondente.

25.6 Pause quotidiane

Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è retribuita.

25.7 In caso di lavoro notturno il lavoro va interrotto un'ora per il pasto. Questa interruzione è retribuita.

25.8 Il tempo di lavoro può essere interrotto con una pausa non retribuita. L'inizio e la durata della pausa sono fissati dal datore di lavoro. Le pause non sono considerate tempo di lavoro e quindi non sono retribuite.

Art. 26 Lavoro di recupero

26.1 Se per ragioni di malattia, infortunio o servizio militare obbligatorio un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato, egli potrà farlo in data ulteriore, dopo essersi accordato con il datore di lavoro.

Art. 28 Vacanze

28.1 La durata delle vacanze è pari a:

	Giorni di vacanza					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
dopo il compimento del 20° anno d'età	20	20	20	21	21	22
dopo il compimento del 45° anno d'età	22	22	22	22	22	22
dopo il compimento del 50° anno d'età	25	25	25	25	25	25
dopo il compimento del 60° anno d'età	30	30	30	30	30	30

28.4 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.

Art. 29 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze

29.5 Il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, fissa la data delle vacanze all'inizio dell'anno. Il lavoratore deve tener conto degli interessi dell'azienda. Se ha luogo una chiusura aziendale per ferie collettive, le vacanze devono essere prese in tale periodo.

Art. 30 Giorni festivi

30.1 Il lavoratore ha diritto al proprio salario per i giorni festivi stabiliti dal diritto cantonale, purché il giorno precedente e il giorno seguente quello festivo non rimanga assente dal lavoro senza motivazione.[4]

30.2 Sono pagati otto giorni festivi all'anno e il 1° agosto.

30.4 Le disposizioni complementari relative alla CCNL o le convenzioni aziendali concluse tra la direzione e la commissione aziendale possono fissare un numero maggiore di giorni festivi, a condizione che nel cantone in questione vi siano più di otto giorni festivi d'uso o prescritti.

4 La seconda parte della frase non è valida per il 1° agosto

Art. 31 Indennità per giorni festivi

31.1 Per i lavoratori il cui salario è versato mensilmente, le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. Non va operata nessuna deduzione.

31.2 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.

31.3 L'indennità per giorni festivi non è dovuta se il giorno festivo cade su un sabato o una domenica non lavorativi.

31.4 I giorni festivi pagati che cadono nel periodo delle vacanze sono compensati addizionalmente.

31.5 I giorni festivi che cadono durante un'assenza per malattia, infortuno o servizio militare non possono essere recuperati.

Art. 32 Pensionamento flessibile

32.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore e il datore di lavoro possono convenire un pensionamento flessibile, sulla base della presente CCNL.

32.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:

a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.

b) L'entrata in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro in modo definitivo e per scritto con 3 mesi di anticipo.

c) Tramite il pensionamento flessibile il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.

d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.

e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il lavoratore abbia almeno 15 anni di servizio presso l'azienda.

Art. 33 Indennità per assenze giustificate

33.1 Ai lavoratori è bonificato il salario per le seguenti assenze:

a)	in caso di matrimonio del lavoratore	3 giorni
b)	in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare alla cerimonia	1 giorno
c)	in caso di nascita di un figlio	1 giorno
d)	in caso di decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore	3 giorni

e)	in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella	
	– se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni
	– se non vivevano nella stessa economia domestica	1 giorno
f)	in caso di arruolamento	1 giorno
g)	in caso di esame militare preliminare	1 giorno
h)	in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato a un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno	1 giorno
i)	per la cura di famigliari malati per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti …	fino a 3 giorni

Art. 35 Salario a rendimento

35.1 Il salario lordo dipende dal tipo di posto di lavoro, dalla personalità, dal rendimento e dalla funzione del lavoratore.

35.2 l lavoratori occupati in aziende che dispongono di un sistema perfezionato di qualificazione del personale e dei posti di lavoro ottengono la compensazione del rincaro negoziata dalle parti contraenti sotto forma di adattamento appropriato degli elementi costituenti il salario.

Art. 36 Salario orario, mensile, annuo

36.1 Il salario è fissato come salario orario, mensile o annuo di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore.

36.2 Il salario orario risulta dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nella CCNL.

36.3 Ogni lavoratore riceve periodicamente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale relativo alle ore di lavoro prestate. Il conteggio finale include i saldi delle ore di recupero, delle vacanze, del lavoro straordinario e delle ore supplementari nonché le ore in più e in meno.

36.4 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, è compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.

36.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore per colpa sua, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti si può procedere a una deduzione di salario.

36.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 37 Salari minimi

37.2 … I salari minimi sono fissati annualmente nell'appendice 10 e fanno parte integrante della CCNL. Per il calcolo degli anni d'anzianità ci si basa sul numero di anni che il lavoratore ha lavorato al 1.1 dell'anno civile a cui si riferisce il salario minimo.

37.4 Le deroghe concernenti i salari minimi devono essere sottoposte alla CPNM (osservando gli art. 10.2 h) e 11.5 h)).

37.5 Per i lavoratori con capacità lavorativa ridotta possono essere raggiunti accordi speciali. Anche questi accordi speciali devono essere sottoposti per approvazione alla CPNM (osservando gli art. 10.2 h) e 11.5 h)). …

37.6 Categorie di lavoratori:

a) metalcostruttori/metalcostruttrici;
b) fabbri, maniscalchi, meccanici di macchine agricole, meccanici di apparecchi a motore;
c) lavoratori semiqualificati in un settore specializzato:
svolgimento di lavori ripetitivi, esecuzione corretta di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie;
d) manovali:
svolgimento di lavori semplici.

Art. 38 Indennità di fine anno (tredicesima)

38.1 Il lavoratore riceve un'indennità del 100 % del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro ai sensi dell'articolo 24.1.

38.2 L'indennità di fine anno è versata al più tardi nel mese di dicembre dell'anno in cui è dovuta; se il lavoratore lascia definitivamente il suo lavoro, nel mese di partenza.

38.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità è pagata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi. Un diritto all'indennità pro-rata sussiste unicamente se il rapporto di lavoro non è stato disdetto durante il periodo di prova.

38.4 Se parti dell'indennità di fine anno sono versate nel corso oppure alla fine dell'anno civile, esse devono risultare chiaramente nel conteggio del salario.

Art. 40 Indennità per lavoro straordinario

40.1 Il lavoro straordinario è compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante o riconosciuto in seguito come tale.

40.2 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate nell'ambito della durata annuale del lavoro, rispettivamente entro i limiti dell'orario giornaliero secondo la legge sul lavoro (dalle 06.00 alle 23.00). Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso dell'anno civile seguente.

100 ore all'anno possono essere retribuite senza indennità. Le ore straordinarie oltre questo limite che per motivi aziendali non possono essere compensate neanche l'anno seguente vanno retribuite con un'indennità del 25 %. Se una compensazione è possibile, ma il lavoratore desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero o in denaro, ma senza indennità.

Art. 41 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi

41.1 Per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi sono corrisposti i seguenti supplementi:

	Orario	Indennità
Domeniche/festivi	00.00–24.00	100 %
Lavoro notturno	23.00–06.00	50 %
Lavoro serale[1]	20.00–23.00	0 %/25 %

[1] Un'indennità del 25 % è dovuta per le ore che superano la durata del lavoro di 8 ore al giorno.

41.2 Le ore straordinarie prestate di notte nonché la domenica e i giorni festivi devono essere in primo luogo compensate con un supplemento di tempo libero (art. 41.1) nel corso dell'anno civile seguente. Se una compensazione in tempo libero non è possibile, deve essere versata un'indennità supplementare di salario (art. 41.1). Se le ore straordinarie sono compensate con tempo libero di uguale durata, l'indennità di salario deve essere comunque versata al lavoratore (art. 41.1).

41.4 In caso di lavoro notturno continuo o a intervalli regolari, il 10 % dell'indennità di salario ai sensi dell'articolo 41.1 è versato sotto forma di supplemento di tempo libero.

Art. 42 Indennità per lavoro fuori sede

42.1 Principio: se in seguito a un lavoro fuori sede il lavoratore deve sopportare spese per i pasti e per un alloggio conveniente, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare queste spese.

42.2 Per lavoro fuori sede s'intende il lavoro svolto a più di 15 chilometri di strada dall'officina.

42.3 … per il vitto si applica la seguente tariffa:

indennità di mezzogiorno 15 franchi

Art. 43 Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato

43.1 Datore di lavoro e lavoratore possono convenire che quest'ultimo utilizzi il proprio veicolo per trasferte di servizio. In questo caso, il lavoratore ha diritto a un'indennità di 60 centesimi al km.

43.2 Per l'utilizzazione di una motocicletta, sono fissate le seguenti indennità:

- fino a 125 cm^3 di cilindrata 30 centesimi al km
- oltre 125 cm^3 di cilindrata 35 centesimi al km

43.3 La Commissione aziendale può concordare con la direzione un altro sistema d'indennità, nonché altre tariffe, purché l'indennità corrisponda globalmente agli importi indicati nella CCNL. Tali soluzioni aziendali devono tuttavia essere sottoposte alla CPNM prima della loro entrata in vigore.

43.4 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale e attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.

43.5 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

Art. 45 Pagamento del salario

45.1 Il salario è conteggiato e pagato ogni mese.

45.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese o versato entro lo stesso termine su un conto corrente bancario o postale.

45.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto, in cui sono specificati il salario, le indennità e le deduzioni.

Art. 48 Impedimento per malattia – obbligo di assicurazione

48.1 Il datore di lavoro assicura i suoi dipendenti presso un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per perdita di salario. In caso di malattia, l'assicurazione copre il salario nella misura dell'80 %.

48.3 … il premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera è a carico per metà del lavoratore … La quota del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione assieme alla quota del datore di lavoro. Il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro circa le condizioni di assicurazione dettagliate.

48.4 Indipendentemente da eventuali prestazioni assicurative, il lavoratore ha diritto all'80 % del salario a partire dal primo giorno di impedimento.

Art. 49 Condizioni di assicurazione

49.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

a) pagamento del salario in caso di malattia, dall'inizio, nella misura dell'80 % del salario normale (compresa l'indennità di fine anno);

b) indennità giornaliere versate durate 720 giorni nello caso di 900 giorni consecutivi. Un eventuale periodo di attesa può essere computato alla durata della prestazione;

c) in caso di incapacità parziale, la prestazione sostitutiva è calcolata proporzionalmente;

d) i nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative senza periodo di attesa se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute e se la cassa non ha formulato alcuna riserva in seguito a precedenti malattie. Le riserve formulate dall'assicurazione al momento del passaggio da una cassa malati privata a una cassa pubblica riconosciuta (e viceversa) non fanno oggetto delle condizioni di assicurazione della CCNL. Se del caso, il datore di lavoro ha un obbligo limitato di pagare il salario per la durata di questa riserva;

e) se un lavoratore non può più essere assicurato, ad esempio a causa di esaurimento delle prestazioni assicurative o di pensionamento, può essere convenuto un pagamento limitato del salario ai sensi dell'articolo 324*a* CO, tenendo conto degli anni di servizio, a partire dalla data dell'uscita dall'assicurazione collettiva;

f) tutto il personale aderente alla presente Convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva, fatte salve eventuali assicurazioni individuali già esistenti ed equivalenti;

g) possono essere scelti solo assicuratori soggetti all'accordo di libero passaggio nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia concluso tra l'Associazione degli assicuratori privati malattia e infortuni (AMI) e il Concordato degli assicuratori malattia svizzeri (CAMS);

h) dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, i lavoratori devono poter aderire all'assicurazione individuale senza interruzione. Resta valida l'età al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva e non possono essere formulate nuove riserve. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni dell'assicurazione precedente, e in particolare in termini sia di importo dell'indennità giornaliera, sia di durata del diritto alla prestazione …

i) per le riserve esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura ai sensi dell'articolo 324*a* CO.

49.2 Se un lavoratore con assicurazione individuale omette di assicurarsi contro le malattie e accetta tuttavia il contributo di cassa malati del datore di lavoro, questa partecipazione è ritenuta sostituire le pretese che possono derivare dall'articolo 324*a* CO, a condizione che il datore di lavoro abbia svolto i controlli prescritti.

49.3 Le prestazioni di cui all'articolo 49.1 sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324*a* CO.

49.4 Per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65 rispettivamente 64 anni di età, il datore di lavoro prende contatto con la compagnia di assicurazione interessata e informa i lavoratori al riguardo.

Art. 53 Assicurazione infortuni non professionali

53.4 Il datore di lavoro deve quindi informare il lavoratore non appena cessa il suo obbligo diretto di pagare il salario (art. 53.2) o se quest'ultimo è sceso al di sotto del 50 % del salario normale.

Art. 54 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile

54.1 Durante il servizio militare, civile o di protezione civile svizzero, il lavoratore riceve un salario dal datore di lavoro. Il pagamento è effettuato sulla base della notifica IPG.

54.2 L'importo del salario è fissato come segue:

Durante la scuola reclute come recluta:	
a) celibi senza obbligo di mantenimento	50 % del salario
b) coniugati o celibi con obbligo di mantenimento	80 % del salario
c) militari in ferma continuata durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio	80 % del salario
Durante altri periodi di servizio obbligatorio fino a 4 settimane per anno civile	100 % del salario
Per ulteriori periodi di servizio: tutte le categorie	80 % del salario

54.3 Nell'ambito del pagamento del salario, le prestazioni IPG spettano al datore di lavoro. Se tali prestazioni superano il pagamento del salario illustrato sopra, queste vanno sempre girate al lavoratore e conteggiate presso la cassa di compensazione.

Art. 59 Disdetta in generale

59.3 La disdetta è da inoltrare per lettera raccomandata entro la fine del mese. Essa deve pervenire al destinatario al più tardi entro l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di disdetta. …

Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova

60.3 In caso di riduzione effettiva del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, esso è prolungato di un periodo equivalente.

Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova

61.3 Se dopo la fine del tirocinio il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta sono considerati anche gli anni di apprendistato.

Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro

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

a) …

b) …

c) a partire dal decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia di indennità giornaliere per malattia o infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 %;

d) …

e) …

Appendice 10

Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'artigianato del metallo. DCF

Appendice 10

Salari minimi 2006

Apprendistato completato nell'ambito settore

a) metalcostruttori

Età	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
20–21	fr. 20.70	fr. 3600.–	fr. 46 800.–
22–24	fr. 21.55	fr. 3750.–	fr. 48 750.–
25–29	fr. 23.80	fr. 4140.–	fr. 53 820.–
30–39	fr. 25.10	fr. 4365.–	fr. 56 745.–
a partire da 40	fr. 25.50	fr. 4440.–	fr. 57 720.–

b) fabbri/maniscalchi/meccanici per macchine agricole

Età	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
20–21	fr. 20.70	fr. 3600.–	fr. 46 800.–
22–24	fr. 21.55	fr. 3750.–	fr. 48 750.–
25–29	fr. 22.65	fr. 3940.–	fr. 51 220.–
30–39	fr. 23.80	fr. 4140.–	fr. 53 820.–
a partire da 40	fr. 24.10	fr. 4190.–	fr. 54 470.–

Lavoratori semiqualificati in un settore specializzato

Svolgimento di lavori ripetitivi. Esecuzione corretto di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie.

Età	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
20–21	fr. 18.10	fr. 3150.–	fr. 40 950.–
22–24	fr. 18.95	fr. 3300.–	fr. 42 900.–
25–29	fr. 20.10	fr. 3500.–	fr. 45 500.–
a partire da 30	fr. 21.00	fr. 3650.–	fr. 47 450.–

Manovali

Svolgimento di lavori semplici

Età	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
a partire da 20	fr. 17.55	fr. 3050.–	fr. 39 650.–

Periodo di carenza

In seguito a una riqualificazione o a un reinserimento professionale, i salari minimi sono vincolanti dopo un periodo di carenza di tre mesi.

Appendice 11

Regolamento per la promozione del perfezionamento
(ai sensi degli art. 22 e 23 CCNL)

Art. 1 **Contenuti del perfezionamento**

Sono ammessi i corsi riferiti alla professione o alla funzione con i seguenti contenuti di perfezionamento:

a) conoscenze specifiche della produzione nonché nuovi metodi e tecniche
b) tecniche di lavoro personali migliori
c) conoscenze generali della professione e del settore
d) compiti organizzativi e di gestione
e) conoscenze generiche relative al contesto del lavoro

Art. 2 **Finanziamento dei costi**

a) Per le misure di formazione consone ai criteri fissati, il datore di lavoro si fa carico del salario fino a un massimo di tre giorni lavorativi, conformemente all'art. 22.1 CCNL.
b) Per i corsi, i seminari o gli incontri d'informazione previsti dall'azienda e perciò obbligatori per i lavoratori, il datore di lavoro si fa carico anche dei costi supplementari.
c) Per i corsi, i seminari o gli incontri d'informazione a cui il lavoratore partecipa di propria iniziativa, la ripartizione delle spese d'iscrizione, vitto, alloggio e viaggio è stabilita individualmente tra il datore di lavoro e il lavoratore.
d) Per i corsi, i seminari o gli incontri d'informazione riguardanti l'art. 23 CCNL, la CPNM o una parte contraente possono accordare delle sovvenzioni per coprire le spese. Le spese salariali dei due giorni supplementari pagati possono essere dedotte dalle spese professionali e di applicazione.
e) In caso di grandi investimenti da parte del datore di lavoro (spese per salari e corsi) è possibile stabilire un obbligo di rimborso nel caso di rinuncia volontaria al corso da parte del lavoratore entro un termine fissato individualmente.
f) Secondo l'interpretazione della CPNM, il datore di lavoro e il lavoratore possono convenire individualmente giorni lavorativi non remunerati per seguire dei corsi di perfezionamento personale. Benché la CCNL non preveda un diritto a giorni lavorativi non retribuiti da dedicare al perfezionamento personale, la CPNM non esclude questa possibilità.

g) Non sono soggetti agli art. 22 e 23 CCNL né sono oggetto di sovvenzioni per spese professionali e di applicazione:
   – i corsi per corrispondenza
   – i corsi di lingue e i corsi per il tempo libero
   – i corsi preparatori per l'ottenimento di un diploma professionale particolare o di un diploma professionale superiore
   – i corsi che servono ad apprendere un'altra professione
   – i corsi presso scuole universitarie professionali
h) La partecipazione a corsi aziendali interni rientra nel diritto di cui all'art. 22 CCNL.
i) Eventuali divergenze d'opinione possono essere sottoposte al giudizio della CPNM.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 12

Piattaforma d'azione, progresso e fiducia

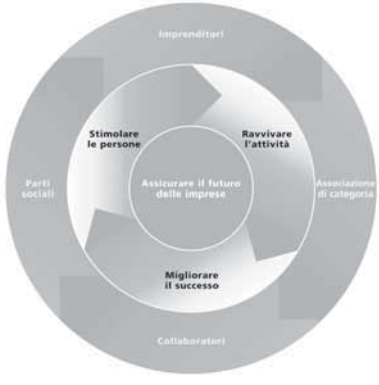
Situazione attuale
Da tempo l'artigianato del metallo si trova in una situazione congiunturale tesa e difficile. Contemporaneamente, le condizioni quadro aziendali ed economiche sono gradualmente deteriorate e limitano inutilmente la libertà imprenditoriale. Il risultato di questa evoluzione è un'aspra concorrenza distruttiva e in parte rovinosa, che genera sempre più frustrazione e rassegnazione.

Il bisogno d'intervento è evidente e unendo in modo mirato le nostre forze noi partner dell'artigianato del metallo vogliamo avviare una nuova azione e fornire un contributo comune alla sopravvivenza e alla competitività delle imprese.

Azione comune
Per assicurare il futuro delle imprese dell'artigianato del metallo, è necessaria una collaborazione tra imprenditori, collaboratori, parti sociali e associazione di categoria.
La piattaforma enuncia i principi e i contributi più importanti che devono prestare i quattro partner se vogliono essere forze motrici del successo. Come illustrato dal seguente bilanciere, le varie forze devono interagire, rafforzarsi reciprocamente e contribuire congiuntamente a:

– stimolare le persone
– ravvivare i clienti e l'attività
– migliorare i risultati e il successo

Le forze motrici



Assicurare il futuro delle imprese
Con una collaborazione intensa e costruttiva vogliamo gettare le fondamenta per assicurare il futuro delle imprese dell'artigianato del metallo a lungo termine.
La nostra fiducia comune nel futuro si basa su fondamenta sane e su una prospettiva di apertura e lungimiranza.
Assieme vogliamo osare una nuova azione, sfruttare il potenziale di tutti gli attori e migliorare le loro chance future, nel rispetto delle seguenti linee guida.

Stimolare le persone
L'imprenditore fissa con i lavoratori obiettivi sensati e allettanti e influenza favorevolmente il contesto dell'impresa.

Il collaboratore riconosce che il lavoro è un elemento essenziale della vita e un arricchimento e orienta le proprie attività agli obiettivi dell'impresa.

L'associazione di categoria offre possibilità di formazione e perfezionamento professionale allettanti, sensibilizzando così gli attori a una mentalità imprenditoriale globale.

Le parti sociali elaborano un contratto collettivo di lavoro equo e s'impegnano per creare condizioni quadro economiche sane, preparando così il terreno al nuovo clima d'azione.

Contribuire durevolmente al successo imprenditoriale
L'imprenditore dà la priorità alla sicurezza finanziaria, che deve essere sufficiente, e lavora con cifre chiave.

Il collaboratore rispetta e incarna un'immagine dell'impresa credibile e unitaria nell'ambito del suo lavoro.

L'associazione di categoria promuove l'immagine dell'artigianato del metallo, offrendo così una base sana per l'azione individuale delle imprese sul mercato.

Le parti sociali favoriscono l'identificazione del settore e la sua percezione favorevole in seno all'economia e alla società, rafforzando così la funzione modello e la credibilità dell'artigianato del metallo.

Ravvivare l'attività
L'imprenditore verifica periodicamente la gamma di prodotti e servizi per valutarne l'attrattiva sul mercato e le chance di successo e, se necessario, apporta dei correttivi.

Il collaboratore presta attenzione alle informazioni fornite dai clienti e le traduce in proposte di miglioramento costruttive.

L'associazione di categoria osserva attivamente il contesto di mercato e informa i membri sulle tendenze che si delineano.

Le parti sociali si adoperano per un ambiente economico e politico che offra agli imprenditori un adeguato margine d'azione.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 13

Nota concernente il servizio di turno (servizio di picchetto)

In applicazione dell'art. 41.3 CCNL devono essere osservate le seguenti linee guida e raccomandazioni della Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM).

Art. 1 **Tempo di lavoro**

1.1 È considerato tempo di lavoro quello in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per fornire una prestazione. È considerato tempo di lavoro anche il tempo di presenza durante il quale il lavoratore aspetta che gli sia assegnato il lavoro.

Art. 2 **Servizio di picchetto**

2.1 All'interno dell'azienda
È tempo di lavoro anche il servizio di turno o di picchetto, se il lavoratore deve tenersi pronto a intervenire all'interno dell'azienda.

2.2 Al di fuori dell'azienda
Non è considerato tempo di lavoro il servizio di turno in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro al di fuori dell'azienda. Se invece il lavoratore è chiamato al lavoro, questo tempo è considerato tempo di lavoro. In deroga all'art. 25.1 CCNL è considerato tempo di lavoro anche il tempo per il tragitto dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro.

Art. 3 **Retribuzione**

3.1 Siccome nell'ambito del servizio di turno sono retribuite solo le ore di lavoro effettive, si raccomanda alle imprese di retribuire questo picchetto attraverso il salario di base.

Art. 4 **Supplementi**

4.1 Se il lavoratore di picchetto è chiamato al lavoro, la domenica e i giorni festivi nonché di notte sono versati i supplementi previsti dalla legge sul lavoro.

Per notte s'intendono i seguenti orari:
in estate dalle 22.00 alle 05.00 (dal 1 maggio al 30 settembre)
in inverno dalle 23.00 alle 06.00 (dal 1 ottobre al 30 aprile)

Sono parificati alle domeniche il giorno della festa nazionale e gli otto giorni festivi cantonali che i cantoni possono stabilire conformemente alla legge sul lavoro (art. 20a LL).

Art. 5 **Regolamentazione**

5.1 L'obbligo di prestare servizio di turno è disciplinato nel contratto di lavoro.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 14

Disposizioni minime per il personale impiegato tramite un'agenzia di collocamento o di consulenza per il personale

Art. 1 **Principio**

1.1 Ai sensi dell'art. 3.3.3 CCNL, le parti contraenti formulano le seguenti condizioni per il calcolo del salario orario minimo, all'attenzione dei datori di lavoro assoggettati.

Art. 2 **Calcolo delle tariffe orarie minime**

2.1 Per soddisfare gli standard minimi elencati all'art. 3.3.3 CCNL, conformemente all'art. 37 CCNL e all'appendice 10 e in base alla durata del lavoro prevista all'art. 24 CCNL, gli attuali salari minimi devono essere maggiorati delle seguenti percentuali:

Art. 28 Vacanze	
20 giorni	08.33%
21 giorni	08.78%
22 giorni	09.24%
25 giorni	10.64%
30 giorni	13.04%
Art. 30 Giorni festivi	
Per giorno festivo	0.42%
Art. 33 Assenze	
Per giorno di assenza	0.42%
Art. 38 Indennità di fine anno	8.33%
Art. 40 Lavoro straordinario	
All'ora	25.00%
Art. 41 Lavoro serale	
All'ora	25.00%
Art. 41 Lavoro notturno	
All'ora	50.00%
Art. 41 Domeniche e giorni festivi	
All'ora	100.00%

2.2 Per il resto le parti contraenti ribadiscono che devono essere rispettati anche gli art. 48 e 49 CCNL (impedimento per malattia, obbligo di assicurazione, condizioni di assicurazione) nonché l'art. 54 (pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile).

Art. 3 **Rispetto delle disposizioni della DFO**

3.1 Le parti contraenti raccomandano ai datori di lavoro di vincolare al rispetto di queste disposizioni anche le agenzie di collocamento o di consulenza per il personale.

Zurigo, Berna, agosto 2005

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Emil Weiss

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato UNIA

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Il co-presidente
Vasco Pedrina

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato SYNA

Il presidente
Dr. Max Haas

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino