

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 2014

conclusa tra

l'Unione Svizzera del Metallo USM

da una parte e

il Sindacato Unia

Syna – il Sindacato

dall'altra

Crediti fotografici: Unione Svizzera del Metallo, Zurigo
Frontespizio: Hans Ege, Weggis

Indice

| | |
|------------------|---|
| Principio | 6 |
|------------------|---|

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo d'applicazione

| | | |
|--------|-------------------------|---|
| Art. 1 | Parti contraenti | 9 |
| Art. 2 | Scopo della Convenzione | 9 |
| Art. 3 | Campo d'applicazione | 9 |

Disposizioni generali

| | | |
|---------|---|----|
| Art. 4 | Collaborazione e obbligo di pace | 15 |
| Art. 5 | Libertà di associazione | 16 |
| Art. 6 | Disposizioni complementari | 16 |
| Art. 7 | Contributo professionale regionale | 17 |
| Art. 8 | Contratti di adesione/tasse | 17 |
| Art. 9 | Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione | 18 |
| Art. 10 | Commissioni Paritetiche Professionali (CPP) | 19 |
| Art. 11 | Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM) | 20 |
| Art. 12 | Tribunale arbitrale | 22 |
| Art. 13 | Violazioni della CCNL: rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali | 23 |
| Art. 14 | Partecipazione nell'azienda/accordo aziendale | 24 |
| Art. 15 | Modifiche e pubblicazione della Convenzione | 25 |
| Art. 16 | Finanziamento di compiti speciali | 25 |
| Art. 17 | Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) | 26 |
| Art. 18 | Durata della Convenzione | 26 |

Contributo alle spese di applicazione

| | | |
|---------|---------------------------------------|----|
| Art. 19 | Contributo alle spese di applicazione | 29 |
|---------|---------------------------------------|----|

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

| | | |
|---------|--|----|
| Art. 20 | Obblighi del datore di lavoro | 33 |
| Art. 21 | Obblighi del lavoratore | 34 |
| Art. 22 | Promozione del perfezionamento professionale | 36 |
| Art. 23 | Perfezionamento particolare | 36 |

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

| | | |
|---------|--|----|
| Art. 24 | Durata del lavoro | 39 |
| Art. 25 | Ritardo, interruzione del lavoro, percorso | 39 |

| | | |
|----------------------------|---|----|
| Art. 26 | Lavoro di recupero | 40 |
| Art. 27 | Lavoro straordinario | 40 |
| Art. 28 | Vacanze | 40 |
| Art. 29 | Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze | 41 |
| Art. 30 | Giorni festivi | 42 |
| Art. 31 | Indennità per giorni festivi | 42 |
| Art. 32 | Pensionamento flessibile | 43 |
| Art. 33 | Indennità per assenze giustificate | 44 |
| Art. 34 | Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica o di un obbligo legale | 44 |
| Salari, indennità | | |
| Art. 35 | Salario a rendimento | 47 |
| Art. 36 | Salario orario, mensile, annuo | 47 |
| Art. 37 | Salari minimi | 47 |
| Art. 38 | Indennità di fine anno (tredicesima) | 48 |
| Art. 39 | Trattative salariali | 49 |
| Art. 40 | Indennità per lavoro straordinario | 49 |
| Art. 41 | Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi | 50 |
| Art. 42 | Indennità per lavoro fuori sede | 50 |
| Art. 43 | Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato | 51 |
| Art. 44 | Indennità per circostanze particolari | 52 |
| Art. 45 | Pagamento del salario | 52 |
| Prestazioni sociali | | |
| Art. 46 | Assegni per i figli e per la formazione | 55 |
| Art. 47 | Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore | 55 |
| Art. 48 | Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione | 55 |
| Art. 49 | Condizioni di assicurazione | 56 |
| Art. 50 | Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia nel ramo professionale | 58 |
| Art. 51 | Impedimento per infortunio | 58 |
| Art. 52 | Assicurazione infortuni professionali, premi | 58 |
| Art. 53 | Assicurazione infortuni non professionali | 58 |
| Art. 54 | Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile | 59 |
| Art. 55 | Assicurazione contro la disoccupazione/indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo/cassa | 59 |
| Art. 56 | Morte del lavoratore | 60 |
| Art. 57 | Morte del datore di lavoro | 60 |
| Art. 58 | Previdenza professionale (2° pilastro) | 60 |

| | |
|---|-----------|
| Disdetta | |
| Art. 59 Disdetta in generale | 63 |
| Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova | 63 |
| Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova | 63 |
| Art. 62 Protezione dalla disdetta | 64 |
| Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro | 65 |
| Art. 64 Divieto di disdetta da parte del lavoratore | 65 |
| Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro | 66 |
| Art. 66 Disdetta ingiustificata | 66 |
| Art. 67 Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego | 66 |
| Art. 68 Pubblicazione in varie lingue | 67 |
| Firme delle parti contraenti | 64 |
| | |
| Appendici | |
| Appendice 1 | |
| Regolamento della Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM) | 71 |
| Appendice 2 | |
| Regolamento per il finanziamento di compiti speciali | 77 |
| Appendice 3 | |
| Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione | 79 |
| Appendice 4 | |
| Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione) | 83 |
| Appendice 5 | |
| Modifiche del diritto del contratto di lavoro del 1° gennaio 2013 | 89 |
| Appendice 6 | |
| Misure per il mantenimento dei posti di lavoro in caso di problemi economici e strutturali | 93 |
| Appendice 7 | |
| Accordo protocollare per gli apprendisti | 97 |
| Appendice 8 | |
| Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale | 101 |
| Appendice 9 | |
| Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale (DFO) | 111 |

| | |
|---|-----|
| Appendice 10 | |
| Salari minimi e adeguamenti salariali (informazioni separate sono fornite annualmente) | 131 |
| Appendice 11 | |
| Regolamento per la promozione del perfezionamento | 133 |
| Appendice 12 | |
| Regolamento delle prestazioni per il perfezionamento | 135 |
| Appendice 13 | |
| Nota concernente il servizio di turno (servizio di picchetto) | 139 |
| Appendice 14 | |
| Calcolo del salario orario, indennità salariali | 141 |
| Appendice 15 | |
| Cauzione | xx |

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
- Art. 2 Scopo della Convenzione
- Art. 3 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
- Sindacato Unia
 - Syna – il Sindacato
- dall'altra.

Art. 2 Scopo della Convenzione

- 2.1 Le parti contraenti la presente Convenzione operano per la realizzazione dei seguenti obiettivi:
- a) fissare condizioni di lavoro al passo coi tempi;
 - b) promuovere e rafforzare la collaborazione tra dipendenti e datori di lavoro nonché delle loro organizzazioni;
 - c) rispettare le disposizioni e gli accordi nonché risolvere le divergenze di opinione secondo una procedura regolamentata;
 - d) applicare congiuntamente la Convenzione collettiva nazionale di lavoro CCNL ai sensi dell'art. 357b CO;
 - e) promuovere l'ulteriore sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo, delle aziende e dei dipendenti;
 - f) impegnarsi a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro e
 - g) tutelare la pace assoluta del lavoro.
- 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 e Basilea Città, 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 da stalla, aziende che eseguono lavoro salariato agricolo e/o forestale, se effettuano riparazioni per conto terzi;
- 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 Svizzera¹⁾ nonché degli art. 1 e 2 dell'ordinanza corrispondente²⁾ 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).

¹⁾ RS 823.20

²⁾ ODist, RS 823.21

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.

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**

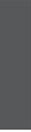
3.3.1 La CCNL si applica a tutto il personale, purché esso non ne sia escluso in base all'art. 3.4 CCNL.

3.3.2 Se un datore di lavoro assoggettato alla CCNL, rispettivamente alla DFO, impiega lavoratori tramite un'agenzia di consulenza per il personale, si applica la presente CCNL.

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 dipendenti occupati con funzioni quadro a cui sono sottoposti dei collaboratori, nonché quei collaboratori che, in base alla loro posizione o responsabilità, dispongono di ampi poteri decisionali all'interno dell'azienda oppure possono influenzare in modo determinante le decisioni;
- 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). Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014, si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 24 «Durata del lavoro», art. 30 «Giorni festivi» e art. 33 «Assenze giustificate». L'indennità mensile alle persone in formazione è pagata 13 volte all'anno.



Disposizioni generali

- Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 5 Libertà di associazione
- Art. 6 Disposizioni complementari
- Art. 7 Contributo professionale regionale
- Art. 8 Contratti di adesione/tasse
- Art. 9 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione
- Art. 10 Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)
- Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM)
- Art. 12 Tribunale arbitrale
- Art. 13 Violazioni della CCNL: rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali
- Art. 14 Partecipazione nell'azienda
- Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione
- Art. 16 Finanziamento di compiti speciali
- Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
- Art. 18 Durata della Convenzione

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 CCNL 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 CCNL 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. 14 CCNL e nel «Regolamento tipo» relativo alla partecipazione della Commissione aziendale (appendice 8 CCNL) in materia di soluzione dei problemi aziendali che hanno conseguenze sui rapporti di lavoro.
- 4.7 Le parti contraenti la CCNL sostengono la formazione e il perfezionamento professionali permanenti 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 CCNL. 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.

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 CCNL 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 CCNL 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 CHF 100 000.– | tassa CHF 300.– |
| | da CHF 100 000.– fino a CHF 500 000.– | tassa CHF 600.– |
| | da CHF 500 000.– fino a CHF 1 000 000.– | tassa CHF 1 000.– |
| | oltre CHF 1 000 000.– | tassa CHF 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 CCNL). 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 Commissione Paritetica Professionale (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 CCNL.
- 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 CCNL.

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 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) 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 CCNL e comunicazione alla CPNM ai sensi dell'art. 11.5 h) CCNL;
 - i) promozione della formazione e del perfezionamento professionali;
 - j) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

k) 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 segretario 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, 4 di Unia e 2 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 alle spese di applicazione;

- f) trattative salariali ai sensi dell'art. 39 CCNL;
- g) trattative sulla CCNL;
- h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli art. 37.4 e 37.5 CCNL (delega al consiglio della CPNM);
- i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione (delega al consiglio della CPNM);
- j) decisione e incasso di spese di controllo, spese procedurali, crediti supplementari e pene convenzionali (delega al consiglio della CPNM);
- 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 della formazione e del perfezionamento professionali;
- 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 CCNL 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.
- r) giudizio e decisione in merito a differenze dalle disposizioni contrattuali collettive di lavoro conformemente all'appendice 6 CCNL (delega al consiglio della CPNM).

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.

- 11.8 La CPNM nomina un consiglio della CPNM. Tale consiglio della CPNM è responsabile di giudicare in merito alle lettere h), i), j) e r) dell'art. 11.5 CCNL. Contro le decisioni del consiglio della CPNM conformemente all'art. 11.5, lit. i) e j) CCNL si può invocare il tribunale ordinario.

Art. 12 Tribunale arbitrale

- 12.1 Il tribunale arbitrale è composto da un presidente e due membri. Il presidente deve essere giurista e avere esperienza pratica in materia di procedura processuale in veste di giudice, avvocato o altro. Quali membri devono essere nominate, secondo la natura della controversia, persone competenti e giuristi.
- 12.2 Il presidente del tribunale arbitrale è nominato 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. Le parti coinvolte nella procedura nominano ognuna un altro membro. Se tale designazione non viene effettuata entro due settimane, la nomina compete al presidente stesso.
- 12.3 La sentenza del tribunale arbitrale ha carattere definitivo. Qualora le parti non si accordino diversamente, il foro del tribunale arbitrale è a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile federale.

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 il consiglio della CPNM o una CPP intimano il pagamento degli arretrati corrispondenti. Possono inoltre essere condannati a pagare le spese procedurali e una pena convenzionale ai sensi dell'art. 13.3 CCNL.
- 13.2 E' inoltre possibile richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovven-

zionati dallo stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

- 13.3 Il consiglio della CPNM o una CPP hanno 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. Per assicurare i contributi alle spese di applicazione così come le pretese derivanti dalla CCNL, le aziende sottoposte alla CCNL devono depositare una cauzione. La cauzione è parte integrante della presente CCNL ed è regolata all'appendice 15 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 Il consiglio della CPNM, rispettivamente una CPP, 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 dal consiglio della 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.
- 13.9 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati (ai sensi dell'art. 13.8 CCNL) 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.
- 13.11 Il consiglio della CPNM è autorizzato a introdurre azioni legali in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

Art. 14 Partecipazione nell'azienda/accordo aziendale

- 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 CCNL. 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 CCNL

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

Vedi appendice 5 CCNL

Modifiche del diritto del contratto di lavoro del 1° gennaio 2013

Vedi appendice 6 CCNL

Misure per il mantenimento dei posti di lavoro in caso di problemi economici e strutturali

Vedi appendice 8 CCNL

Regolamento tipo per le commissioni aziendali

- 14.3 Gli accordi aziendali hanno la precedenza. Nel caso in cui non si giunga ad un accordo tra l'azienda e la rappresentanza dei lavoratori, si applicano le disposizioni della CCNL.

Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione

- 15.1 Nel periodo di validità della presente CCNL, ai sensi dell'art. 11.5n CCNL 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 CCNL.
- 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 CCNL.

- 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 coprire le spese nell'ambito della formazione degli apprendisti;
 - e) per mantenere e rafforzare la collaborazione fra le parti contraenti;
 - f) 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° gennaio 2014. Essa sostituisce la CCNL del 1° gennaio 2006.
- 18.2 La presente CCNL è conclusa per una durata di 5 anni ed è valida fino al 31 dicembre 2018.
- 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 dicembre 2018.
- 18.4 In caso di proroga della CCNL conformemente all'art. 28.2 CCNL la CCNL prorogata potrà essere disdetta con un termine di preavviso di 6 mesi la prima volta per il 31 dicembre 2019.
- 18.5 Se nessuna delle parti la revoca, la CCNL rimane in vigore per un altro anno.

Contributo alle spese di applicazione

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione

Contributo
alle spese di
applicazione

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 formazione e perfezionamento;
 - e) le spese amministrative del segretario.

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

- 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 formazione e perfezionamento 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 alle spese di applicazione di CHF 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 alle spese di applicazione di CHF 20.– mensili per ogni lavoratore assoggettato. Questo contributo così come quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretario della CPNM (fatto salvo l'art. 19.4 CCNL).

- 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 alle spese di applicazione. Per ragioni tecniche, i contributi 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 alle spese di applicazione, sono però sottoposti alla CCNL.
- 19.6 In caso di omissioni o errori nella deduzione e/o nel conteggio dei contributi 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 riscossione dei contributi alle spese di applicazione (appendice 3 CCNL).

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Obblighi del datore di lavoro

Art. 21 Obblighi del lavoratore

Art. 22 Promozione del perfezionamento professionale

Art. 23 Perfezionamento particolare

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.

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 CCNL.

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 CCNL 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 CCNL. 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 CCNL 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 alla conferenza del settore delle associazioni firmatarie della CCNL.
- 23.2 L'indennizzo per i corsi frequentati dai lavoratori citati all'art. 23.1 CCNL in relazione alla loro attività avviene tramite i contributi

professionali e alle spese di applicazione. Per il resto si applica l'appendice 11 CCNL.

23.3 Promozione del perfezionamento

La CPNM sovvenziona moduli/corsi/corsi d'insegnamento professionali.

L'offerta dei corsi di perfezionamento sussidiati è stabilita dalla CPNM. I costi del corso vengono rimborsati in base alla risoluzione della CPNM. Il regolamento delle prestazioni è disciplinato nell'appendice 12 CCNL.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 24 Durata del lavoro

Art. 25 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso

Art. 26 Lavoro di recupero

Art. 27 Lavoro straordinario

Art. 28 Vacanze

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

Art. 30 Giorni festivi

Art. 31 Indennità per giorni festivi

Art. 32 Pensionamento flessibile

Art. 33 Indennità per assenze giustificate

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

Art. 24 Durata del lavoro

24.1 La durata annuale del lavoro è in media pari a 2086 ore per il settore dell'artigianato dei fabbri, delle metalcostruzioni, dei serramenti e delle costruzioni in acciaio. Per le professioni delle tecniche agricole e per i maniscalchi la durata è di 2190 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:

Artigianato delle metalcostruzioni, dei fabbri, dei serramenti e delle costruzioni in acciaio:

40 ore/settimana o 2086 ore/anno

174 ore/mese o 8 ore/giorno

Artigianato delle tecniche agricole, maniscalchi:

42 ore/settimana o 2190 ore/anno

182.5 ore/mese o 8.4 ore/giorno

Le aziende miste vengono assegnate al settore artigianale che le caratterizza.

Se non è chiaro a quale settore un'azienda debba essere assegnata, si può consultare il consiglio della CPNM o una CPP.

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 sulla durata media mensile secondo l'art. 24.2 CCNL.

24.5 Nel contratto di lavoro individuale non possono essere concordate delle durate del lavoro superiori a quelle stabilite all'art. 24.2 CCNL.

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 entro un raggio di 15 chilometri di strada non è considerato tempo di lavoro.
- 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 I giorni da recuperare devono essere fissati per iscritto all'inizio dell'anno. 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 | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|------|------|------|------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019* |
| dopo il compimento del 20° anno d'età | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 24 |
| 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 |

* In caso di proroga ai sensi dell'art. 18.4 CCNL e art. 28.2 CCNL

28.2 In caso di proroga della CCNL ai sensi dell'art. 18.4 CCNL, a partire dal 1° gennaio 2019 la durata delle vacanze per i lavoratori della categoria dal 20° al 49° anno d'età è aumentata a 24 giorni.

28.3 Per i giovani lavoratori fino a 20 anni compiuti 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.

32.3 **Acquisto**

D'accordo con il lavoratore, il datore di lavoro può pagare le ore straordinarie su un conto individuale per la previdenza professionale del lavoratore presso un istituto di previdenza a favore del personale. Le possibilità e i limiti sono diversi a seconda del regolamento di previdenza e devono essere chiariti in precedenza presso la relativa cassa.

Art. 33 **Indennità per assenze giustificate**

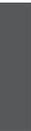
33.1 Ai lavoratori è bonificato il salario per le seguenti assenze:

- | | |
|---|----------|
| 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, entro 2 mesi dalla nascita | 3 giorni |
| 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
- Art. 36 Salario orario, mensile, annuo
- Art. 37 Salari minimi
- Art. 38 Indennità di fine anno (tredicesima)
- Art. 39 Trattative salariali
- Art. 40 Indennità per lavoro straordinario
- Art. 41 Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi
- Art. 42 Indennità per lavoro fuori sede
- Art. 43 Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato
- Art. 44 Indennità per circostanze particolari
- Art. 45 Pagamento del salario

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 CCNL.

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 CCNL. I salari minimi sono fissati annualmente nell'appendice 10 CCNL e fanno parte integrante della CCNL.
- 37.3 I salari minimi validi per l'anno successivo sono resi noti in una convenzione aggiuntiva, rispettivamente nell'appendice 10 CCNL alla fine dell'anno.
- 37.4 Le deroghe, rispettivamente le soluzioni particolari concernenti i regolamenti salariali devono essere sottoposte al consiglio della CPNM o a una CPP. La decisione di questi gremi ha carattere definitivo.
- 37.5 Nel caso in cui un salario minimo fissato dalle parti contraenti la CCNL non possa essere pagato per ragioni inerenti la personalità del lavoratore, bisogna sottoporre al consiglio della CPNM o ad una CPP una richiesta di deroga al salario minimo, dietro osservanza dell'art. 10.2 lit. h) e art. 11.5 lit. h) CCNL.
- 37.6 Categorie di lavoratori:
- a) metalcostruttori/metalcostruttrici (costruzione metallica, fabbri, costruzioni in acciaio);
 - b) meccanici/meccaniche per macchine agricole, maniscalchi, meccanici/meccaniche di apparecchi a motore;
 - c) lavoratori semiqualeficati in un settore specializzato: svolgimento di lavori ripetitivi, esecuzione corretta di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie.

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 (senza lavoro straordinario) ai sensi dell'art. 24.1 CCNL.
- 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.
- 39.3 Aziende con una rappresentanza del personale eletta conformemente all'appendice 4 CCNL possono concordare nell'ambito delle trattative salariali un adeguamento salariale diverso da quello stabilito dalle parti contraenti la convenzione. Il risultato degli accordi aziendale interni deve equivalere almeno all'intera somma salariale concordata dalle parti contraenti la CCNL.

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%.

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 e giorni festivi | 00.00–24.00 | 100% |
| Esposizioni/fiere la domenica | 00.00–24.00 | 50% |
| Lavoro notturno di meno di 25 notti per anno civile* | 23.00–06.00 | 50% |

- 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 CCNL) 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 CCNL). 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 CCNL).
- 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 CCNL).
- 41.4 In caso di lavoro notturno continuo o a intervalli regolari di 25 o più notti per anno civile, i lavoratori ricevono una compensazione in tempo libero del 10% oppure un supplemento di tempo libero pari al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.
*Art. 17b LL e art. 31 OLL 1

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 CHF 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.
- 42.5 La rappresentanza del personale può concordare con la direzione aziendale un altro sistema d'indennità e 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.

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 CHF –.60 al km.
- 43.2 Per l'utilizzazione di una motocicletta, sono fissate le seguenti indennità:
- fino a 125 cm³ di cilindrata CHF –.30 al km
 - oltre 125 cm³ di cilindrata CHF –.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 lavori particolari (pericolo, sporcizia, odori, 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, nonché tutte le deduzioni. La mancata osservanza viene punita come un'infrazione alla CCNL.
- 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
- Art. 47 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore
- Art. 48 Impedimento per malattia – Obbligo di assicurazione
- Art. 49 Condizioni di assicurazione
- Art. 50 Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia nel ramo professionale
- Art. 51 Impedimento per infortunio
- Art. 52 Assicurazione infortuni professionali, premi
- Art. 53 Assicurazione infortuni non professionali
- Art. 54 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile
- Art. 55 Assicurazione contro la disoccupazione/indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo/cassa
- Art. 56 Morte del lavoratore
- Art. 57 Morte del datore di lavoro
- Art. 58 Previdenza professionale (2° pilastro)

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 CCNL, l'obbligo di pagare il salario in caso di malattia e infortunio è disciplinato nelle disposizioni che seguono, ai sensi degli art. 48 ss CCNL.

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 CCNL, è compensato con l'art. 48.1 CCNL.

- 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 dettate.
- 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) il pagamento del salario inclusa l'indennità di fine anno in caso di malattia, dall'inizio, nella misura dell'80% del salario normale (compresi gli assegni per i figli, senza spese);
 - b) la durata della copertura assicurativa deve coprire 720 giorni nell'arco di 900 giorni e deve includere una o più malattie;
 - c) le indennità giornaliere da versare devono essere calcolate in maniera proporzionale al grado d'incapacità lavorativa;
 - d) nel caso di una riduzione dell'indennità giornaliera dovuta a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto ad un controvalore pari a 720 giorni completi;
 - e) eventuali riserve esistenti devono essere comunicate per iscritto all'assicurato al momento dell'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per un periodo di cinque anni;
 - f) le prestazioni per la maternità previste dalla LAMal vengono erogate in aggiunta all'assicurazione maternità statale;
 - g) al momento della sua uscita dall'assicurazione collettiva, l'assicurato dev'essere informato in merito al diritto di aderire ad un'assicurazione individuale. Tale adesione deve avvenire conformemente alle regole della LAMal (non possono essere formulate nuove riserve, tariffa unitaria, periodo d'attesa);

- h) tutto il personale sottoposto alla convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva d'indennità giornaliera;
- i) in caso di eccesso di partecipazione, i lavoratori hanno diritto in proporzione alla partecipazione al premio;
- j) per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65, rispettivamente i 64 anni di età, il datore di lavoro contatta la compagnia di assicurazione interessata ed informa adeguatamente i lavoratori in merito;
- k) se un lavoratore non può più essere assicurato, ad esempio a causa di esaurimento delle prestazioni assicurative o di pensionamento, si può convenire 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.

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 CCNL sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

49.4 Al lavoratore si raccomanda di assicurare privatamente la differenza tra la prestazione sostitutiva ai sensi dell'art. 49.1a CCNL 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.

51.2 Fatto salvo l'art. 51.3 CCNL, 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 dal 1° gennaio 2008, la SUVA assicura al massimo CHF 296.– al giorno, ossia CHF 126 000.– 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. 51.4 CCNL e 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 CCNL, 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 CCNL) 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 (SR) come recluta: |
| a) per celibi senza obbligo di mantenimento 50% del salario; |
| b) per coniugati o celibi con obbligo di mantenimento 80% del salario; |
| c) per militari in ferma continuata 80% del salario durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio; |
| d) durante altri periodi di servizio obbligatorio fino a 4 settimane per anno civile 100% del salario; per ulteriori periodi di servizio: |
| e) per 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 consegnate 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-PROMEIA) 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-PROMEIA» 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
- Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova
- Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova
- Art. 62 Protezione dalla disdetta
- Art. 63 Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro
- Art. 64 Divieto di disdetta da parte del lavoratore
- Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
- Art. 66 Disdetta ingiustificata
- Art. 67 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego
- Art. 68 Pubblicazione in varie lingue

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.

- 62.7 Nel caso in cui un'azienda fosse costretta a chiudere il proprio esercizio, a mettere in atto licenziamenti collettivi oppure a trasferire una parte dell'esercizio a terzi, devono essere osservate le disposizioni contenute nelle appendici 5 e 6 della presente CCNL.

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 undici 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 giornaliera 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 CCNL 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 CCNL, e tale attività deve essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
- 64.2 Gli art. 63.2 e 63.3 CCNL 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'indennità 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 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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 assegnatili 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 civili. 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, 4 rappresentanti di Unia, 2 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 Commissione può delegare al segretario della CPNM 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.
- 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 convocazione 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 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, le indennità, il salario relativo alle vacanze o altro non vengono pagati secondo le disposizioni regolamentari, l'importo trattenuto deve essere versato al lavoratore e la prova del pagamento fornita alla CPNM. 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 I ricorsi contro le decisioni del consiglio della CPNM vanno presentati mediante lettera raccomandata indirizzata alla CPNM entro 30 giorni dal ricevimento della notifica, recapitata tramite raccomandata, al tribunale ordinario (cfr. art. 11.8 CCNL). In mancanza di un ricorso presentato nelle forme prescritte, la decisione diventa esecutiva.

Art. 14 Diritto agli arretrati e alle multe

- 14.1 I proventi derivanti dalle pene convenzionali, dalle spese di controllo e dalle spese procedurali decretate dal consiglio della CPNM o dalle CPP sono versati alla rispettiva 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, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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'articolo 1 vengono anzitutto pagate le spese correnti, quelle per i diversi progetti come la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro, la promozione del perfezionamento ed ulteriori compiti di controllo e di applicazione. Anche gli oneri di segreteria del segretariato della CPNM, svolti dal segretariato dell'USM, sono coperti da tale importo. Alla succursale della CPNM a Berna, gestita da Unia, è versato un importo fisso, stabilito dalla CPNM, per i compiti di applicazione della CCNL.

Art. 3 **Conto della CPNM**

- 3.1 Il saldo rimanente costituisce nuovamente il 100%. La CPNM decide in merito all'utilizzo dei mezzi del fondo in base all'art.16 CCNL. Essa versa i contributi sotto indicati ai seguenti fondi:
- 3.2 CHF 300 000.– al fondo «Promozione del perfezionamento». Da questo fondo saranno sovvenzionati i corsi approvati dalla CPNM, pubblicati sul sito internet della CPNM (www.cpnm.ch).
- 3.3 CHF 150 000.– al fondo «Infrastruttura per la formazione di base e il perfezionamento». Gli importi sono attribuiti dalla CPNM su richiesta specifica.

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 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 il 1° gennaio 2014.

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 3

Regolamento relativo al contributo 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 alle spese di applicazione.
- 2.3 I contributi alle spese di applicazione dedotti dal datore di lavoro devono essere versati trimestralmente o annualmente al segretario 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 CCNL comprovante l'importo dei contributi versati.
- 3.2 Formulare ufficiali di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPNM, Seestrasse 105, Casella postale, 8027 Zurigo, o presso uno dei sindacati firmatari. I formulari possono anche essere scaricati dal sito internet della CPNM.

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 CCNL.
- 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 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 alle spese di applicazione, la CPNM ha i seguenti compiti:
 - a) approva il budget e i conti annuali e prende atto del 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 Funge da organo di controllo la stessa società di revisione come per l'USM. Essa 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 alle spese di applicazione.

Art. 7 Applicazione

- 7.1 Nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi 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 il 1° gennaio 2014.

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore

Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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. 34^{ter} 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 infortuni¹⁾ e 6 della legge sul lavoro²⁾;
- b) trasferimento dell'impresa ai sensi degli art. 333 e 333a del Codice delle obbligazioni³⁾;
- 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 1993¹⁾,
decreta:

I Il Codice delle obbligazioni²⁾ è modificato come segue:

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

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

Misure per il mantenimento dei posti di lavoro in caso di problemi economici e strutturali

Art. 1 **Principio**

- 1.1 Le parti contraenti considerano il mantenimento e la creazione di posti di lavoro una questione essenziale e in caso di problemi economici e strutturali osservano le direttive seguenti.

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 i lavoratori interessati, i loro rappresentanti aziendali e il consiglio della CPNM o una CPP.

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. Possono essere coinvolti anche il consiglio della CPNM o una CPP.
- 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, rispettivamente il consiglio della CPNM o una CPP.

- 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 il consiglio della CPNM o la CPP 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
 - f) eccezioni a tempo determinato alle disposizioni della convenzione collettiva. Queste eccezioni devono essere collegate, ogni volta che ciò è possibile, a ulteriori compensazioni.
- 5.3 Le eccezioni secondo la cifra f) sopra citata possono essere accordate dalla CPP o dal consiglio della CPNM in seguito alla richiesta dell'azienda. Tali eccezioni possono essere accordate unicamente se i problemi economici sono causati da fattori estranei all'azienda.
- 5.4 La direzione è tenuta ad informare tempestivamente i collaboratori circa le misure pianificate. Circa le misure adottate e approvate dal consiglio della CPNM o dalla CPP, i lavoratori devono essere informati per iscritto.

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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.

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 sull'art. 3.4.1e CCNL e ha la stessa validità.

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore

Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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 del 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, se 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 organizzazioni 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
Dai 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 a 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 dei membri della CA**

11.1 I membri della CA godono di una posizione di 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 dei 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, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore

Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 9

Überarbeitung gemäss LGAV
AVE Zugabe

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ 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 elettrica 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 Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ 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

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 357b 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, 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 ... | 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 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 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 semiqualeficati 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 cm³ di cilindrata 30 centesimi al km
 - oltre 125 cm³ 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 giornaliera 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 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 ...
 - i) per le riserve esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura ai sensi dell'articolo 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'articolo 324a 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 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.

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 giornaliera per malattia o infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100 %;
 - d) ...
 - e) ...

Appendice 10

Salari minimi e adeguamenti salariali

Art. 1 **Salari minimi**

| | |
|---|----------------|
| a) Metalcostruttore/metalcostruttrice AFC (costruzione metallica, lavori in ferro battuto, costruzioni in acciaio) | |
| b) maniscalchi meccanici/meccaniche per macchine agricole AFC | |
| Categoria | al mese |
| nel 1° e 2° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 100.– |
| nel 3° e 4° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 280.– |
| nel 5° e 6° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 460.– |
| nel 7° e 8° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 640.– |
| nel 9° e 10° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 820.– |
| dall'11° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 5 000.– |
| L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base. | |

| | |
|---|----------------|
| c) lavoratori semiqualeficati in un settore specializzato | |
| Categoria | al mese |
| nel 1° e 2° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 550.– |
| nel 3° e 4° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 700.– |
| nel 5° e 6° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 850.– |
| nel 7° e 8° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 000.– |
| dal 9° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 150.– |
| L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno che segue quello in cui il lavoratore compie il 20° anno d'età. | |

| d) Aiuto metalcostruttore/metalcostruttrice CFP | |
|---|----------------|
| Categoria | al mese |
| nel 1° e 2° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 600.– |
| nel 3° e 4° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 750.– |
| nel 5° e 6° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 3 900.– |
| nel 7° e 8° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 050.– |
| dal 9° anno di esperienza professionale/settoriale | CHF 4 200.– |
| L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione di base con certificato professionale. | |

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 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 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, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 12

Regolamento delle prestazioni per il perfezionamento

Art. 1 **Situazione iniziale**

- 1.1 I partner sociali, in base all'art. 4.7 della Convenzione collettiva nazionale di lavoro delle metalcostruzioni, sostengono la formazione e il perfezionamento permanenti. Conformemente a questo obiettivo, la promozione del perfezionamento è già regolamentata nella convenzione agli art. 22 e 23 e nell'appendice 11 CCNL. Il presente regolamento completa l'attuale normativa e introduce la sovvenzione di corsi di perfezionamento definiti dalla CPNM.

Art. 2 **Scopo**

- 2.1 Con il regolamento delle prestazioni la CPNM riconosce e sottolinea l'importanza del perfezionamento professionale. I lavoratori sottoposti alla CCNL devono essere sostenuti ed incoraggiati con l'obiettivo di migliorare la loro motivazione e le loro possibilità sul mercato del lavoro.

Art. 3 **Risorse**

- 3.1 I mezzi finanziari per la promozione del perfezionamento sono prelevati dal fondo «Promozione del perfezionamento», che viene accumulato in base all'appendice 2, art. 3.2 CCNL. Se i mezzi non sono sufficienti, la sovvenzione dei corsi può essere fatta tramite il conto corrente fino all'adeguamento delle relative disposizioni della CCNL.

Art. 4 **Moduli/corsi/formazioni**

- 4.1 I contributi vengono accordati per moduli/corsi/formazioni professionali dell'associazione dei datori di lavoro dell'Unione Svizzera del Metallo. La CPNM può anche versare contributi per corsi organizzati da associazioni e organizzazioni di settori affini, i cui membri sono sottoposti alle disposizioni dichiarate di obbligato-

rietà generale della CCNL. L'offerta dei corsi di perfezionamento sovvenzionati è pubblicata annualmente sul sito internet della CPNM (www.cpnm.ch).

Art. 5 Diritto

- 5.1 Il rimborso ammonta al 25% del costo del corso (IVA esclusa). Ha diritto al rimborso il lavoratore oppure il datore di lavoro che ha pagato il corso, purché l'iscritto abbia effettivamente preso parte e concluso con successo il corso.

Art. 6 Documentazione

- 6.1 Per ottenere il rimborso bisogna inoltrare per iscritto la seguente documentazione:
- formulario «Domanda di rimborso dei costi di perfezionamento» (sito internet della CPNM)
 - copia della fattura
 - copia dell'attestato del corso

Art. 7 Interruzione della frequentazione

- 7.1 Se un partecipante smette di frequentare un corso di perfezionamento, oppure non lo porta a termine con successo, la CPNM decide, tenendo conto dei motivi, se e in quale misura effettuare un rimborso del costo del corso.

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore

Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

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 della 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, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore
Aldo Ferrari

Il responsabile del settore
Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 14

Calcolo del salario orario, indennità salariali

Art. 1 Principio

- 1.1 Se il salario è concordato come salario orario in base all'art. 36 CCNL, le percentuali d'indennità seguenti devono essere aggiunte:

Art. 28 Vacanze

| | |
|-----------|--------|
| 22 giorni | 09.24% |
| 23 giorni | 09.70% |
| 24 giorni | 10.17% |
| 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% |
|---------|---------|

Indennità salariali e composizione del salario orario

Esempio con 22 giorni di vacanza

| | | |
|---|-----|--------------|
| Salario di base/ora | CHF | 20.00 |
| Indennità per le vacanze (es. 22 giorni di vacanza = 9.24%) | CHF | 1.85 |
| Indennità per giorni festivi (9 giorni festivi = 3.78%) | CHF | 0.76 |
| Totale intermedio | CHF | 22.61 |
| Supplemento indennità per giorni festivi (8.33%) sul totale intermedio | CHF | 1.88 |
| Totale salario orario | CHF | 24.49 |

Zurigo, Berna, Olten, agosto 2013

Firme delle parti contraenti

Per l'Unione Svizzera del Metallo USM

Il presidente centrale
Hans Kunz

Il direttore
Gregor Saladin

Per il Sindacato Unia

Il co-presidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del
comitato direttore

Aldo Ferrari

Il responsabile del settore

Rolf Frehner

Per il Sindacato Syna

Il presidente
Kurt Regotz

Il responsabile del settore
Nicola Tamburrino

Appendice 15

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

Modifica del 5 ottobre 2012

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo nazionale di lavoro per l'artigianato del metallo (CCNL), allegato ai decreti del Consiglio federale del 18 agosto 2006, del 24 maggio 2007, del 28 febbraio 2008, del 10 marzo 2009, del 22 aprile 2010, del 11 aprile 2011, del 17 ottobre 2011 e del 29 marzo 2012¹, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Allegato 15

«Cauzione»

Art. 1 Principi

- 1.1 Per assicurare i contributi ... alle spese di applicazione, oltre alle pretese relative al CCNL della commissione paritetica nazionale delle metalcostruzioni (CPNM), ogni imprese che effettua lavori nel settore delle metalcostruzioni contemplati nel campo d'applicazione del CCNL ai sensi dell'articolo 3 CCNL², ... prima di iniziare l'attività professionale, è tenuta a depositare a favore della CPNM una cauzione fino ad un ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro.
- 1.2 La cauzione può essere depositata in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di una assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPNM deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPNM deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato che garantisce lo stesso tasso d'interesse fissato per tali conti. I proventi derivanti dagli interessi rimangono sul conto e saranno versati unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

¹ FF 2006 6201, 2007 3899, 2008 1647, 2009 1367, 2010 987 2787, 2011 3463 7167, 2012 4117

² Si tratta dell'articolo 2 dei decreti del Consiglio federale del 18 agosto 2006 e del 9 febbraio 2010 che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale per l'artigianato del metallo.

Art. 2 Ammontare della cauzione

Se la somma della commessa è inferiore a 2000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), l'impresa è esentata dall'obbligo di versare una cauzione. Questo esonero viene calcolato per anno civile. Se la somma delle commesse per anno civile è fra 2000 franchi e 20 000 franchi, la cauzione ammonta a 5000 franchi. Se invece la somma delle commesse per anno civile supera i 20 000 franchi, deve essere versata la cauzione completa di 10 000 franchi. Nel caso in cui la somma della commessa è inferiore a 2000 franchi, l'imprenditore deve presentare alla CPNM il contratto d'appalto.

| Somma d'appalto a partire da | Somma d'appalto fino a | Ammontare della cauzione |
|------------------------------|------------------------|--|
| | Fr. 2 000.- | Nessun obbligo di versare una cauzione |
| Fr. 2 001.- | Fr. 20 000.- | Fr. 5 000.- |
| Fr. 20 001.- | | Fr. 10 000.- |

Art. 3 Messa in conto

Sul territorio della Confederazione la cauzione deve essere depositata una sola volta. Veranno conteggiate tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale. L'impresa dovrà fornire prova scritta di eventuali versamenti di altre cauzioni.

Art. 4 Utilizzo della cauzione

La cauzione verrà utilizzata per soddisfare le richieste giustificate della CPNM nel seguente ordine:

1. A copertura delle sanzioni contrattuali, delle spese di controllo e di procedura;
2. A copertura dei contributi ... alle spese di applicazione ai sensi dell'articolo 19 CCNL.

Art. 5 Ricorso alla cauzione

5.1 Se la CPNM accerta che l'impresa non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù dell'articolo 1.1 dell'allegato 15, gli comunica la somma da versare alla CPNM, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPNM comunica all'impresa la propria decisione motivata ed emette la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPNM può esigere la cauzione.

5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 sono rispettate, la CPNM è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipen-

denza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo .. alle spese di applicazione) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

- 5.3 Dopo che la cauzione è stata utilizzata dalla CPNM, quest'ultima informa l'impresa per scritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelevamento e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPNM informa l'impresa sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.
- 5.4 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPNM ha l'obbligo di segnalare per iscritto all'impresa che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPNM. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

L'impresa deve ripristinare la somma della cauzione al suo valore iniziale, entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro contemplato nel campo di applicazione dichiarato d'obbligatorietà generale.

Art. 7 Liberazione della cauzione

L'impresa che ha versato una cauzione, può richiedere in forma scritta alla CPNM la liberazione di questa cauzione nei casi seguenti:

- a) l'impresa attiva nel campo di applicazione del CCNL dichiarato di forza obbligatoria che ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel settore delle metalcostruzioni;
- b) l'impresa con lavoratori distaccati attiva nel campo d'applicazione del CCNL di forza obbligatoria, minimo sei mesi dopo l'ultimazione dell'opera oggetto del contratto d'appalto.

Nei casi sopramenzionati, devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo tutte le seguenti condizioni:

- a) Sono state versate regolarmente tutte le pretese legate al CCNL quali le sanzioni convenzionali, le spese di controllo e di procedura, i contributi ... alle spese d'applicazione;
- b) La CPNM non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni contrattuali del CCNL e tutte le procedure di controllo sono terminate.

Art. 8 Sanzioni nel caso di mancato versamento della cauzione

Se nonostante il richiamo un'impresa non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente agli articoli 13.1 e 13.3 del CCNL con una sanzione convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le relative spese di procedura. Il pagamento di questa sanzione non libera l'impresa dall'obbligo di versare una cauzione.

Art. 9 Gestione della cauzione

La CPNM può delegare parzialmente o totalmente la gestione della cauzione.

Art. 10 Foro giuridico

In caso di controversie sono competenti i tribunali della sede della CPNM, Zurigo. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

II

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2013 e ha effetto sino al 30 giugno 2014.

5 ottobre 2012 In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Eveline Widmer-Schlumpf
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova