

CCNL

Convenzione collettiva nazionale di lavoro

nel settore dell'AM Suisse

conclusa tra l'Associazione padronale e le Associazioni sindacali



Periodo di validità 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2027

Convenzione collettiva nazionale di lavoro (CCNL) per l'artigianato svizzero del metallo

dal 1º gennaio 2024

tra

AM Suisse

da una parte e

il Sindacato Unia

e il Sindacato Syna –

dall'altra parte

Indice

Principio

7

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo d'applicazione

Art. 1 Parti contraenti	11
Art. 2 Scopo della Convenzione	11
Art. 3 Campo d'applicazione	11

Disposizioni generali

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace	17
Art. 5 Libertà di associazione	18
Art. 6 Disposizioni complementari	18
Art. 7 Contributo professionale regionale	19
Art. 8 Contratti di adesione/tasse	19
Art. 9 Divergenze d'opinione/procedura di conciliazione	20
Art. 10 Commissioni Paritetiche Professionali (CPP)	21
Art. 11 Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM)	22
Art. 12 Tribunale arbitrale	24
Art. 13 Violazioni della CCNL: rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali	25
Art. 14 Partecipazione nell'azienda/accordo aziendale	28
Art. 15 Modifiche e pubblicazione della Convenzione	28
Art. 16 Finanziamento di compiti speciali	29
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	29
Art. 18 Durata della Convenzione	30

Contributo alle spese di applicazione

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e perfezionamento	33
---	----

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Obblighi del datore di lavoro	37
Art. 21 Obblighi del lavoratore	38
Art. 22 Promozione del perfezionamento professionale	40
Art. 23 Perfezionamento particolare	40

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 24 Durata del lavoro	45
Art. 25 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso	46

Art. 26	Lavoro di recupero	47
Art. 27	Lavoro straordinario	47
Art. 28	Vacanze	47
Art. 29	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze	47
Art. 30	Giorni festivi	49
Art. 31	Indennità per giorni festivi	49
Art. 32	Pensionamento flessibile	50
Art. 33	Indennità per assenze giustificate	50
Art. 34	Impedimento in caso di adempimento di una funzione pubblica o di un obbligo legale	51

Salari, indennità

Art. 35	Salario a rendimento	55
Art. 36	Salario orario, mensile, annuo	55
Art. 37	Salari minimi	56
Art. 38	Indennità di fine anno (tredicesima)	57
Art. 39	Trattative salariali	57
Art. 40	Indennità per lavoro straordinario	58
Art. 41	Lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi	58
Art. 42	Indennità per lavoro fuori sede	59
Art. 43	Indennità per l'utilizzo di un veicolo privato	59
Art. 44	Indennità per circostanze particolari	60
Art. 45	Pagamento del salario	60

Prestazioni sociali

Art. 46	Assegni familiari	65
Art. 47	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore	65
Art. 48	Impedimento per malattia – obbligo di assicurazione	65
Art. 49	Condizioni di assicurazione	66
Art. 50	Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia	67
Art. 51	Impedimento per infortunio	67
Art. 52	Assicurazione infortuni professionali, premi	68
Art. 53	Assicurazione infortuni non professionali	68
Art. 54	Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile	68
Art. 55	Assicurazione contro la disoccupazione/indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo/cassa	69
Art. 56	Morte del lavoratore	69
Art. 57	Morte del datore di lavoro	69
Art. 58	Previdenza professionale (2° pilastro)	70

Disdetta

Art. 59	Disdetta in generale	73
Art. 60	Disdetta durante il periodo di prova	73

Art. 61	Disdetta dopo il periodo di prova	73
Art. 62	Protezione dalla disdetta	74
Art. 63	Divieto di disdetta da parte del datore di lavoro	75
Art. 64	Divieto di disdetta da parte del lavoratore	76
Art. 65	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	76
Art. 66	Disdetta ingiustificata	77
Art. 67	Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego	77
Art. 68	Pubblicazione in varie lingue	77
Firme delle parti contraenti		78

Appendici

Appendice 1		
Regolamento della Commissione Paritetica Nazionale (CPNM)		81
Appendice 2		
Regolamento relativo al finanziamento di compiti speciali		86
Appendice 3		
Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione		89
Appendice 4		
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)		93
Appendice 5		
Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) Lizenziamiento collettivo + piano sociale		99
Appendice 6		
Misure per il mantenimento dei posti di lavoro in caso di problemi economici e strutturali		103
Appendice 7		
Accordo protocolare per gli apprendisti		106
Appendice 8		
Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale		109
Appendice 9		
Dichiarazione di forza obbligatoria del Consiglio Federale		117

Appendice 10 Salari minimi e adeguamenti salariali (segue un'informazione distinta una volta all'anno)	141
Appendice 11 Regolamento per la promozione del perfezionamento	143
Appendice 12 Regolamento delle prestazioni per il perfezionamento	145
Appendice 13 Nota concernente il servizio di turno («servizio di picchetto»)	149
Appendice 14 Calcolo del salario orario, indennità salariali	151
Appendice 15 Cauzione	153

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore dell'artigianato svizzero della serramenta, delle metalcostruzioni, delle macchine agricole, della forgiatura 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, e 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 dei datori di lavoro 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:

Il presidente della Confederazione:
Il cancelliere della Confederazione:

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
- AM Suisse
 - da un lato e le associazioni dei lavoratori
 - Sindacato Unia
 - Syna – il sindacato
 - dall'altro lato.

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 con i 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 Validità territoriale

- 3.1.1 La CCNL si applica su tutto il territorio svizzero.

- 3.1.2 Sono esclusi:

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

3.2 Validità 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:** comprendente la lavorazione e la trasformazione di lamiera e metalli per la fabbricazione e/o l'assemblaggio e/o la riparazione e/o l'assistenza per i seguenti prodotti: porte, portoni, dispositivi antincendio, finestre, facciate, sistemi di protezione solare e contro le intemperie, tapparelle, tende, mobili metallici, arredi per negozi, serbatoi, contenitori, apparecchi, impalcature, parti metalliche prefabbricate, sistemi di sicurezza, recinzioni, prodotti per la saldatura, prodotti metallici per l'edilizia civile;
- b. **settore della tecnica agricola:** comprendente la costruzione e/o riparazione e/o assistenza di macchine agricole, comunali, forestali e da cortile, apparecchi a motore per la cura di terreni agricoli e giardini, costruzione, riparazione e assistenza di attrezature per l'allevamento di bestiame, produzione e lavorazione del latte, attrezature per stalle.
- c. **settore della forgiatura:** comprendente le attività di artigianato di fabbri, maniscalchi, fabbri di veicoli e la forgiatura artistica;
- d. **settore delle serramenti;**
- 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⁾ SR 823.20

²⁾ EntsV; SR 823.201

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 di AM Suisse, 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 prestito di 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 familiari, 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 della CCNL: 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/accordo aziendale
- 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

- 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'AM Suisse 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'AM Suisse, 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'AM Suisse 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 periodico alle spese di applicazione e perfezionamento, una tassa annua:

somma salariale	fino a CHF 100000.–	tassa CHF 300.–
da CHF 100000.–	fino a CHF 500000.–	tassa CHF 600.–
da CHF 500000.–	fino a CHF 1000000.–	tassa CHF 1000.–
oltre CHF 1000000.–		tassa CHF 1200.–

- 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 i seguenti compiti:
 - a) cura della collaborazione tra le parti contraenti;
 - b) in casi individuali fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione, e di perfezionamento professionale
 - 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;
 - f) controllo dell'esecuzione della CCNL, secondo le istruzioni della CPNM;
 - g) decisioni su spese di controllo, spese procedurali di pene convenzionali, incasso dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale;

- h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli art. 37.4 e 37.5 in casi individuali;
- i) promozione della formazione e del perfezionamento professionale;
- 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 del CCNL, è nominata una Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM).
- 11.2 Gli statuti dell'associazione formano l'appendice 1 del 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'AM Suisse, 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 del 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 alle spese di applicazione e perfezionamento;
- e) fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale;
- 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 articoli 37.4 e 37.5, in casi individuali (delega al consiglio della CPNM);
- i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro e di un lavoratore (delega al consiglio della CPNM);
- j) decisione e incasso di spese di controllo, spese procedurali, pene convenzionali e incasso dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale (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 professionale;
- m) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
- n) proposte di adeguamento della CCNL ai sensi dell'art. 15.1 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'AM Suisse.

- 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, lett. i) e j) CCNL si può invocare il tribunale ordinario.
- 11.9 La CPNM ha il diritto di far valere i poteri che le sono conferiti dalle parti contraenti mediante azioni legali.

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 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCNL sono esorati della CPNM o da una CPP al 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 È inoltre possibile richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.
- 13.3 Il consiglio della CPNM o una CPP hanno il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali, spese di controllo, spese procedurali e arretrati dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale. Devono essere impiegati per l'applicazione e l'implementazione del CCNL.
Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale così come le ulteriori pretese derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro della CPNM o di una CPP, le aziende sottoposte al CCNL devono depositare una cauzione. La cauzione è parte integrante del presente CCNL ed è regolata nell'appendice 15.
- 13.4 Le spese di controllo e procedurali, le pene convenzionali così come gli arretrati dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale devono essere pagati 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 la CPP, ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali. Devono essere impiegati per l'applicazione e l'implementazione del CCNL.
- 13.7 La pena convenzionale deve essere pagata entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Luogo di pagamento è il conto del CCNL.

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

- 13.8 Su richiesta motivata, 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 che rientrano nel campo d'applicazione del CCNL. I datori di lavoro presso i quali sono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, se richiesti ed entro 30 giorni, tutti i documenti necessari. Determinanti sono: 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 al CCNL, le spese di controllo sono integralmente a carico dell'azienda che ha commesso l'infrazione.
- 13.11 **Pene convenzionali**
Sia la CPNM sia la CPP hanno la facoltà di comminare una pena convenzionale ai datori di lavoro che violano gli obblighi previsti dal contratto collettivo di lavoro.
- a) La sanzione convenzionale è tale da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli di violazione del contratto collettivo dal commettere violazioni future. In singoli casi, può essere superiore alla somma delle prestazioni valutabili in denaro trattenute ai dipendenti.
- b) Il loro ammontare viene poi calcolato in modo cumulativo secondo i seguenti criteri:
1. l'importo delle prestazioni valutabili in denaro trattenute dai datori di lavoro ai loro dipendenti;
 2. violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro non valutabili in denaro, in particolare il divieto del lavoro nero e le disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro;
 3. la circostanza che un datore di lavoro o un dipendente dichiarato inadempiente dalle parti contraenti ha già adempiuto in tutto o in parte ai propri obblighi;
 4. le infrazioni singole o ripetute e la gravità delle violazioni delle singole disposizioni del contratto collettivo;

5. ricaduta in caso di violazione del contratto collettivo di lavoro;
 6. dimensioni dell'azienda;
 7. se i dipendenti hanno fatto valere di propria iniziativa le loro rivendicazioni individuali contro un datore di lavoro che si comporta in modo scorretto o se ci si può aspettare che lo facciano nel prossimo futuro.
- c) Chiunque non tenga un registro delle ore di lavoro nell'azienda ai sensi dell'articolo 24.2/36.4 CCNL è passibile di una pena convenzionale fino a max CHF 10'000.–. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non soddisfa tutte le condizioni del contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere adeguatamente ridotta.
- d) A chi non conserva per 5 anni la documentazione aziendale necessaria a un regolare controllo (controllo della durata del lavoro, rapporti delle ore di lavoro, conteggi salariali, ricevute di pagamento del salario), sarà comminata una pena convenzionale fino a un massimo di CHF 10'000.–.
- e) Chiunque, nel corso di un controllo, non presenta per iscritto, ai sensi dell'art. 13.8 CCNL, i documenti necessari richiesti in precedenza dall'organo di controllo incaricato, rendendo così impossibile un controllo regolare, è passibile di una pena convenzionale fino a max CHF 10'000.–.
- f) Chiunque non fornisca informazioni corrette nella dichiarazione richiesta dalla CPNM in merito al numero di mesi di collaborazione è passibile di una pena convenzionale fino a max CHF 10'000.–.
- g) Chiunque non paghi o non paghi correttamente la cauzione, in conformità alle disposizioni dell'articolo 13.3 CCNL e dell'appendice 15, nonostante abbia ricevuto un sollecito, è passibile di una pena convenzionale fino all'importo della cauzione da pagare.
- h) Il pagamento della pena convenzionale non esonerà il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le altre disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.
- 13.12 Il consiglio della CPNM ha la facoltà di proporre azioni per l'esecuzione e di pronunciarsi in merito ai crediti derivanti dai controlli per quanto riguarda le spese d'esecuzione e controllo, le spese procedurali e le pene convenzionali.

13.13 Salvo indicazione esplicita di un altro luogo di pagamento, i pagamenti devono essere effettuati sul conto CPNM entro 30 giorni dalla notifica della decisione.

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 rappresentanze del personale.

Vedi appendice 4 CCNL

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

Vedi appendice 5 CCNL

Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO)

Licenziamento collettivo + piano sociale

Vedi appendice 6 CCNL

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

Vedi appendice 8 CCNL

Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale

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. 11.5 n 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:
- il versamento dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento;
 - l'incasso delle tasse per i contratti di adesione;
 - altri proventi.
- I dettagli sono disciplinati nell'appendice 2 CCNL.

16.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare

- per finanziare le spese d'esecuzione della CCNL;
- per finanziare misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
- per promuovere e sviluppare il perfezionamento professionale;
- per coprire le spese nell'ambito della formazione degli apprendisti;
- per mantenere e rafforzare la collaborazione fra le parti contraenti;
- 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 2024 e sostituisce quella del 1° gennaio 2019.
- 18.2 La presente CCNL è conclusa per una durata di 4 anni ed è valida fino al 31.12.2027.
- 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 la prima volta per il 31 dicembre 2027.
- 18.4 Se nessuna delle parti la revoca, la CCNL rimane in vigore per un altro anno.

Contributo alle spese di applicazione e perfezionamento

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e perfezionamento

Contributo alle spese
di applicazione e
perfezionamento

Art. 19 **Contributo alle spese di applicazione e perfezionamento**

- 19.1 Il contributo alle spese di applicazione e perfezionamento professionale è riscosso per finanziare:
- a) le spese d'applicazione del CCNL;
 - b) le spese dell'esecuzione congiunta del CCNL;
 - c) misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
 - d) attività di formazione e perfezionamento professionale;
 - e) le spese amministrative del segretariato.

L'impiego dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento 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 e perfezionamento può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria del CCNL, ma solo per le istituzioni di formazione e perfezionamento professionale, per compiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nonché per l'applicazione del 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 10.– mensili e un contributo alle spese di perfezionamento di CHF 10.– mensili per un totale di CHF 20.– al mese. 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 per ogni lavoratore assoggettato un contributo alle spese di applicazione di CHF 10.– mensili e un contributo alle spese di perfezionamento di CHF 10.– mensili per un totale di CHF 20.– al mese. Questo contributo e quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretariato 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'AM Suisse non versano nessun contributo alle spese di applicazione e perfezionamento. Per ragioni tecniche, i contributi alle spese di applicazione e perfezionamento sono dedotti dal salario a tutti i lavoratori. Ai lavoratori organizzati l'importo di tali contributi 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 Per i lavoratori occupati a tempo parziale il cui grado d'occupazione è inferiore al 40% né i datori di lavoro né i lavoratori devono versare il contributo alle spese di applicazione e perfezionamento professionale.
- 19.6 In caso di omissioni o errori nella deduzione e/o nel conteggio dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento 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 Consegn a 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: pseudo indipendenza, 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 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. 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 CCNL.
- 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 professionale 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 alla conferenza del settore delle associazioni firmatarie della CCNL.
 - f) lavoratori che operano in qualità di rappresentanti di una Commissione e/o una Commissione Paritetica Professionale (CPP)
- 23.2 L'indennizzo per i corsi frequentati dai lavoratori citati all'art. 23.1 in relazione alla loro attività, avviene tramite i contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale. 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 2'086 ore per il settore dell'artigianato della forgiatura, delle metalcostruzioni, delle serramenta e delle costruzioni in acciaio e può essere aumentata a 2'138 ore (con rispettivo aumento del salario reale). 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:

Metalcostruzioni, forgiatura, serramenta e costruzioni in acciaio

Durata media del lavoro	al mese	alla settimana	al giorno
2086 ore	174 ore	40 ore	8 ore

o con il rispettivo aumento dello stipendio reale:

2138 ore	178 ore	41 ore	8,2 ore
----------	---------	--------	---------

Tecniche agricole, maniscalchi

Durata media del lavoro	al mese	alla settimana	al giorno
2190 ore	182,5 ore	42 ore	8,4 ore

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 la 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 Abrogato
- 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 È 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
dopo il compimento del 20° anno d'età	23
dopo il compimento del 50° anno d'età	25
dopo il compimento del 60° anno d'età	30

- 28.2 Abrogato

- 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 per il primo mese di impedimento. 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 minimo 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.⁴⁾
- 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 decidere di far recuperare le ore mancanti dovute agli ulteriori i giorni festivi. Queste ore sono indennizzate con 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.

⁴⁾ La seconda parte della frase non vale per il 1° agosto.

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 58° 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 iscritto 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 congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO. Durante il congedo di paternità (con godimento entro sei mesi dalla nascita), il collaboratore riceve l'intero salario per due settimane (10 giorni lavorativi con grado di occupazione del 100%), a condizione che abbia diritto all'indennità IPG. L'indennità IPG spetta al datore di lavoro. Se per legge il collaboratore non ha diritto all'indennità di IPG, riceve l'intero salario per cinque giorni (con grado di occupazione del 100%), a condizione che il congedo di paternità sia effettivamente percepito ai sensi dell'art. 329g CO e che sussista la perdita di salario.

- 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 familiari malati, quando la cura non possa essere organizzata altrimenti, ai sensi del CO 329h/324a. Il diritto all'indennità sussiste solo se le assenze sono inevitabili, vengono effettivamente percepite e sono associate a una perdita di salario. La cura di familiari malati deve essere comprovata da certificato.

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 Se un'azienda aumenta le ore nel settore metalcostruzioni, forgiatura, serramenta e costruzioni in acciaio a 41 ore settimanali, i salari reali dei dipendenti esistenti saranno aumentati del 2,5% da quel momento in poi.
- 36.3 Il salario orario è calcolato dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nel CCNL.
- 36.4 Ogni lavoratore riceve ogni trimestre un conteggio delle ore, un saldo delle ore supplementari 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, delle ore supplementari e del lavoro straordinario nonché le ore in più e in meno.
- 36.5 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.
- 36.6 Qualora il conteggio indichi un saldo negativo delle ore per colpa del lavoratore, le ore mancanti possono essere recuperate durante il periodo di disdetta. Se ciò non avviene le ore mancanti possono essere compensate con una deduzione di salario.

36.7 Se il saldo negativo delle ore, sopraggiunto su 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 che vengono definiti nell'appendice 10.
- 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 Possono essere previste disposizioni speciali per i lavoratori con capacità ridotta e per i lavoratori di un progetto di integrazione (reinserimento nel mercato del lavoro, integrazione delle persone ammesse provvisoriamente). Queste disposizioni speciali devono essere sottoposte all'approvazione della CPNM.
- 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 lett. H) e art. 11.5 lett. H) CCNL.
- 37.6 Categorie di lavoratori:
- metalcostruttori/metalcostruttrici AFC (costruzione metallica, fabbri, costruzioni in acciaio);
 - meccanici/meccaniche per macchine agricole AFC, maniscalchi AFC, meccanici/meccaniche di apparecchi a motore AFC;
 - lavoratori semiqualificati in un settore specializzato costruzione metallica/lavori in ferro battuto/costruzioni in acciaio
 - lavoratori semiqualificati in un settore specializzato: svolgimento di lavori ripetitivi, esecuzione corretta di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie;
 - aiuto metalcostruttore/metalcostruttrice CFP

Art. 38 Indennità di fine anno (tredicesima)

- 38.1 Il lavoratore (incluso il tirocinante) riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro ai sensi dell'art. 24.1. (senza ore straordinarie).
- 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 tempore. 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 aziendali 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 ore supplementari le ore di lavoro effettuate nell'ambito della durata annuale del lavoro, comunque entro i limiti dell'orario di lavoro diurno e serale ai sensi della legge sul lavoro (dalle 06.00 alle 23.00), che al momento dell'allestimento del saldo del tempo di lavoro annuale a fine esercizio superano l'orario di lavoro annuale nominale. Le ore supplementari vengono trasferite sulla durata annuale del lavoro dell'anno successivo e accantonate nella contabilità finanziaria.
- 40.3 Di principio, le ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di uguale durata nel corso dell'esercizio seguente. Se la compensazione non è possibile per motivi aziendali, 100 ore all'anno possono essere retribuite senza supplemento. Se le ore straordinarie oltre questo limite vengono retribuite, è dovuto un supplemento minimo del 25 %. Se un rapporto di lavoro non dura un anno intero, per le ore supplementari eventualmente retribuite sarà conteggiata la parte esente da supplementi, calcolata pro rata temporis.
- 40.4 Il datore di lavoro stabilisce se le ore supplementari debbano essere compensate o retribuite, tenendo conto delle esigenze del lavoratore se ciò è compatibile con gli interessi dell'impresa.

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 %
Esposizioni/fiere la domenica	00.00–24.00	50 %
Lavoro notturno di meno di 25 notti per anno civile ¹	23.00–06.00 ²	50 %

¹ Vedi anche Art. 41.4 CCNL

² In caso di adeguamento dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 10 LL, il supplemento si applica per analogia

41.2 Abrogato

- 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 continuativo o periodico prestato per 25 o più notti ad anno civile, i dipendenti ricevono un tempo di riposo supplementare pari al 10% del lavoro notturno effettivamente prestato.

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 18.–.
- 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 -.70 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 aziendale 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, e 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 familiari
- 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 familiari

- 46.1 Principio: il datore di lavoro versa al lavoratore un assegno familiare. 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 familiari è definito dalle disposizioni giuridiche.

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 iscritto.
- 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 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 Il premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera è a carico per metà del datore di lavoro e 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. Per un alleggerimento amministrativo, è anche possibile continuare a pagare il salario al 100 %, detraendo il 20 % dal monte ore. Se possibile, un saldo negativo delle ore deve essere evitato.
- 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:
- il pagamento del salario inclusa l'indennità di fine anno in caso di malattia, dall'inizio, nella misura dell'80% del salario normale (senza spese); Il datore di lavoro può stipulare un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera con differimento delle prestazioni. Tuttavia, durante il periodo di differimento deve pagare l'80% del salario perso a causa di malattia.
 - la durata della copertura assicurativa deve coprire 720 giorni nell'arco di 900 giorni e deve includere una o più malattie;
 - le indennità giornaliere da versare devono essere calcolate in maniera proporzionale al grado d'incapacità lavorativa;
 - nel caso di una riduzione dell'indennità giornaliera dovuta a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto ad un controvalore pari a 720 giorni completi;
 - 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;
 - abrogato
 - al momento della sua uscita dall'assicurazione collettiva, l'assicurato dev'essere informato in merito al diritto di aderire ad un'assicurazione individuale;
 - 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 dei lavoratori 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 dipendente non è incluso nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia, il datore di lavoro paga almeno la metà del premio se il dipendente stipula un'assicurazione individuale convenzionata.
- 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 LCA.

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. Per un alleggerimento amministrativo, è anche possibile continuare a pagare il salario al 100%, detraendo il 20% dal monte ore. Se possibile, un saldo negativo delle ore deve essere evitato.

- 51.4 A partire dal 1° gennaio 2008, la SUVA assicura al massimo CHF 324.80 al giorno, ossia CHF 148'200.– annui. Le prestazioni della SUVA ammontano all’80% di queste basi salariali.

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 pagamento del salario è pari a:
durante la scuola reclute o la sostituzione della scuola reclute con il servizio civile più lungo:
a) per celibi senza obbligo di mantenimento il 50% del salario;
b) per coniugati o celibi con obbligo di mantenimento l’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;
- durante altri servizi obbligatori:
- fino a 4 settimane per anno civile: 100% del salario
 - per ulteriori periodi di servizio: 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 conteggiate presso la cassa di compensazione.

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

- 55.1 Per il versamento delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione, le parti contraenti raccomandano le assicurazioni dei sindacati firmatari della CCNL.
- 55.2 Per il calcolo dell'indennità di lavoro a orario ridotto e cattivo tempo, ai datori di lavoro si raccomanda di fare capo alle casse dei sindacati firmatari 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 successione 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 (PROMEA cassa pensione) denominata «Fondo sociale dell'artigianato svizzero del metallo». La Fondazione ha lo scopo di garantire una previdenza professionale vantaggiosa e rispondente alle esigenze.
- 58.4 Il regolamento dettagliato relativo alla Fondazione di previdenza professionale «PV-PROMEA» può essere ottenuto presso il segretariato della Fondazione o presso una delle parti firmatarie della presente CCNL.
- 58.5 Ai datori di lavoro e ai lavoratori firmatari della CCNL si raccomanda di aderire alle proprie istituzioni di previdenza paritetiche.

Disdetta

- Art. 59 Disdetta in generale
- 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
- Art. 66 Disdetta ingiustificata
- Art. 67 Mancato inizio o 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 iscritto.

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.

61.4 Le parti contraenti considerano fondamentale il potenziale lavorativo dei lavoratori più anziani. Fa parte del dovere di diligenza del datore di lavoro trattare i lavoratori più anziani e di vecchia data in modo socialmente responsabile. Ciò richiede un dovere di diligenza più elevato, soprattutto nel caso di dimissioni per motivi personali. Pertanto, in caso di dimissioni previste per i lavoratori di vecchia data di età pari o superiore a 55 anni, si svolgerà tempestivamente e obbligatoriamente un colloquio tra il superiore e l'interessato, durante il quale quest'ultimo sarà informato e ascoltato, e si vaglierà congiuntamente la possibilità di mantenere il rapporto di lavoro. Il colloquio deve essere documentato per iscritto. La decisione finale sulle dimissioni spetta al superiore.

Art. 62 Protezione dalla disdetta

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

- d) 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 dissidere 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'impeditimento.
- 64.2 Gli art. 63.2 e 63.3 CCNL sono applicabili per analogia.

Art. 65 Disdetta con effetto immediato del rapporto

- 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 iscritto.
- 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 con il 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 oppure 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, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendici

Appendice 1

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

I Costituzione della Commissione Paritetica Nazionale

Art. 1 Funzionamento della Commissione

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

Art. 2 Compiti della CPNM

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

Art. 3 Condizioni di appartenenza

- 3.1 Come membri della CPNM con pieno diritto di voto possono essere nominati soltanto rappresentanti delle parti contraenti, appartenenti a queste ultime da almeno due anni senza interruzione e in pieno possesso dei diritti civici. La nomina avviene tramite gli organi responsabili delle parti contraenti.
La CPNM si compone di 6 rappresentanti dell'associazione padronale e di 6 rappresentanti delle organizzazioni di lavoratori (6 rappresentanti dell'AM Suisse, 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'AM Suisse. 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 iscritto 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 Convenzione non sia specificato espressamente che particolari decisioni debbano essere prese all'unanimità. Tuttavia, le decisioni per le quali non ha votato la maggioranza dei rappresentanti dei datori di lavoro da una parte e dei lavoratori dall'altra sono nulle. Il voto del presidente non è determinante.

Art. 8 Oneri finanziari della CPNM

- 8.1 Eventuali spese della CPNM sono a carico della CPNM. Il segretariato dell'AM Suisse gestisce la contabilità e sottopone i conti annuali 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 articoli 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 (CPNM), Seestrasse 105, 8002 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. Tali violazioni contrattuali

tuali devono essere punite dalla CPNM anche con l'imposizione di una sanzione convenzionale (cfr. art. 13.11), che può ammontare fino all'importo della somma trattenuta. 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, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

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. 16.2 CCNL.
- 1.2 Questo importo globale non deve eccedere quello dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento secondo l'art. 19 CCNL.

Art. 2 **Spese d'incasso**

- 2.1 Le spese totali di cui all'art. 1.2 appendice 2 possono essere utilizzate solo per gli scopi elencati nella CCNL e che corrispondono alla direttiva della SECO sui contributi del novembre 2014.
- 2.2 I ricavi dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento vengono contabilizzati distintamente.
- 2.3 I rimborsi ai lavoratori organizzati sono dedotti dal ricavo totale dei contributi di perfezionamento. L'importo rimanente viene trasferito all'AM Suisse per attività di perfezionamento professionale e compensato con gli introiti complessivi.
- 2.4 Dal ricavo totale dei contributi alle spese di applicazione vengono finanziati tutti gli altri compiti, tra i quali rientrano i seguenti:
 - compiti di controllo e di applicazione
 - attività nell'ambito della soluzione settoriale sicurezza sul lavoro
 - progetti speciali
 - importo di CHF 500'000.– all'anno nel fondo «Promozione del perfezionamento professionale» per i corsi approvati e pubblicati dalla CPNM
 - importo di CHF 150'000.– all'anno nel fondo «Infrastruttura per la formazione di base e il perfezionamento»
 - costi amministrativi
 - indennizzo segretariato della CPNM, Zurigo
 - indennizzo agenzia applicazione della CPNM a Berna.

L'importo rimanente (ricavo totale derivante dai contributi alle spese di applicazione al netto dei compiti imputati ai contributi alle spese di applicazione), viene attribuito ai sindacati firmatari con il 50% (di cui Unia 60% e Syna 40%) e ad AM Suisse con il 50% (compreso il contributo per il perfezionamento ai sensi dell'art. 2.3 appendice 2).

I sindacati Unia e Syna rimborsieranno ai loro membri, sulla base di questa somma residua, gli importi dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento prestati. I fondi rimanenti saranno utilizzati esclusivamente per gli scopi elencati nella CCNL.

AM Suisse utilizza inoltre il saldo residuo esclusivamente per gli scopi elencati nella 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 500'000.– al fondo «Promozione del perfezionamento professionale». Da questo fondo saranno sovvenzionati i corsi approvati dalla CPNM, pubblicati sul sito internet della CPNM (www.cpnch.ch).
 - 3.3 CHF 150000.– al fondo «Infrastruttura per la formazione di base e il perfezionamento». Gli importi sono attribuiti dalla CPNM su richiesta specifica.

Art. 4 Validità

- 4.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante della CCNL ed è stato rinnovato il 1° gennaio 2019.

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendice 3

Regolamento relativo ai contributi alle spese di applicazione e perfezionamento ai sensi dell'art. 19 CCNL

Art. 1 Principi

- 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'AM Suisse 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 e perfezionamento.
- 2.3 I contributi alle spese di applicazione e perfezionamento dedotti dal datore di lavoro devono essere versati trimestralmente o annualmente al segretariato della CPNM.

Art. 3 Ricevute 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 Formulari ufficiali di ricevuta possono essere ottenuti presso il segretariato della CPNM, Seestrasse 105, 8002 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'AM Suisse 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'AM Suisse 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 della CPNM 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 società di revisione esterna eletta dalla CPNM. La fattura della CPNM viene sottoposta a una revisione limitata. Tale società ha i seguenti compiti:
- a) controlla i conti;
 - b) elabora un rapporto di controllo e lo inoltra alla 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 e perfezionamento, l'AM Suisse 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 sia 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 2019.

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendice 4

822.14

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

del 17 dicembre 1993 (Stato 1° gennaio 2011)

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 34^{ter} capoverso 1 lettera b della Costituzione federale¹;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993²,
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 articoli 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 articoli 9 e 10.

RU 1994 1037

¹ [CS 1 3]

² FF 1993 I 609

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 cento 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.³ sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981⁴ sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964⁵ sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni⁶;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni;
- d.⁷ affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

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.

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.

³ Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RU **2000** 1569; FF **1998** 978).

⁴ RS **832.20**

⁵ RS **822.11**

⁶ RS **220**

⁷ Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 3 ott. 2003 (1^a revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU **2004** 1677; FF **2000** 2431).

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'articolo 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'articolo 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 ...⁸

⁸ Nuovo testo giusta il n. II 27 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

Sezione 6: Disposizioni finali

Art. 16

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994⁹

⁹ DCF dell'8 apr. 1994

Appendice 5

Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) Lizziamento collettivo + piano sociale

Art. 333

- 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.¹⁾
- 1bis 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.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 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.

Art. 335d)²⁾

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;

¹⁾ Nuovo testo giusta il n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

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⁾

- 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 nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 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 iscritto:
 - 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⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto 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.

¹⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994
(RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Nuovo testo l'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014
(RU 2013 4111; FF 2010 5667).

- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 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. 335h)¹⁾

- 1 Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convengono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 2 Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:
 - a) occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
 - b) intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.
- 2 I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.
- 3 Il datore di lavoro intavola trattative:
 - a) se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
 - b) con i rappresentanti dei lavoratori; o
 - c) direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.
- 4 Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

¹⁾ Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014
(RU 2013 4111; FF 2010 5667).

Art. 335j¹⁾

- 1 Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.
- 2 Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k¹⁾

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

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

- 2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
 - c)²⁾ 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.²⁾

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.²⁾

¹⁾ Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 2014 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

Appendice 6

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

Art. 1 Principi

- 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.

- 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 a 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, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

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 (AM Suisse – 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 all'art. 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 CCNL, 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 protocolare si basa sull'art. 3.4.1e CCNL e ha la stessa durata di validità.

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendice 8

Esempio di regolamento per le rappresentanze del personale

Art. 1 **Principi**

- 1.1 Il seguente regolamento si basa sull'art. 14 della CCNL e sulla Legge sulla partecipazione del 17 dicembre 1993 (stato al 1° gennaio 2011; 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.

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.

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:

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

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 concesso 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. Eventualmente parti contraenti di entrambe le parti possono partecipare a titolo consultivo.

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, purché 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 **Risultati 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, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale	Il direttore
Peter Meier	Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente	Un membro del comitato direttore	Il responsabile del settore
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütkofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della politica sindacale	La responsabile del settore
Nora Picchi	Susanna Sabbadini

Appendice 9

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

Proroga e modifica del 5 febbraio 2024

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

Art. 1

La validità dei decreti del Consiglio federale del 22 maggio 2014, del 19 marzo 2015, del 15 marzo 2018, del 11 giugno 2019 e del 6 ottobre 2020¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'artigianato del metallo, è prorogata con effetto fino al 30 giugno 2028.

Art. 2

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'artigianato del metallo, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutta la Svizzera, ad eccezione dei Cantoni Basilea Campagna e Basilea Città e dei settori serramenta, metalcostruzioni e costruzioni in acciaio nei Cantoni di Vaud, Vallese e Ginevra.

² Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i datori di lavoro (imprese e parti di imprese) dei settori serramenta, metalcostruzioni, tecnica agricola, forgiatura e costruzioni in acciaio. Vi rientrano:

- a. settore delle metalcostruzioni: comprendente la lavorazione e la trasformazione di lamiere e metalli per la fabbricazione e/o l'assemblaggio e/o la riparazione e/o l'assistenza per i seguenti prodotti: porte, portoni, dispositivi antincendio, finestre, facciate, sistemi di protezione solare e contro le intemperie, tapparelle, tende, mobili metallici, arredi per negozi, serbatoi, contenitori, apparecchi, impalcature, parti metalliche prefabbricate, sistemi di sicurezza, recinzioni, prodotti per la saldatura, prodotti metallici per l'edilizia civile;
- b. settore della tecnica agricola: comprendente la costruzione e/o riparazione e/o assistenza di macchine agricole, comunali, forestali e da cortile, apparecchi a motore per la cura di terreni agricoli e giardini, costruzione, riparazione e assistenza di attrezzature per l'allevamento di bestiame, produzione e lavorazione del latte, attrezzature per stalle.

¹ FF 2014 3409; 2015 2667; 2018 1263; 2019 3331; 2020 7145

- c. settore della forgiatura: comprendente le attività di artigianato di fabbri, maniscalchi, fabbri di veicoli e la forgiatura artistica;
- d. settore delle serramenti;
- e. settore delle costruzioni in acciaio.

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 Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale si applicano ai dipendenti impiegati nelle imprese di cui al capoverso 2. Sono eccettuati:

- a. quadri cui sono subordinati collaboratori e altri collaboratori che, per la loro posizione o responsabilità, sono investiti di ampi poteri decisionali in azienda o possono influire in modo determinante sulle decisioni;
- b. lavoratori che svolgono prevalentemente compiti amministrativi, come gestione di corrispondenza, salari, contabilità e personale;
- c. lavoratori che si occupano principalmente di pianificazione, progettazione, calcolo e offerte;
- d. familiari del datore di lavoro;

Le seguenti disposizioni del CCL si applicano agli apprendisti: articolo 24 (durata del lavoro), articolo 30 (giorni festivi), articolo 33 (indennità per assenze giustificate) e articolo 38.1 (indennità di fine anno, tredicesima).

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.

² RS **823.20**

³ ODist, RS **823.201**

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 corredata 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 2019, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all' allegato 10 del CCL.

Art. 5

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2024 e ha effetto fino al 30 giugno 2028.

5 febbraio 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Viola Amherd
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato del metallo

concluso nel novembre 2018

tra

AM Suisse

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 ... i seguenti compiti:

- b) in casi individuali fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale;
- e) controlli dei libri paga e dei cantieri, compreso il rapporto di controllo;
- g) decisioni su spese di controllo, spese procedurali, pene convenzionali, incasso dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale;
- h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli articoli 37.4 e 37.5, in casi individuali;
- i) promozione della formazione e del perfezionamento professionale;
- j) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;

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 del CCNL, è nominata una Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM).
- 11.5 La CPNM ha i seguenti compiti:
- b) applicazione ed esecuzione del presente CCNL;
 - e) fatturazione (riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione) dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale;
 - h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli articoli 37.4 e 37.5, in casi individuali (delega al consiglio della CPNM);
 - i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro e di un lavoratore (delega al consiglio della CPNM);
 - j) decisione e incasso di spese di controllo, spese procedurali, pene convenzionali e incasso dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale (delega al consiglio della CPNM);
 - l) promozione della formazione e del perfezionamento professionali;
 - m) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
- 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.
- 11.8 *Abrogato*
- 11.9 La CPNM ha il diritto di far valere i poteri che le sono conferiti ... mediante azioni legali.

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

- 13.1 a) Violazioni da parte del datore di lavoro
- 13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCNL sono esortati dalla CPNM o da una CPP al pagamento degli arretrati corrispondenti. Possono inoltre essere condannati a pagare le spese procedurali e una pena convenzionale ai sensi dell'articolo 13.3 CCNL.
- 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 dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale. Devono essere impiegati per l'applicazione e l'implementazione del CCNL.
- Per assicurare i contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale così come le ulteriori pretese derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro della CPNM o di una CPP, le aziende sottoposte al CCNL devono depositare una cauzione. La cauzione è parte integrante del presente CCNL ed è regolata nell'appendice 15.
- 13.4. b) Violazioni da parte dei lavoratori
- Le spese di controllo e procedurali, le pene convenzionali così come gli arretrati dei contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale devono essere pagati entro 30 giorni dalla notifica della decisione sul conto della CPNM.

- 13.6 Il consiglio della CPNM, rispettivamente la CPP, ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali. Devono essere impiegati per l'applicazione e l'implementazione del CCNL.
- 13.7 La pena convenzionale deve essere pagata entro 30 giorni dalla notifica della decisione. Luogo di pagamento è il conto del CCNL.
- c) Rispetto della Convenzione, violazioni della Convenzione, pene convenzionali
- 13.8 Su richiesta motivata, 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 che rientrano nel campo d'applicazione del CCNL. I datori di lavoro presso i quali sono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, se richiesti ed entro 30 giorni, tutti i documenti necessari. Determinanti sono: elenchi del personale, distinte dei salari, ecc.
- 13.10 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCNL, le spese di controllo sono integralmente a carico dell'azienda che ha commesso l'infrazione.
- 13.11 Pene convenzionali
- Sia la CPNM sia la CPP hanno la facoltà di comminare una pena convenzionale ai datori di lavoro che violano gli obblighi previsti dal contratto collettivo di lavoro.
- a) La sanzione convenzionale è tale da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori colpevoli di violazione del contratto collettivo dal commettere violazioni future. In singoli casi, può essere superiore alla somma delle prestazioni valutabili in denaro trattenute ai dipendenti.
- b) Il loro ammontare viene poi calcolato in modo cumulativo secondo i seguenti criteri:
1. l'importo delle prestazioni valutabili in denaro trattenute dai datori di lavoro ai loro dipendenti;
 2. violazione delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro non valutabili in denaro, in particolare il divieto del lavoro nero e le disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro;
 3. la circostanza che un datore di lavoro o un dipendente dichiarato inadempiente dalle parti contraenti ha già adempiuto in tutto o in parte ai propri obblighi;
 4. le infrazioni singole o ripetute e la gravità delle violazioni delle singole disposizioni del contratto collettivo;
 5. ricaduta in caso di violazione del contratto collettivo di lavoro;
 6. dimensioni dell'azienda;
 7. se i dipendenti hanno fatto valere di propria iniziativa le loro rivendicazioni individuali contro un datore di lavoro che si comporta in modo scorretto o se ci si può aspettare che lo facciano nel prossimo futuro.
- c) Chiunque non tenga un registro delle ore di lavoro nell'azienda ai sensi dell'articolo 24.2 CCNL è passibile di una pena convenzionale fino a 10'000 franchi. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non soddisfa tutte le condizioni del contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere adeguatamente ridotta.

- d) ...
 - e) Chiunque, nel corso di un controllo, non presenta per scritto, ai sensi dell'articolo 13.8 CCNL, i documenti necessari richiesti in precedenza dall'organo di controllo incaricato, rendendo così impossibile un controllo regolare, è passibile di una pena convenzionale fino a 10'000 franchi.
 - f) Chiunque non fornisca informazioni corrette nella dichiarazione richiesta dalla CPNM in merito al numero di mesi di collaborazione è passibile di una pena convenzionale fino a max. 10'000 franchi.
 - g) Chiunque non paghi la cauzione in conformità alle disposizioni dell'articolo 13.3 CCNL e dell'appendice 15, o non la paghi correttamente nonostante abbia ricevuto un sollecito, è passibile di una pena convenzionale fino all'importo della cauzione da pagare.
 - h) Il pagamento della pena convenzionale non esonerà il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le altre disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.
- 13.12 Il consiglio della CPNM ha la facoltà di proporre azioni per l'esecuzione e di pronunciarsi in merito ai crediti derivanti dai controlli per quanto riguarda le spese d'esecuzione e controllo, le spese procedurali e le pene convenzionali.
- 13.13 Salvo indicazione esplicita di un altro luogo di pagamento, i pagamenti devono essere effettuati sul conto CPNM entro 30 giorni dalla notifica della decisione.

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione

- 19.1 Il contributo alle spese di applicazione e perfezionamento professionale è riscosso per finanziare:
- a) le spese d'applicazione del CCNL;
 - b) le spese dell'esecuzione congiunta del CCNL;
 - c) misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
 - d) attività di formazione e 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 del CCNL, ma solo per le istituzioni di formazione e perfezionamento professionale, per compiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nonché per l'applicazione del CCNL.
- 19.3 ...
- a) Contributi dei lavoratori
- Tutti i lavoratori sottoposti al CCNL versano un contributo di 10 franchi mensili alle spese di applicazione e di 10 franchi mensili alle spese di perfezionamento professionale, per un totale 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 al CCNL versano a loro volta per ogni lavoratore assoggettato un contributo alle spese di applicazione di 10 franchi mensili e un contributo alle spese di perfezionamento di 10 franchi mensili per un

totale di 20 franchi al mese. Questo contributo e quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretariato della CPNM (fatto salvo l'art. 19.4 CCNL).

- 19.5 Per i lavoratori occupati a tempo parziale il cui grado d'occupazione è inferiore al 40%, né i datori di lavoro, né i lavoratori devono versare il contributo 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:

- il materiale necessario;
- la documentazione appropriata;
- 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 asseconde 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 *Abrogato*

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 professionale 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) *Abrogato*
 - e) *Abrogato*
- 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 e di perfezionamento professionale.
- 23.3 *Abrogato*

Art. 24 Durata del lavoro

- 24.1 La durata annuale del lavoro è in media pari a 2086 ore per il settore della forgiatura, delle metalcostruzioni, delle serramenta e delle costruzioni in acciaio e può essere aumentata a 2138 ore (con rispettivo aumento dello stipendio reale). 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:

Metalcostruzioni, forgiatura, serramenta e costruzioni in acciaio

Durata media del lavoro	al mese	alla settimana	al giorno
-------------------------	---------	----------------	-----------

2086 ore	174 ore	40 ore	8 ore
----------	---------	--------	-------

o con il rispettivo aumento dello stipendio reale:

2138 ore	178 ore	41 ore	8.2 ore
----------	---------	--------	---------

Tecniche agricole, maniscalchi

Durata media del lavoro	al mese	alla settimana	al giorno
2190 ore	182.5 ore	42 ore	8.4 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 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

Da 25.1 a

25.3 *Abrogato*

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:

- arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
- interrompe il lavoro senza ragione;
- 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
dopo il compimento del 20° anno d'età	23
dopo il compimento del 50° anno d'età	25
dopo il compimento del 60° anno d'età	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 Il datore di lavoro può decidere di far recuperare le ore mancanti dovute agli ulteriori giorni festivi. Queste ore sono indennizzate con il salario orario normale.

Art. 31 Indennità per giorni festivi

- 31.1 Per i lavoratori il cui salario è versato mensilmente, le indennità per giorni festivi sono comprese nel salario. Non va operata nessuna deduzione.
- 31.2 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario giornaliero normale di lavoro a salario normale.
- 31.3 L'indennità per giorni festivi non è dovuta se il giorno festivo cade su un sabato o una domenica non lavorativi.
- 31.4 I giorni festivi pagati che cadono nel periodo delle vacanze sono compensati addizionalmente.
- 31.5 I giorni festivi che cadono durante un'assenza per malattia, infortuno o servizio militare non possono essere recuperati.

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

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 58° 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) Esiste il diritto al congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO. Durante il congedo di paternità (con godimento entro sei mesi dalla nascita), il collaboratore riceve l'intero salario per due settimane (10 giorni lavorativi con grado di occupazione del 100%), a condizione che abbia diritto all'indennità IPG. L'indennità IPG spetta al datore di lavoro. Se per legge il collaboratore non ha diritto all'indennità di IPG, riceve l'intero salario per cinque giorni (con grado di occupazione del 100%), a condizione che il congedo di paternità sia effettivamente percepito ai sensi dell'art. 329g CO e che sussista la perdita di salario.
 - 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 familiari malati, quando la cura non possa essere organizzata altrimenti, ai sensi del 329h/324a CO. Il diritto all'indennità sussiste solo se le assenze sono inevitabili, vengono effettivamente percepite e sono associate a una perdita di salario. La cura di familiari malati deve essere comprovata da certificato.

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 *Abrogato*

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 Se un'azienda aumenta le ore nel settore metalcostruzioni, forgiatura, serramenta e costruzioni in acciaio a 41 ore settimanali, i salari reali dei dipendenti esistenti saranno aumentati del 2,5% da quel momento in poi.
- 36.3 Il salario orario è calcolato dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nel CCNL.
- 36.4 Ogni lavoratore riceve ogni trimestre un conteggio delle ore, un saldo delle ore supplementari 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.
- 36.5 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.
- 36.6 Qualora il conteggio indichi un saldo negativo delle ore per colpa del lavoratore, le ore mancanti possono essere recuperate durante il periodo di disdetta. Se ciò non avviene le ore mancanti possono essere compensate con una deduzione di salario.
- 36.7 Se il saldo negativo delle ore, sopraggiunto su 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 ... nell'appendice 10 ...
- 37.4 Possono essere previste disposizioni speciali per i lavoratori con capacità ridotta e per i lavoratori di un progetto di integrazione (reinserimento nel mercato del lavoro, integrazione delle persone ammesse provvisoriamente). Queste disposizioni speciali devono essere sottoposte all'approvazione della CPNM.
- 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 lett. h) e art. 11.5 lett. h) CCNL.

37.6 Categorie di lavoratori:

- a) metalcostruttori/metalcostruttrici AFC (costruzione metallica, fabbri, costruzioni in acciaio);
- b) meccanici/meccaniche per macchine agricole, maniscalchi, meccanici/meccaniche di apparecchi a motore AFC;
- c) aiuto metalcostruttore/metalcostruttrice CFP
- d) lavoratori semiqualificati 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 (incluso il tirocinante) riceve un'indennità del 100% del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro ai sensi dell'articolo 24.1 (senza ore straordinarie).
- 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 ore supplementari le ore di lavoro effettuate nell'ambito del tempo di lavoro annuale, comunque entro i limiti dell'orario di lavoro diurno e serale ai sensi della legge sul lavoro (dalle 06.00 alle 23.00), che al momento del saldo dell'orario di lavoro annuale superano l'orario di lavoro annuale nominale. Le ore supplementari vengono trasferite nell'orario di lavoro dell'anno successivo e accantonate nella contabilità finanziaria.
- 40.3 Le ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di uguale durata nel corso dell'esercizio seguente. Se la compensazione non è possibile per motivi aziendali, 100 ore all'anno possono essere retribuite senza supplemento. Se le ore straordinarie oltre questo limite vengono compensate, è dovuto un supplemento minimo del 25%. Se un rapporto di lavoro non dura un anno intero, le ore supplementari eventualmente retribuite sono da liquidare esenti da supplementi pro rata temporis.
- 40.4 Il datore di lavoro stabilisce se le ore supplementari debbano essere compensate o retribuite, tenendo conto delle esigenze del lavoratore se ciò è compatibile con gli interessi dell'impresa.

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%
Esposizioni/fiere la domenica	00.00–24.00	50%
Lavoro notturno di meno di 25 notti per anno civile ¹	23.00–06.00 ²	50%

¹ Vedi anche art. 41.4 CCNL

² In caso di adeguamento dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 10 LL. il supplemento si applica per analogia.

- 41.2 *Abrogato*

- 41.4 In caso di lavoro notturno continuativo o periodico prestato per 25 o più notti ad anno civile, i dipendenti ricevono un tempo di riposo supplementare pari al 10 % del lavoro notturno effettivamente prestato.

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 18 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 70 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 datore di lavoro e 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:
- il pagamento del salario inclusa l'indennità di fine anno in caso di malattia, dall'inizio, nella misura dell'80% del salario normale (senza spese). Il datore di lavoro può stipulare un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera con differimento delle prestazioni. Tuttavia, durante il periodo di differimento deve pagare l'80% del salario perso a causa di malattia;
 - la durata della copertura assicurativa deve coprire 720 giorni nell'arco di 900 giorni e deve includere una o più malattie;
 - le indennità giornaliere da versare devono essere calcolate in maniera proporzionale al grado d'incapacità lavorativa;
 - eventuali riserve esistenti devono essere comunicate per scritto all'assicurato al momento dell'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per un periodo di cinque anni;
 - al momento della sua uscita dall'assicurazione collettiva, l'assicurato deve essere informato in merito al diritto di aderire ad un'assicurazione individuale;
 - 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 dei lavoratori 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'articolo 324a CO, tenendo conto degli anni di servizio, a partire dalla data dell'uscita dall'assicurazione collettiva.
- 49.2 Se un dipendente non è incluso nell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia, il datore di lavoro paga almeno la metà del premio se il dipendente stipula un'assicurazione individuale convenzionata.
- 49.3 Le prestazioni di cui all'articolo 49.1 sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

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 pagamento del salario è pari a:
- Durante la scuola reclute o la sostituzione della scuola reclute con il servizio civile più lungo:
- | | |
|---|------------------|
| a) celibi senza obbligo di mantenimento: | 50 % del salario |
| b) coniugati o celibi con obbligo di mantenimento: | 80 % del salario |
| c) militari in ferma continuata durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio: | 80 % del salario |
- Durante altri periodi di servizio obbligatorio:
- fino a 4 settimane per anno civile: 100 % del salario
 - Per ulteriori periodi di servizio: tutte le categorie: 80 % del salario
- 54.3 Nell'ambito del pagamento del salario, le prestazioni IPG spettano al datore di lavoro. Se tali prestazioni superano il pagamento del salario illustrato sopra, queste vanno sempre girate al lavoratore e conteggiate presso la cassa di compensazione.

Art. 59 Disdetta in generale

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

Art. 60 Disdetta durante il periodo di prova

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

Art. 61 Disdetta dopo il periodo di prova

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

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

- 63.1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) ...
 - b) ...
 - c) a partire dal decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia di indennità giornaliere per malattia o infortunio (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100%;
 - d) ...
 - e) ...

*Appendice 10***Adeguamento salariale (art. 39 CCNL)****Salari minimi**

a) Metalcostruttore/trice AFC (metalcostruzione / lavori di fucinatura / costruzioni in acciaio)			
Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (per 13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (per 13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3° e 4° anno	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
dal 5° anno	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00

L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.

b) Fabbro/a maniscalco/a AFC, meccanico/a di macchine agricole AFC, meccanico/a di apparecchi a motore AFC			
Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3° e 4° anno	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
dal 5° anno	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00

L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.

c) Lavoratori con esperienza acquisita in un settore specifico (metalcostruzione / costruzioni in acciaio / lavori di fucinatura)

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (per 13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (per 13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3° e 4° anno	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
dal 5° anno	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore compie il 20° anno d'età.

d) Lavoratori con esperienza acquisita in un settore specifico (mascalcia / meccanica macchine agricole / meccanica apparecchi a motore)

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3° e 4° anno	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
dal 5° anno	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore compie il 20° anno d'età.

e) Aiuto metalcostruttore/trice CFP

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3° e 4° anno	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
dal 5° anno	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00

L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.

Cauzione

Art. 1 Principi

- 1.1 Per assicurare i contributi di perfezionamento professionale e le spese di applicazione, oltre alle pretese relative al CCNL della commissione paritetica nazionale delle metalcostruzioni (CPNM), ogni datore di lavoro che effettua lavori contemplati nel campo d'applicazione del CCNL, prima di iniziare l'attività professionale, è tenuto 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 irreversibile 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.

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 a	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione		
	CHF 2'000.–	CHF	2'000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
CHF 2'001.–	CHF 20'000.–	CHF	5'000.–	
CHF 20'001.–		CHF	10'000.–	

⁵ 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. 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

- 4.1 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 procedurali;
 2. a copertura dei contributi di perfezionamento professionale e delle 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 avvienne 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 integrale della cauzione (in funzione dell'ammontare della pena convenzionale e delle spese di controllo e procedurali e/o dell'ammontare dei contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale) o di chiedere l'accreditamento corrispondente della 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

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione possono chiedere in forma scritta alla CPNM la liberazione di questa cauzione nei casi seguenti:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo di applicazione del CCNL 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 di 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 obbligatoria-mente e in modo cumulativo tutte le seguenti condizioni:

1. Sono state versate regolarmente tutte le pretese legate al CCNL qua- li le pene convenzionali, le spese di controllo e procedurali, i contri- buti di perfezionamento professionale e le spese d'applicazione;
2. La CPNM non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni con- trattuali 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 infrazi ne viene punita conformemente agli articoli 13.1 e 13.3 del CCNL con una san- zione 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.

Appendice 10

a) Metalcostruttore/trice AFC (metalcostruzione / lavori di fucinatura / costruzioni in acciaio)			
Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (per 13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (per 13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3° e 4° anno	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
dal 5° anno	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00

L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.

b) Fabbro/a maniscalco/a AFC, meccanico/a di macchine agricole AFC, meccanico/a di apparecchi a motore AFC			
Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3° e 4° anno	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
dal 5° anno	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00

L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.

c) Lavoratori con esperienza acquisita in un settore specifico (metalcostruzione / costruzioni in acciaio / lavori di fucinatura)

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (per 13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (per 13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3° e 4° anno	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
dal 5° anno	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore compie il 20° anno d'età.			

d) Lavoratori con esperienza acquisita in un settore specifico (mascalcia / meccanica macchine agricole / meccanica apparecchi a motore)

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3° e 4° anno	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
dal 5° anno	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00
L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore compie il 20° anno d'età.			

e) Aiuto metalcostruttore/trice CFP

Esperienza professionale / settoriale	Salario orario	Salario mensile per settimana di 41 ore (13 mensilità all'anno)	Salario mensile per settimana di 40 ore (13 mensilità all'anno)
1° e 2° anno	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3° e 4° anno	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
dal 5° anno	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00
L'esperienza professionale e settoriale vale a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata conclusa la formazione professionale di base; tuttavia, il primo salario minimo è dovuto già a partire dalla conclusione della formazione professionale di base.			

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, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendice 12

Regolamento delle prestazioni per il perfezionamento

Art. 1 Situazione iniziale

Le parti sociali, in base all'art. 4.7 della Convenzione collettiva nazionale di lavoro del settore 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

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

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 CCNL. I rispettivi fondi sono destinati essenzialmente al perfezionamento (art. 16 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

I contributi vengono accordati per moduli/corsi/formazioni professionali dell'associazione dei datori di lavoro dell'AM Suisse. 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 obbligatorietà generale della CCNL. L'offerta dei corsi di perfeziona-

mento sovvenzionati è pubblicata annualmente sul sito internet della CPNM (www.cpnm.ch).

Art. 5 Diritto

Ne ha diritto chi è soggetto Convenzione collettiva nazionale di lavoro e versa contributi per le spese di applicazione. 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. Questo diritto al rimborso decade 3 anni dopo l'inizio del corso in caso di formazione continua di vari mesi (sono possibili domande parziali). In caso di singoli corsi, le domande devono essere presentate entro sei mesi dalla conclusione.

Art. 6 Documentazione

Per ottenere il rimborso bisogna inoltrare la seguente documentazione a mezzo posta:

- formulario «Domanda di rimborso dei costi di perfezionamento» (sito internet della CPNM)
- copia della fattura
- copia dell'attestato del corso/certificato di competenza/risultato d'esame

Art. 7 Interruzione della frequentazione

Se un partecipante smette di frequentare un corso di perfezionamento, oppure non lo porta a termine con successo, non avviene alcun rimborso. In casi eccezionali la CPNM stabilisce, in considerazione delle motivazioni, se e in che misura concedere il rimborso dell'importo del corso.

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

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 **Durata del lavoro**

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

Art. 2 **Servizio di picchetto**

2.1 All'interno dell'azienda

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

2.2 Al di fuori dell'azienda

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

Art. 3 **Retribuzione**

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

Art. 4 **Supplementi**

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

Per notte s'intendono i seguenti orari:

in estate dalle 22.00 alle 05.00 (dal 1° maggio al 30 settembre)
in inverno dalle 23.00 alle 06.00 (dal 1° ottobre al 30 aprile)

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

Art. 5 Regolamentazione

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

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale	Il direttore
Peter Meier	Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente	Un membro del comitato direttore	Il responsabile del settore
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütkofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della politica sindacale	La responsabile del settore
Nora Picchi	Susanna Sabbadini

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

23 giorni	9.70 %
25 giorni	10.64 %
30 giorni	13.04 %

Art. 30 Giorni festivi

9 giorni festivi	3.59 %
------------------	--------

Art. 33 Assenze

per giorno di assenza	0.39 %
-----------------------	--------

Art. 38 Indennità di fine anno

	8.33 %
--	--------

Art. 40 Lavoro straordinario

all'ora	25.00 %
---------	---------

Art. 41 Domeniche e giorni festivi

all'ora	100.00 %
---------	----------

Art. 41 Esposizioni/fiere la domenica

all'ora	50.00 %
---------	---------

Art. 41 Lavoro notturno

all'ora	50.00 %
---------	---------

Indennità salariali e composizione del salario orario

Salario di base/ora	CHF:
+ indennità del x % sul salario di base secondo l'art. 28 CCNL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x % sul salario di base secondo l'art. 30 CCNL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (totale +)	= CHF:
+ indennità dell'8,33% sul totale 1 Indennità di fine anno	+ CHF:
= Totale salario orario lordo (totale 2)	= CHF:

* Secondo la direttiva della SECO «Confronto dei salari internazionali» Le indennità per il lavoro straordinario, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi sono conteggiate con il salario orario lordo (totale 2).

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

Il presidente centrale

Peter Meier

Il direttore

Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente

Vania Alleva

Un membro del
comitato direttore

Bruna Campanello

Il responsabile del settore

Kaspar Bütikofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della
politica sindacale

Nora Picchi

La responsabile del settore

Susanna Sabbadini

Appendice 15

Cauzione

Art. 1 **Principi**

- 1.1 Per assicurare i contributi di perfezionamento e alle spese di applicazione, oltre alle pretese relative al CCNL della commissione paritetica nazionale delle metalcostruzioni (CPNM), ogni datore di lavoro che effettua lavori contemplati nel campo d'applicazione del CCNL, prima di iniziare l'attività professionale, è tenuto a depositare a favore della CPNM una cauzione fino ad un ammontare di CHF 10'000 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.

Art. 2 **Ammontare della cauzione**

- 2.1 Se la somma della commessa è inferiore a CHF 2'000 (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 CHF 2'000 e CHF 20'000, la cauzione ammonta a CHF 5'000. Se invece la somma delle commesse per anno civile supera i CHF 20'000, deve essere versata la cauzione completa di

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

CHF 10'000. Nel caso in cui la somma della commessa è inferiore a CHF 2'000, l'imprenditore deve presentare alla CPNM il contratto d'appalto.

Art. 3 Messa in conto

- 3.1 Sul territorio della Confederazione la cauzione deve essere depositata una sola volta. Verranno 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

- 4.1 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 procedurali;
 2. a copertura alle spese dei contributi di applicazione e professionale 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'appendice 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 integrale della cauzione (in funzione dell'ammontare della pena convenzionale e delle spese di controllo e procedurali e/o l'ammontare dei contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale) 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 iscritto, entro 10 giorni, relativamente alla data del prelevamento e dell'ammontare prelevato. Al contem-

po, 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

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione possono richiedere in forma scritta alla CPNM la liberazione di questa cauzione nei casi seguenti:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo di applicazione del CCNL 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 di 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:

1. Sono state versate regolarmente tutte le pretese legate al CCNL quali le pene convenzionali, le spese di controllo e procedurali, i contributi alle spese di applicazione e perfezionamento professionale;
2. 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'ammonitire 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.

Zurigo, Berna, Olten, dicembre 2023

Firme delle parti contraenti

Per l'AM Suisse

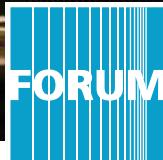
Il presidente centrale	Il direttore
Peter Meier	Bernhard von Mühlenen

Per il Sindacato Unia

La presidente	Un membro del comitato direttore	Il responsabile del settore
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütkofer

Per il Sindacato Syna

La responsabile della politica sindacale	La responsabile del settore
Nora Picchi	Susanna Sabbadini



Soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nell'artigianato del metallo

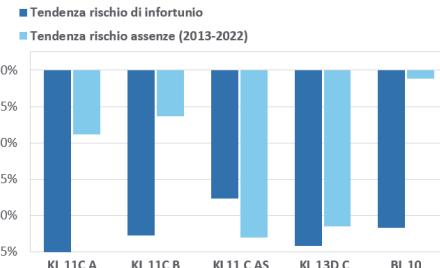
Offerta

Per l'attuazione della direttiva CFSL 6508 concernente il ricorso ai medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro, la soluzione settoriale mette a disposizione delle imprese i seguenti sussidi:

- Concetto di base per l'organizzazione della sicurezza
- Moduli di formazione e perfezionamento specifici per il settore
- Liste di controllo tematiche per la gestione mirata delle priorità in materia di infortuni
- Controlli periodici dei risultati con audit all'interno dell'impresa

Vantaggi

- Riduzione del numero di infortuni e dei giorni di assenza
- Riduzione dei costi e dei premi
- Riduzione delle perturbazioni nell'andamento aziendale
- Guadagno d'immagine per l'impresa
- Adempimento dei requisiti della legge



Negli ultimi 10 anni il rischio di infortuni e assenze nelle aziende delle classi 11C A, 11C B e BL 13D è ulteriormente diminuito. Tuttavia, la tendenza decennale del rischio di assenze delle aziende della soluzione settoriale continua a essere inferiore a quella delle aziende delle classi 11C e 13D.



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.





Non burocratica

La soluzione settoriale serve da strategia di base per impostare l'organizzazione della sicurezza all'interno dell'azienda. Ogni ditta che aderisce alla soluzione settoriale deve designare un responsabile della sicurezza, la cosiddetta persona di contatto per la sicurezza sul lavoro (PECOSL). Questo collaboratore deve essere in grado di creare, documentare e gestire l'organizzazione della sicurezza all'interno dell'azienda. Per svolgere i nuovi compiti, ogni PECOSL deve seguire i corsi di formazione e di perfezionamento obbligatori del Forum.

Siccome la sicurezza sul lavoro è innanzitutto un compito dirigenziale, anche il titolare dell'azienda o un membro della direzione deve seguire un corso d'introduzione di mezza giornata per essere informato degli obblighi di legge e delle responsabilità del superiore. La frequenza di questo corso non è richiesta se il membro della direzione assume anche i compiti e le funzioni di persona di contatto per la sicurezza sul lavoro. Questo duplice incarico, dirigente/persona di contatto per la sicurezza sul lavoro, è consigliato per motivi di costi e di organizzazione soprattutto alle piccole imprese.

Conveniente

La soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute è sovvenzionata anche attraverso i contributi alle spese di applicazione della Commissione paritetica nazionale nel settore del metallo. Per questo motivo le aziende soggette al contratto collettivo di lavoro nel settore del metallo beneficiano di condizioni più vantaggiose.

Costi in CHF	per le imprese soggette al contratto collettivo di lavoro	per le imprese non soggette al contratto collettivo di lavoro	per le imprese soggette al contratto collettivo di lavoro	per le imprese non soggette al contratto collettivo di lavoro
--------------	---	---	---	---

Quote d'adesione / annuali	Quota unica d'adesione	Quote annuali
Piccole imprese	1–15 coll.	800.00
Medie imprese	16–30 coll.	1'600.00
Grandi imprese	più di 30 coll.	3'200.00

Formazione PECOSL

Corso d'introduzione	1 giorno	150.00	300.00
Perfezionamento	½ giornata	60.00	120.00

Formazione membri di direzione

Corso d'introduzione	½ giornata	60.00	120.00
----------------------	------------	-------	--------

Forum per la sicurezza sul lavoro nell'artigianato del metallo

Seestrasse 105, 8002 Zürich, Telefono 044 285 77 04, Fax 044 285 77 24, www.forum-arbeitssicherheit.ch



per me

per il mio futuro.

Previdenza senza pensieri.

Tutte le soluzioni per le assicurazioni sociali da un unico interlocutore: flessibile e sicuro.

PROMEA 
Assicurazioni sociali

www.pomea.ch

**CPNM – Commissione paritetica nazionale delle metalcostruzioni**

Seestrasse 105, 8002 Zurigo

Telefono 044 285 77 06, Fax 044 285 77 24

info@plkm.ch, www.plkm.ch

**AM Suisse**

Associazione padronale

Seestrasse 105, 8002 Zurigo

Telefono 044 285 77 77, Fax 044 285 77 78

info@amsuisse.ch, www.amsuisse.ch

**Syna sindacato interprofessionale**

Segretariato, Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten

Telefono 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72

gewerbe@syna.ch, www.syna.ch

**Unia – Il sindacato**

Segretariato, Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15

Telefono 031 350 23 54, Fax 031 350 23 77

gewerbe@unia.ch, www.unia.ch