

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

del 22 maggio 2014

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

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

*decreta:*

## **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'artigianato del metallo, 1° gennaio 2014 viene conferita l'obbligatorietà generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale fa stato per tutta la Svizzera eccettuati le Cantoni di Basilea Campagna e Basilea Città ed i settori serramenta, metalcostruzioni e costruzioni in acciaio nei Cantoni Vallese, Vaud e Ginevra.

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

- a. settore delle metalcostruzioni; questo comprende la lavorazione della lamiera e del metallo allo scopo di fabbricare, montare, riparazione e servizi per seguenti prodotti: porte, cancelli, dispositivi antincendio, finestre, facciate, sistemi di protezione contro il sole e le intemperie, avvolgibili, tapparelle, mobili di metallo, arredi per negozi, cisterne, contenitori, apparecchi, impalcature, elementi metallici prefabbricati, sistemi tecnici di sicurezza, recinzioni, prodotti di saldatura, prodotti di metalcostruzione per il genio civile;
- b. settore della tecnica agricola; questo comprende costruzione e/o riparazione di macchine agricole, comunali, forestali e da cortile, macchine per l'agricoltura e il giardinaggio, costruzione, riparazione e servizio di attrezzature per l'allevamento di animali, nonché la raccolta e la lavorazione del latte, attrezzature da stalla; aziende che eseguono lavoro salariato agricolo e/o forestale, se effettuano riparazioni per conto terzi;
- c. settore della forgiatura; questo comprende fabbri (anche di veicoli), maniscalchi e ferro battuto artistico;

<sup>1</sup> RS 221.215.311

- d. settore delle serramenta;
- e. settore delle costruzioni in acciaio.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Sono altresì eccettuati:

- a. 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;
- b. i lavoratori che svolgono prevalentemente compiti amministrativi, come corrispondenza, salari, contabilità e gestione del personale;
- c. i lavoratori che si occupano prevalentemente di pianificazione, progettazione, calcolo e allestimento di offerte;
- d. i familiari dei datori di lavoro;
- e. gli apprendisti. Per le persone in formazione, dall'inizio del tirocinio 2014, si applicano i seguenti articoli del CCL: art. 24 «Durata del lavoro», art. 30 «Giorni festivi» e art. 33 «Assenze giustificate». L'indennità mensile alle persone in formazione è pagata 13 volte all'anno.

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

### Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 19 CCNL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> ODist, RS 823.201

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 2014, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 10 del contratto collettivo di lavoro.

**Art. 5**

Il presente decreto entra in vigore il 1° luglio 2014 ed è valido sino al 30 giugno 2019.

22 maggio 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

## **Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato del metallo**

concluso nell'agosto 2013

tra

l'Unione Svizzera del Metallo (USM),

*da una parte*

e

il Sindacato UNIA e il Sindacato SYNA,

*dall'altra parte*

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

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

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

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

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

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

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

- 11.1 Per l'esecuzione della CCNL, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM), avente forma giuridica di associazione ai sensi degli articoli 60 ss. CC e 357b CO, con sede a Zurigo.
- 11.5 La CPNM ha i seguenti compiti:
- a) ...
  - b) applicazione ed esecuzione della presente CCNL;
  - c) adozione di tutte le misure necessarie all'esecuzione della CCNL; la CPNM può delegare questi compiti alla CPP (art. 10);
  - d) ...
  - e) ... fatturazione  
(riscossione, amministrazione, sollecito ed esecuzione)  
dei contributi alle spese di applicazione;
  - f) ...
  - g) ...
  - h) decisione in merito al mancato rispetto del salario minimo ai sensi degli articoli 37.4 e 37.5, in casi individuali (delega al consiglio della CPNM);
  - i) giudizio sull'assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione (delega al consiglio della CPNM);
  - j) decisione e incasso di spese di controllo, ... e pene convenzionali (delega al consiglio della CPNM);
  - k) ...
  - l) promozione della formazione e del perfezionamento professionali;
  - m) attuazione di misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
  - n) ...
  - o) ...
  - p) ...
  - q) ...
  - r) giudizio e decisione in merito a differenze dalle disposizioni contrattuali collettive di lavoro (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.

11.8 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 (...) si può invocare il tribunale ordinario.

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

a) Violazioni da parte del datore di lavoro

13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni della CCNL sono esortati dalla CPNM o da una CPP al pagamento degli arretrati corrispondenti. Possono inoltre essere condannati a pagare le spese procedurali e una pena convenzionale ai sensi dell'articolo 13.3.

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. ... Per assicurare i contributi alle spese di applicazione così come le pretese derivanti dalla CCNL, le aziende sottoposte alla CCNL devono depositare una cauzione. La cauzione è parte integrante della presente CCNL ed è regolata all'appendice 15 CCNL.

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

b) Violazioni da parte dei lavoratori

13.6 Il consiglio della CPNM, rispettivamente una CPP, ha il diritto di ordinare il pagamento di pene convenzionali. ...

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

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

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

13.11 Il consiglio della CPNM ha la facoltà di intentare azioni di condanna a una prestazione e azioni d'accertamento per crediti derivanti da controlli effettuati su spese d'esecuzione e controllo, spese procedurali e pene convenzionali.

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

- 19.1 Il contributo alle spese di applicazione è riscosso per finanziare:
- a) le spese d'applicazione della CCNL;
  - b) le spese dell'esecuzione congiunta della CCNL;
  - c) misure in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
  - d) attività di formazione e perfezionamento;
  - e) le spese amministrative del segretariato.
- ...
- 19.2 Un'eventuale eccedenza dei contributi alle spese di applicazione può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria della CCNL, ma solo per le istituzioni di formazione e perfezionamento ..., per compiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nonché per l'applicazione della CCNL.
- 19.3 I contributi e le prestazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non organizzati vanno trattati come quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori organizzati.
- a) Contributi dei lavoratori  
Tutti i lavoratori sottoposti alla CCNL versano un contributo alle spese di applicazione di 20 franchi mensili. La deduzione è fatta mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
  - b) Contributi dei datori di lavoro  
Tutti i datori di lavoro sottoposti alla CCNL versano a loro volta un contributo alle spese di applicazione di 20.- franchi mensili per ogni lavoratore assoggettato. Questo contributo così come quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretariato della CPNM.
- 19.5 I lavoratori occupati a tempo parziale il cui grado d'occupazione è inferiore al 40 % non devono versare il contributo alle spese di applicazione, sono però sottoposti alla CCNL.

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

- 20.2 Il datore di lavoro assegna al lavoratore incarichi chiari. Per salvaguardare la sua salute da una parte e per determinare chiaramente le responsabilità dall'altra, egli tiene conto dell'età, dell'esperienza, della formazione e della posizione del lavoratore.
- 20.3 Igiene e prevenzione degli infortuni  
Il datore di lavoro adotta tutte le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
- 20.4 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da preservare i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dall'affaticamento eccessivo.

- 20.5 Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni. Il datore di lavoro informa il lavoratore sulle misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni.
- 20.7 Consegna di materiale, attrezzi e documentazione  
Il datore di lavoro mette tempestivamente a disposizione del lavoratore:
- a) il materiale necessario;
  - b) la documentazione appropriata;
  - c) gli attrezzi adeguati e in buono stato. L'attrezzatura deve poter essere conservata sotto chiave. Essa è contenuta in un inventario firmato dalle parti.
- 20.8 Il lavoratore deve disporre del tempo necessario per riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi durante l'orario normale di lavoro.

## **Art. 21**            Obblighi del lavoratore

- 21.1 Diligenza e fedeltà  
Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Evita le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.
- 21.2 Cura del materiale e dell'attrezzatura  
Il lavoratore utilizza e cura secondo le regole le macchine, gli attrezzi e i veicoli, conformemente alle istruzioni ricevute. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.
- 21.3 Se il lavoratore deve utilizzare macchine, attrezzi o veicoli per cui non ha ancora ricevuto istruzioni, egli stesso chiederà di essere istruito.
- 21.4 Il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il datore di lavoro in caso di danni o incidenti particolari.
- 21.5 Igiene e prevenzione degli infortuni  
Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.  
Il lavoratore è tenuto a rispettare le norme e le istruzioni per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e risponde in caso di violazione colposa delle norme o delle istruzioni.
- 21.6 Egli utilizza le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute conformemente alle istruzioni.
- 21.7 Divieto del lavoro nero  
Il lavoratore non è autorizzato a svolgere alcun inerente alla sua professione remunerato o non remunerato per conto di terzi durante il tempo libero o le vacanze senza il permesso del datore di lavoro. ...



21.8 Obbligo di restituzione

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

21.9 Ore straordinarie

...

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

21.10 Osservanza delle istruzioni

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

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

**Art. 22** Promozione del perfezionamento professionale

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

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

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

**Art. 23** Perfezionamento particolare

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

- a) esperti professionali;
- b) membri di commissioni di vigilanza nel campo della formazione professionale;

- c) lavoratori che accessoriamente sono occupati quali istruttori di apprendisti;
  - d) lavoratori che detengono una funzione accessoria presso le associazioni firmatarie della CCNL;
  - e) lavoratori che partecipano alla conferenza del settore delle associazioni firmatarie della CCNL.
- 23.2 L'indennizzo per i corsi frequentati dai lavoratori citati all'articolo 23.1 in relazione alla loro attività, avviene tramite i contributi alle spese di applicazione. ...
- 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. ...

#### **Art. 24** Durata del lavoro

- 24.1 La durata annuale del lavoro è in media pari a 2086 ore per il settore dell'artigianato dei fabbri, delle metalcostruzioni, dei serramenti e delle costruzioni in acciaio. Per le professioni delle tecniche agricole e per i maniscalchi la durata è di 2190 ore.
- 24.2 Per il conteggio delle indennità sostitutive (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) sono utilizzate come base di calcolo le seguenti durate medie del lavoro:
- Artigianato delle metalcostruzioni, dei fabbri, dei serramenti e delle costruzioni in acciaio  
al giorno: 8 ore. alla settimana: 40 ore al mese: 174 ore all'anno: 2086 ore
- Artigianato delle tecniche agricole, maniscalchi  
al giorno: 8.4 ore alla settimana: 42 ore al mese: 182.5 ore all'anno: 2190 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 una CPP.
- 24.3 Il datore di lavoro fissa la durata del lavoro settimanale, rispettivamente quotidiana, rispettando le disposizioni di legge, tenendo conto dei bisogni dell'azienda e dopo averne discusso con il lavoratore. Tale durata può essere fissata in maniera differente per lavori di gruppi o oggetti specifici. La compensazione delle fluttuazioni dell'orario di lavoro è disciplinata per analogia.
- 24.4 Il calcolo del salario orario si basa sulla durata media mensile secondo l'art. 24.2 CCNL.
- 24.5 Nel contratto di lavoro individuale non possono essere concordate delle durate del lavoro superiori a quelle stabilite all'art. 24.2 CCNL.

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

- 25.1 È considerato tempo di lavoro quello in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Non vale come tempo lavorativo il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa.
- 25.2 Se il lavoratore lavora normalmente presso la sede, in caso di lavoro fuori sede il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro e viceversa è considerato tempo di lavoro nella misura in cui supera il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore alla sede e viceversa.
- 25.3 In caso di lavoro prevalentemente fuori sede, il percorso dal domicilio del lavoratore al luogo di lavoro entro un raggio di 15 chilometri di strada non è considerato tempo di lavoro.
- 25.4 Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro  
Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore perse se:
- a) arriva in ritardo al lavoro per colpa sua;
  - b) interrompe il lavoro senza ragione;
  - c) lascia il lavoro anzitempo.
- 25.5 Se il tempo di lavoro non è recuperato, il datore di lavoro può procedere a una deduzione salariale corrispondente.
- 25.6 Pause quotidiane  
Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno mezz'ora. Questa interruzione non è retribuita.
- 25.7 In caso di lavoro notturno il lavoro va interrotto un'ora per il pasto. Questa interruzione è retribuita.
- 25.8 Il tempo di lavoro può essere interrotto con una pausa non retribuita. L'inizio e la durata della pausa sono fissati dal datore di lavoro. Le pause non sono considerate tempo di lavoro e quindi non sono retribuite.

**Art. 26** Lavoro di recupero

- 26.1 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					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
dopo il compimento del 20° anno d'età	22	22	23	23	23	24
dopo il compimento del 50° anno d'età	25	25	25	25	25	25
dopo il compimento del 60° anno d'età	30	30	30	30	30	30

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

28.4 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.<sup>4</sup>

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.

<sup>4</sup> La seconda parte della frase non è valida per il 1° agosto

- 31.3 L'indennità per giorni festivi non è dovuta se il giorno festivo cade su un sabato o una domenica non lavorativi.
- 31.4 I giorni festivi pagati che cadono nel periodo delle vacanze sono compensati addizionalmente.
- 31.5 I giorni festivi che cadono durante un'assenza per malattia, infortunio o servizio militare non possono essere recuperati.

**Art. 32** Pensionamento flessibile

- 32.1 Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore e il datore di lavoro possono convenire un pensionamento flessibile, sulla base della presente CCNL.
- 32.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 58° anno d'età.
  - 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.
  - 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.
  - Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.
  - 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:
- in caso di matrimonio del lavoratore 3 giorni
  - in caso di matrimonio di un figlio, per partecipare alla cerimonia 1 giorno
  - in caso di nascita di un figlio, entro 2 mesi dalla nascita 3 giorno
  - in caso di decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore 3 giorni
  - in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella
    - se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore 3 giorni
    - se non vivevano nella stessa economia domestica 1 giorno

- f) in caso di arruolamento 1 giorno
- g) in caso di esame militare preliminare 1 giorno
- h) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato a un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno
- i) per la cura di famigliari malati per i quali sussiste un obbligo legale di assistenza, che vivono nella stessa economia domestica, quando la cura non possa venir organizzata altrimenti ... fino a 3 giorni

**Art. 35** Salario a rendimento

- 35.1 Il salario lordo dipende dal tipo di posto di lavoro, dalla personalità, dal rendimento e dalla funzione del lavoratore.
- 35.2 I lavoratori occupati in aziende che dispongono di un sistema perfezionato di qualificazione del personale e dei posti di lavoro ottengono la compensazione del rincaro negoziata dalle parti contraenti sotto forma di adattamento appropriato degli elementi costituenti il salario.

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

- 36.1 Il salario è fissato come salario orario, mensile o annuo di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore.
- 36.2 Il salario orario risulta dividendo il salario annuo per la durata annua del lavoro convenuta nella CCNL.
- 36.3 Ogni lavoratore riceve periodicamente un conteggio delle ore e alla fine dell'anno un conteggio finale relativo alle ore di lavoro prestate. Il conteggio finale include i saldi delle ore di recupero, delle vacanze, del lavoro straordinario e delle ore supplementari nonché le ore in più e in meno.
- 36.4 Se un lavoratore lascia l'azienda durante l'anno corrente, è compilato un conteggio finale relativo al periodo dal 1° gennaio al momento dell'uscita.
- 36.5 Qualora il conteggio indichi un deficit di ore per il lavoratore per colpa sua, esso può essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti si può procedere a una deduzione di salario.
- 36.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del lavoratore, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

**Art. 37** Salari minimi

- 37.2 ... I salari minimi sono fissati ... nell'appendice 10 ...
- 37.4 Le deroghe, rispettivamente le soluzioni particolari concernenti i regolamenti salariali devono essere sottoposte al consiglio della CPNM o a una CPP. La decisione di questi gremi ha carattere definitivo.

- 37.5 Nel caso in cui un salario minimo fissato dalle parti contraenti la CCNL non possa essere pagato per ragioni inerenti la personalità del lavoratore, bisogna sottoporre al consiglio della CPNM o ad una CPP una richiesta di deroga al salario minimo, dietro osservanza dell'art. 10.2 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 semiqualeficati in un settore specializzato: svolgimento di lavori ripetitivi, esecuzione corretta di semplici procedure in base alle istruzioni necessarie;

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

- 38.1 Il lavoratore riceve un'indennità del 100 % del salario medio mensile calcolato sulla base della durata annuale del lavoro 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 lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate nell'ambito della durata annuale del lavoro, rispettivamente entro i limiti dell'orario giornaliero secondo la legge sul lavoro (dalle 06.00 alle 23.00). Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata nel corso dell'anno civile seguente.

100 ore all'anno possono essere retribuite senza indennità. Le ore straordinarie oltre questo limite che per motivi aziendali non possono essere compensate neanche l'anno seguente vanno retribuite con un'indennità del 25 %.

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

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

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

\* Art. 17b LL e art. 31 OLL 1

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

41.4 In caso di lavoro notturno 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 15 franchi

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

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

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

- fino a 125 cm<sup>3</sup> di cilindrata 30 centesimi al km
- oltre 125 cm<sup>3</sup> 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 CPM prima della loro entrata in vigore.
- 43.4 Nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere, il lavoratore è tenuto a trasportare nel suo veicolo tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Lo stesso vale per il trasporto di materiale e attrezzi nel quadro della Legge sulla circolazione stradale.
- 43.5 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato che serve per le trasferte di servizio.

**Art. 45** Pagamento del salario

- 45.1 Il salario è conteggiato e pagato ogni mese.
- 45.2 Il salario è versato al lavoratore in moneta legale durante l'orario di lavoro e prima della fine del mese o versato entro lo stesso termine su un conto corrente bancario o postale.
- 45.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto, in cui sono specificati il salario, le indennità e le deduzioni.

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

- 48.1 Il datore di lavoro assicura i suoi dipendenti presso un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per perdita di salario. In caso di malattia, l'assicurazione copre il salario nella misura dell'80 %.
- 48.3 ... il premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera è a carico per metà del lavoratore ... La quota del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione assieme alla quota del datore di lavoro. Il lavoratore deve essere informato dal datore di lavoro circa le condizioni di assicurazione dettagliate.
- 48.4 Indipendentemente da eventuali prestazioni assicurative, il lavoratore ha diritto all'80 % del salario a partire dal primo giorno di impedimento.

**Art. 49** Condizioni di assicurazione

- 49.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:
- a) 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);
  - b) la durata della copertura assicurativa deve coprire 720 giorni nell'arco di 900 giorni e deve includere una o più malattie;

- c) le indennità giornaliere da versare devono essere calcolate in maniera proporzionale al grado d'incapacità lavorativa;
  - d) nel caso di una riduzione dell'indennità giornaliera dovuta a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto ad un controvalore pari a 720 giorni completi;
  - e) eventuali riserve esistenti devono essere comunicate per iscritto all'assicurato al momento dell'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per un periodo di cinque anni;
  - f) ...
  - g) al momento della sua uscita dall'assicurazione collettiva, l'assicurato dev'essere informato in merito al diritto di aderire ad un'assicurazione individuale. Tale adesione deve avvenire conformemente alle regole della LAMal (non possono essere formulate nuove riserve, tariffa unitaria, periodo d'attesa);
  - h) tutto il personale sottoposto alla convenzione deve essere assicurato presso la stessa assicurazione collettiva d'indennità giornaliera;
  - i) in caso di eccesso di partecipazione, i lavoratori hanno diritto in proporzione alla partecipazione al premio;
  - j) per quanto concerne le disposizioni relative ai diritti degli assicurati che hanno raggiunto i 65, rispettivamente i 64 anni di età, il datore di lavoro contatta la compagnia di assicurazione interessata ed informa adeguatamente i lavoratori in merito;
  - k) se un lavoratore non può più essere assicurato, ad esempio a causa di esaurimento delle prestazioni assicurative o di pensionamento, si può convenire un pagamento limitato del salario ai sensi dell'art. 324a CO, tenendo conto degli anni di servizio, a partire dalla data dell'uscita dall'assicurazione collettiva.
- 49.2 Se un lavoratore con assicurazione individuale omette di assicurarsi contro le malattie e accetta tuttavia il contributo di cassa malati del datore di lavoro, questa partecipazione è ritenuta sostituire le pretese che possono derivare dall'articolo 324a CO, a condizione che il datore di lavoro abbia svolto i controlli prescritti.
- 49.3 Le prestazioni di cui all'articolo 49.1 sono considerate pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO.

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

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

54.2 L'importo del salario è fissato come segue:

Durante la scuola reclute come recluta:

- a) celibi senza obbligo di mantenimento 50 % del salario
- b) coniugati o celibi con obbligo di mantenimento 80 % del salario
- c) militari in ferma continuata  
durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze  
del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio 80 % del salario

Durante altri periodi di servizio obbligatorio fino a  
4 settimane per anno civile 100 % del salario

Per ulteriori periodi di servizio: tutte le categorie 80 % del salario

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

**Art. 59** Disdetta in generale

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

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

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

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

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

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

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

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

## Adeguamento salariale (art. 39 CCNL)

Conformemente all'articolo 39 CCNL, i salari dei lavoratori soggetti ... subiscono in via generale un aumento di CHF 50.00/mese.

Gli aumenti salariali effettuati nel 2013 (le parti sociali hanno rinunciato a una disposizione) possono essere conteggiati con l'adeguamento salariale 2014.

Con l'adeguamento salariale generale 2014 possono altresì essere conteggiati gli aumenti salariali conseguenti all'adeguamento dei salari minimi.

### Salari minimi

- a) metalcostruttore/metalcostruttrice AFC (Costruzione metallica/Lavori in ferro battuto/Costruzioni in acciaio)

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	fr. 23.55	fr. 4100.–	fr. 53 300.–
3° e 4° anno	fr. 24.60	fr. 4280.–	fr. 55 640.–
5° e 6° anno	fr. 25.65	fr. 4460.–	fr. 57 980.–
7° e 8° anno	fr. 26.65	fr. 4640.–	fr. 60 320.–
9° e 10° anno	fr. 27.70	fr. 4820.–	fr. 62 660.–
dall'11° anno	fr. 28.75	fr. 5000.–	fr. 65 000.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base.

- b) maniscalchi/meccanici/meccaniche per macchine agricole AFC, meccanici/meccaniche di apparecchi a motore AFC

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	fr. 22.45	fr. 4100.–	fr. 53 300.–
3° e 4° anno	fr. 23.45	fr. 4280.–	fr. 55 640.–
5° e 6° anno	fr. 24.45	fr. 4460.–	fr. 57 980.–
7° e 8° anno	fr. 25.40	fr. 4640.–	fr. 60 320.–
9° e 10° anno	fr. 26.40	fr. 4820.–	fr. 62 660.–
dall'11° anno	fr. 27.40	fr. 5000.–	fr. 65 000.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base.

c) lavoratori semiqualeficati in un settore specializzato (Costruzione metallica/  
Lavori in ferro battuto/Costruzioni in acciaio)

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	fr. 20.40	fr. 3550.–	fr. 46 150.–
3° e 4° anno	fr. 21.25	fr. 3700.–	fr. 48 100.–
5° e 6° anno	fr. 22.10	fr. 3850.–	fr. 50 050.–
7° e 8° anno	fr. 23.00	fr. 4000.–	fr. 52 000.–
dal 9° anno	fr. 23.85	fr. 4150.–	fr. 53 950.–

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

lavoratori semiqualeficati in un settore specializzato (maniscalchi/meccanica  
per macchine agricole/meccanica di apparecchi a motore)

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	fr. 19.45	fr. 3550.–	fr. 46 150.–
3° e 4° anno	fr. 20.25	fr. 3700.–	fr. 48 100.–
5° e 6° anno	fr. 21.10	fr. 3850.–	fr. 50 050.–
7° e 8° anno	fr. 21.90	fr. 4000.–	fr. 52 000.–
dal 9° anno	fr. 22.75	fr. 4150.–	fr. 53 950.–

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) aiuto metalcostruttore/metalcostruttrice CFP

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario	Salario mensile	Salario annuo
1° e 2° anno	fr. 20.70	fr. 3600.–	fr. 46 800.–
3° e 4° anno	fr. 21.55	fr. 3750.–	fr. 48 750.–
5° e 6° anno	fr. 22.40	fr. 3900.–	fr. 50 700.–
7° e 8° anno	fr. 23.25	fr. 4050.–	fr. 52 650.–
dal 9° anno	fr. 24.15	fr. 4200.–	fr. 54 600.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione di base con certificato professionale.

## Cauzione

### Art. 1 Principi

- 1.1 Per assicurare i contributi ... alle spese di applicazione, oltre alle pretese relative al CCNL della commissione paritetica nazionale delle metalcostruzioni (CPNM), ogni imprese che effettua lavori nel settore delle metalcostruzioni contemplati nel campo d'applicazione del CCNL ai sensi dell'articolo 3 CCNL<sup>5</sup>, ... prima di iniziare l'attività professionale, è tenuta a depositare a favore della CPNM una cauzione fino ad un ammontare di 10 000 franchi o della somma equivalente in Euro.
- 1.2 La cauzione può essere depositata in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di una assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPNM deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPNM deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato che garantisce lo stesso tasso d'interesse fissato per tali conti. I proventi derivanti dagli interessi rimangono sul conto e saranno versati unicamente al momento della restituzione della cauzione e dopo deduzione delle spese amministrative.

### 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
	fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
fr. 2 001.–	fr. 20 000.–	fr. 5 000.–
fr. 20 001.–		fr. 10 000.–

<sup>5</sup> 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

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

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

**Art. 5**           Ricorso alla cauzione

- 5.1 Se la CPNM accerta che l'impresa non ha osservato le prescrizioni di cui la cauzione è una garanzia in virtù dell'articolo 1.1 dell'allegato 15, gli comunica la somma da versare alla CPNM, motivandone la richiesta e fissando una scadenza di 10 giorni per la presa di posizione. Scaduto questo termine, la CPNM comunica all'impresa la propria decisione motivata ed emette la fattura con un termine di pagamento di 15 giorni civili. Se il pagamento non avviene entro il termine fissato di 15 giorni la CPNM può esigere la cauzione.
- 5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 5.1 sono rispettate, la CPNM è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della sanzione convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo alle spese di applicazione) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione incontranti.
- 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 prelievo e dell'ammontare prelevato. Al contempo, in un rapporto scritto, la CPNM informa l'impresa sui motivi per cui è stata utilizzata la cauzione e come sia definito il suo ammontare.
- 5.4 Nel caso di utilizzo della cauzione la CPNM ha l'obbligo di segnalare per iscritto all'impresa che contro l'utilizzazione della cauzione può essere fatta causa presso il tribunale competente alla sede della CPNM. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

**Art. 6** Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

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

**Art. 7** Liberazione della cauzione

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

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

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

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

**Art. 8** Sanzioni nel caso di mancato versamento della cauzione

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

**Art. 9** Gestione della cauzione

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

**Art. 10** Foro giuridico

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