



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

Proroga e modifica dell'11 giugno 2019

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 22 maggio 2014, del 19 marzo 2015 e del 15 marzo 2018¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato del metallo, è prorogata fino al 30 giugno 2024.

II

Il decreto del Consiglio federale del 22 maggio 2014 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 1, 2 e 4

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;

¹ FF 2014 3409, 2015 2667, 2018 1263

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

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).

III

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

Art. 10, 10.2 (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.

Art. 11, 11.1, 11.5 e 11.8 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;
- 11.8 *Abrogato*

Art. 13 Violazioni del 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 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 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
- 13.6 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 8000 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.
 - 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 8000 franchi.
 - f) Chiunque non paghi la cauzione in conformità alle disposizioni dell'articolo 13.3 CCNL e dell'allegato 15, o non la paghi correttamente nonostante abbia ricevuto un sollecito, è passibile di una pena convenzionale fino all'importo della cauzione da pagare.
 - g) Il pagamento della pena convenzionale non esonera 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 e perfezionamento professionale

- 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 15 franchi mensili alle spese di applicazione e di 5 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 assoggettati al CCNL versano un contributo di 15 franchi mensili alle spese di applicazione e di 5 franchi mensili alle spese di perfezionamento professionale, per un totale di 20 franchi mensili per ogni lavoratore assoggettato al CCNL. Questo contributo così come quelli pagati dai lavoratori vanno versati periodicamente secondo il conteggio del segretario della CPNM.

- 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. 22, 22.2 (Promozione del perfezionamento professionale)

22.2 Abrogato

Art. 23 (Perfezionamento professionale 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, 24.1 e 24.2 (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

Art. 25, 25.1, 25.2 e 25.3 (Ritardo, interruzione del lavoro, percorso)Da 25.1 a 25.3 *Abrogato**Art. 28, 28.1* (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

Art. 33 Indennità per assenze giustificate

- 33.1 I lavoratori hanno diritto al versamento del loro salario per le seguenti assenze:
- | | |
|--|--------------------|
| a) in caso di matrimonio del lavoratore | 3 giorni |
| b) in caso di matrimonio di un figlio,
per partecipare alla cerimonia | 1 giorno |
| c) in caso di nascita di un figlio
entro 2 mesi dalla nascita | 5 giorni |
| d) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore | 3 giorni |
| e) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello
o sorella | |
| – se vivevano nella stessa economia domestica del lavora-
tore | 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 da-
tore 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 vi-
vono nella stessa economia domestica,
quando la cura non possa venir organizzata altrimenti | fino a 3
giorni |

Art. 35, 35.2 (Salario a rendimento)35.2 *Abrogato**Art. 36, 36.2 – 36.7* (Salario orario, mensile, annuo)

- 36.2 Se un'azienda aumenta le ore nel settore metalcostruzioni, forgiatura, serra-
menta e costruzioni in acciaio a 41 ore settimanali, i salari reali dei dipen-
denti 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 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 straordi-
nario e delle ore supplementari nonché il saldo positivo o negativo delle ore.
- 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, 37.4 (Salari minimi)

- 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.

Art. 38, 38.1 (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).

Art. 40, 40.2 (Indennità per lavoro straordinario)

- 40.2 Sono considerate lavoro straordinario 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 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, 41.1 e 41.2 (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 %*

* Vedi art. 41.4 CCNL.

41.2 *Abrogato*

Art. 42, 42.3 (Indennità per lavoro fuori sede)

42.3 Per il vitto si applica la seguente tariffa:
indennità per il pranzo: 16 franchi

Art. 48, 48.3 (Impedimento per malattia – obbligo di assicurazione)

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.

Art. 49, 49.1 e 49.2 (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). 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;
- 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;
- e) 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;
- 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 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.

Art. 54, 54.2 (Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile o di protezione civile)

54.2. L'importo del pagamento del salario è pari a:

durante la scuola reclute come recluta 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: l'80 % del salario durante 300 giorni, purché restino alle dipendenze del datore di lavoro almeno 6 mesi dopo il servizio
- d) durante altri periodi di servizio obbligatorio:
 - fino a 4 settimane per anno civile: 100 % del salario
 - per ulteriori periodi di servizio: tutte le categorie 80 % del salario

Allegato 10

Adeguamento salariale

I salari dei lavoratori assoggettati al CCL subiscono in via generale un aumento dell'1.0 %. (Sono esclusi i collaboratori che a seguito dell'aumento dei salari minimi ricevono già un adeguamento del salario).

Salari minimi

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

Esperienza professionale/ settoriale	Salario orario		Salario mensile	Salario annuo
	40 ore	41 ore		
1° e 2° anno	Fr. 24.40	Fr. 23.85	Fr. 4 243.50	Fr. 55 165.50
3° e 4° anno	Fr. 25.45	Fr. 24.90	Fr. 4 429.80	Fr. 57 587.40
5° e 6° anno	Fr. 26.50	Fr. 25.95	Fr. 4 616.10	Fr. 60 009.30
7° e 8° anno	Fr. 27.60	Fr. 27.00	Fr. 4 802.40	Fr. 62 431.20
9° e 10° anno	Fr. 28.65	Fr. 28.05	Fr. 4 988.70	Fr. 64 853.10
dall'11° anno	Fr. 29.75	Fr. 29.05	Fr. 5 175.00	Fr. 67 275.00

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 metalli-
ca/Lavori in ferro battuto/Costruzioni in acciaio)

Esperienza professiona- le/settoriale	Salario orario		Salario mensile	Salario annuo
	40 ore	41 ore		
1° e 2° anno	Fr. 21.10	Fr. 20.65	Fr. 3674.25	Fr. 47 765.25
3° e 4° anno	Fr. 22.00	Fr. 21.50	Fr. 3829.50	Fr. 49 783.50
5° e 6° anno	Fr. 22.90	Fr. 22.40	Fr. 3984.75	Fr. 51 801.75
7° e 8° anno	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4140.00	Fr. 53 820.00
dal 9° anno	Fr. 24.70	Fr. 24.15	Fr. 4295.25	Fr. 55 838.25

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

d) 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
	40 ore	41 ore		
1° e 2° anno	Fr. 19.45	Fr. 19.00	Fr. 3550	Fr. 46 150
3° e 4° anno	Fr. 20.25	Fr. 19.80	Fr. 3700	Fr. 48 100
5° e 6° anno	Fr. 21.10	Fr. 20.65	Fr. 3850	Fr. 50 050
7° e 8° anno	Fr. 21.90	Fr. 21.45	Fr. 4000	Fr. 52 000
dal 9° anno	Fr. 22.75	Fr. 22.30	Fr. 4150	Fr. 53 950

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

e) aiuto metalcostruttore/metalcostruttrice CFP

Esperienza professiona- le/settoriale	Salario orario		Salario mensile	Salario annuo
	40 ore	41 ore		
1° e 2° anno	Fr. 21.40	Fr. 20.95	Fr. 3726.00	Fr. 48 438.00
3° e 4° anno	Fr. 22.30	Fr. 21.80	Fr. 3881.25	Fr. 50 456.25
5° e 6° anno	Fr. 23.20	Fr. 22.70	Fr. 4036.50	Fr. 52 474.50
7° e 8° anno	Fr. 24.10	Fr. 23.55	Fr. 4191.75	Fr. 54 492.75
dal 9° anno	Fr. 25.00	Fr. 24.40	Fr. 4347.00	Fr. 56 511.00

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

Cauzione

Art. 1, 1.1 (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.

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, 5.2 (Ricorso alla 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.

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 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 di perfezionamento professionale e le spese d'applicazione;
2. La CPNM non ha constatato alcuna violazione delle disposizioni contrattuali del CCNL e tutte le procedure di controllo sono terminate.

IV

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.

V

Il presente decreto entra in vigore il 1° luglio 2019 con effetto sino al 30 giugno 2024.

11 giugno 2019

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

