



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:*

I

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.

II

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:

Art. 11, 11.9 (Commissione Paritetica Nazionale delle Metalcostruzioni (CPNM))

11.9 La CPNM ha il diritto di far valere i poteri che le sono convertiti ... mediante azioni legali.

Art. 13, 13.11 lett. c a h (Violazioni della CCNL:
rispetto della Convenzione, violazioni della
Convenzione, pene convenzionali)

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.

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

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

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 iscritto, 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 esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le altre disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 19, 19.3 (Contributo alle spese di applicazione e perfezionamento professionale)

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 ... 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).

Art. 33, 33.1 lett. c e i (Indennità per assenze giustificate)

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

- 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.

- 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. 36, 36.4 (Salario orario, mensile, annuo)

- 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.

Art. 40, 40.2-40.4 (Indennità per lavoro straordinario)

- 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, 41.1 (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.

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

42.3 Per il vitto si applica la seguente tariffa:
indennità di mezzogiorno: 18 franchi

Art. 43, 43.1 (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.

Art. 49, 49.1 lett. g (Condizioni di assicurazione)

49.1 Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- g) al momento della sua uscita dall'assicurazione collettiva, l'assicurato dev'essere informato in merito al diritto di aderire ad un'assicurazione individuale.

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 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 ulteriore periodi di servizio: tutte le categorie: 80 % del salario

Allegato 10

Salari minimi^{2, 3}

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

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	Fr. 24.70	Fr. 4400.–	Fr. 4290.–
3° e 4° anno	Fr. 25.85	Fr. 4600.–	Fr. 4485.–
dal 5° anno	Fr. 26.95	Fr. 4800.–	Fr. 4680.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base, tuttavia, il primo salario minimo è già dovuto dal momento del completamento della formazione 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. 23.55	Fr. 4300.–	Fr. 55 900.–
3° e 4° anno	Fr. 24.65	Fr. 4500.–	Fr. 58 500.–
dal 5° anno	Fr. 25.75	Fr. 4700.–	Fr. 61 100.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base, tuttavia, il primo salario minimo è già dovuto dal momento del completamento della formazione di base.

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

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	Fr. 20.80	Fr. 3700.–	Fr. 3607.50
3° e 4° anno	Fr. 21.65	Fr. 3850.–	Fr. 3753.75
dal 5° anno	Fr. 22.45	Fr. 4000.–	Fr. 3900.–

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

- 2 Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).
- 3 Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

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
1° e 2° anno	Fr. 20.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
3° e 4° anno	Fr. 21.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
dal 5° anno	Fr. 21.90	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–

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/metalcostruttrice 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	Fr. 22.45	Fr. 4000.–	Fr. 3900.–
3° e 4° anno	Fr. 23.05	Fr. 4100.–	Fr. 3997.50
dal 5° anno	Fr. 23.60	Fr. 4200.–	Fr. 4095.–

L'esperienza professionale e settoriale vale dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata terminata la formazione professionale di base, tuttavia, il primo salario minimo è già dovuto dal momento del completamento della formazione di base.

III

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

il 5 febbraio 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

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

