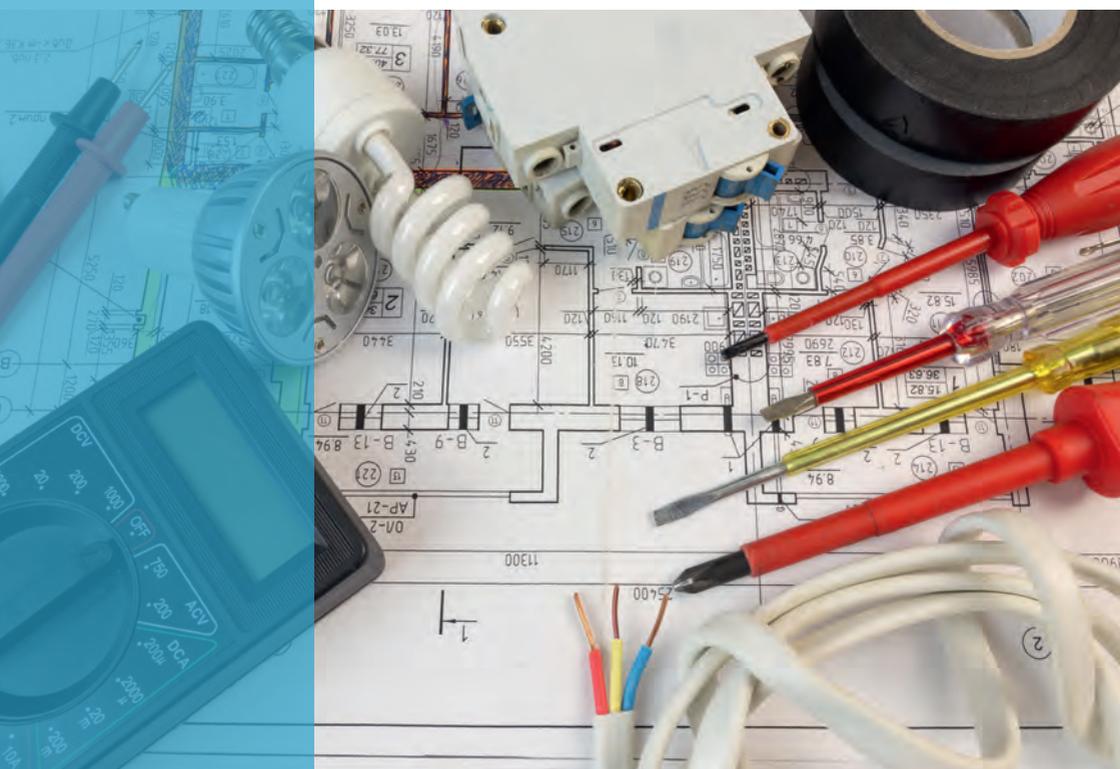


Convenzione collettiva di lavoro 2020 – 2023

per il ramo svizzero elettrico



**PLK
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

Indirizzo postale

Weltpoststrasse 20, Casella postale, 3000 Berna 16
Téelefono: 031 350 22 65
elektrogewerbe@plk.ch
www.plk-elektro.ch

Incasso

Weltpoststrasse 20, Casella postale, 3000 Berna 16
Telefono: 031 350 23 59
elektrogewerbe@plkinkasso.ch

Il nostro uffici

Jupiterstrasse 15, 3015 Berna



**Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato**

Segretariato centrale

Weltpoststrasse 20, Casella postale, 3000 Berna 16
Telefono: 031 350 24 73
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch



**Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale**

Segretariato centrale

Römerstrasse 7, Casella postale 1668, 4600 Olten
Telefono 044 279 71 71
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch



EIT.swiss

Segretariato

Limmatstrasse 63, 8005 Zurigo
Telefono: 044 444 17 17
info@eitswiss.ch
www.eitswiss.ch

Indice

Elenco delle abbreviazioni.....	5
Principio	6
1. Parti contraenti.....	7
2. Scopo del contratto.....	7
3. Campo di applicazione.....	7
4. Collaborazione e obbligo di pace.....	9
5. Libertà di associazione (affiliazione p esso un'associazione o un sindacato).....	10
6. Disposizioni complementari	10
7. Contratti di adesione	10
8. Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	10
9. Commissioni Paritetiche (CP).....	12
10. Infrazioni al CCL.....	14
11. Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale	15
12. Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento	16
13. Diritti e doveri del datore di lavoro	16
14. Diritti e doveri del/della lavoratore/trice	17
15. Ore supplementari e lavoro straordinario	18
16. Salario a rendimento	19
17. Salario minimo.....	19
18. 13a mensilità	20
19. Formazione e perfezionamento personale.....	20
20. Durata del lavoro	20
21. Ore supplementari.....	21
22. Lavoro straordinario	22
23. Lavoro notturno.....	22
24. Lavoro domenicale e nei giorni festivi	22
25. Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi ..	22
26. Lavoro di recupero	22
27. Percorso casa-lavoro	23
28. Interruzione (pausa pranzo).....	23
29. Vacanze	23
30. Giorni festivi.....	25
31. Indennità per giorni festivi	26

32.	Indennità per assenze giustificat	26
33.	Rimborso spese per lavoro fuori sede	27
34.	Spese per l'utilizzo di un veicolo privato	27
35.	Pagamento del salario e conteggio.....	28
36.	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice	28
37.	Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia	28
38.	Condizioni di assicurazione.....	29
39.	Impedimento per infortunio	30
40.	Impedimento a seguito di servizio militare, servizio civile di sostituzione (servizio civile), protezione civile o altri servizi obbligatori, ovvero pe incarichi politici a livello comunale e cantonale	30
41.	Cassa di compensazione AVS Spida, cassa assegni familiari Spida, Fondazione di previdenza a favore del personale Spida e Fondazione fondo sociale EIT.swiss	31
42.	Pensionamento anticipato.....	31
43.	Disdetta in generale.....	32
44.	Disdetta durante il periodo di prova.....	32
45.	Disdetta dopo il periodo di prova.....	32
46.	Protezione dalla disdetta.....	32
47.	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	33
48.	Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro	33
49.	Licenziamento ingiustificat	33
50.	Licenziamenti collettivi	33
51.	Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impieg	33
52.	Differenze d'opinione / procedura di conciliazione	33
53.	Tribunale arbitrale	34
54.	Redazione del contratto, pubblicazione e informazione	34
55.	Pubblicazione in varie lingue	34
56.	Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria.....	35

Appendice 1	Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	37
Appendice 2	Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento	43
Appendice 3	Cassa di compensazione assegni familiari Spida	47
Appendice 4	Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorità generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico.....	49
Appendice 5a	(Adeguamenti salariali e salari minimi 2020).....	73
Appendice 5b	(Salari minimi dal 2021).....	77
Appendice 6	Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti	81
Appendice 7	Regolamento relativo alle sanzioni contrattuali	83
Indice analitico		85

Elenco delle abbreviazioni

ad es.	ad esempio
AFC	Attestato federale di capacità
Art.	Articolo
CC	Codice civile, RS 210
CCL	Contratto di lavoro collettivo
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CIL	Contratto individuale di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni, RS 220
CP	Commissione paritetica
CPN	Commissione paritetica nazionale
DFO	Dichiarazione di forza obbligatoria
ESTI	Ispettorato federale degli impianti a corrente forte
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni, RS 832.20
LAMal	Legge sull'assicurazione contro le malattie, RS 832.10
LCA	Legge sul contratto d'assicurazione, RS 221.229.1
lett.	lettera
LIE	Legge sugli impianti elettrici, RS 734.0
LL	Legge sul lavoro, RS 822.11
OFPr	Ordinanza sulla formazione professionale, RS 412.101
OIBT	Ordinanza sugli impianti a bassa tensione, RS 734.27
OLL 1-5	Ordinanze 1 – 5 concernenti la Legge sul lavoro, RS 822.111 – RS 822.115
OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, RS 832.30
resp.	rispettivamente
RS	Raccolta ufficiale delle leggi federali e raccolta sistematica de diritto federale
sec.	secondo
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
segg.	seguenti
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
Syna	Sindacato
Unia	Sindacato
USIE	Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti (vecchia denominazione), oggi: EIT.swiss

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore dell'elettricità 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 svizzero dell'elettricità, e di salvaguardare la pace del lavoro, esse 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 loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, caso per caso, le questioni relative al settore svizzero dell'elettricità 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 dal presente contratto e si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:

1. Parti contraenti

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, in seguito abbreviato in CCL, viene stipulato tra l'associazione padronale

- EIT.swiss

da una parte e le organizzazioni di lavoratori

- il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi Unia
- il Sindacato interprofessionale Syna

dall'altra.

2. Scopo del contratto

Le parti contraenti desiderano con questo contratto:

- a) stabilire condizioni di lavoro al passo coi tempi;
- b) promuovere ed approfondire la collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro così come quella tra le loro organizzazioni;
- c) rispettare le norme e gli accordi e risolvere eventuali divergenze d'opinione secondo la procedura prestabilita;
- d) applicare in comune i contenuti del presente contratto ai sensi dell'art. 357b CO2);
- e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;
- f) impegnarsi a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;
- g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero;
- h) garantire la pace sociale sul posto di lavoro.

3. Campo di applicazione

3.1 Campo di applicazione territoriale

3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.

3.1.2 Fanno eccezione i datori di lavoro e i lavoratori dei Cantoni di Ginevra e Vallese, i quali dispongono di un proprio CCL.

3.2 Campo di applicazione materiale

Le relazioni legali si basano sulle disposizioni del Codice civile, con particolare riferimento a quelle del Codice delle obbligazioni (CO) e della Legge sul lavoro (LL, ecc.). Per tutti gli altri aspetti trovano applicazione le disposizioni del presente CCL.

3.3 Campo di applicazione per le aziende

- 3.3.1 Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che realizzano:
- a) nell'ambito della bassa tensione, realizzano a partire dal punto di iniezione delle installazioni elettriche assoggettate all'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT). Tali attività comprendono l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, impianti di informatica e/o IT per edifici, impianti di generazione di energia elettrica e installazioni provvisorie;
 - b) nell'ambito della bassissima tensione, installano e gestiscono la manutenzione di impianti di comunicazione, sicurezza, IT e tecnica di automazione a partire dal punto di transizione dai sistemi pubblici fino agli impianti degli utenti;
 - c) eseguono lavori di scanalature, tracciati, posa di tubature e scatole di derivazione nonché altri lavori preparatori per le attività di cui ai punti a. e b.
- 3.3.2 Il CCL si applica a tutte le aziende affiliate a EIT.swiss nella misura in cui non siano escluse dal campo di applicazione del presente CCL da una dichiarazione della Commissione Paritetica Nazionale (CPN).
- 3.3.3 Allo scopo di assicurare l'unità aziendale, il CCL si applica a tutti i settori artigianali affini di un'azienda (art. 3.2.1 CCL), nella misura in cui non siano espressamente sottoposti ad un altro CCL in quanto membri di un'altra associazione padronale.
- 3.3.4 Le disposizioni del CCL relative alle condizioni lavorative e salariali (ai sensi dell'art. 2 cpv. 1 della Legge sui lavoratori distaccati, LDist e della relativa ordinanza, ODist) trovano applicazione anche per i datori di lavoro con sede all'estero che eseguono lavori nell'ambito di validità territoriale di cui all'art 3.1.1.
- 3.3.5 In caso di dubbi in merito all'assoggettamento, la decisione compete alla Commissione paritetica nazionale (CPN).

3.4 Campo di applicazione personale

3.4.1 Lavoratori sottoposti

Il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici sottoposti al campo di applicazione del CCL.

In caso di dubbi in merito all'assoggettamento, la decisione compete alla Commissione paritetica nazionale (CPN).

3.4.2 Lavoratori parzialmente sottoposti

Per gli apprendisti ai sensi dell'OFPr [ai sensi dell'Ordinanza della SEFRI (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione) del 27 apr-

le 2015 sulla formazione professionale di base, i quali svolgono un tirocinio con attestato federale di capacità (AFC)], con effetto dall'1.1.2020 trovano applicazione i seguenti articoli del CCL in materia di orario di lavoro (art. 20), giorni festivi (art. 30), indennità per giorni festivi (art. 31), indennità per assenze (art. 32), rimborso spese (art. 33) e corresponsione del salario (art. 35), 13a mensilità e conteggio (art. 18).

Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento.

Per quanto concerne gli apprendisti, le parti contraenti verificheranno l'eventuale introduzione di salari minimi nel corso della durata di validità del presente CCL.

3.4.3 Lavoratori non sottoposti

- a) Il titolare dell'azienda ed i suoi familiari, come da art. 4, cpv.1 LL;
- b) I quadri;
- c) I lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d) I lavoratori che svolgono prevalentemente un'attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte.

3.5 Campo di applicazione delle disposizioni normative

3.5.1 Le disposizioni previste dal capitolo «Disposizioni normative» (rapporto tra datore di lavoro e lavoratore) sono vevolevoli per tutto il campo di applicazione di questo CCL.

3.5.2 Queste disposizioni sono vincolanti per tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori sottoposti al presente CCL.

4. Collaborazione e obbligo di pace

4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno le disposizioni dello stesso.

4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro e rinunciano a fare ricorso, durante il periodo di validità di questo CCL, a qualsiasi misura di lotta, in particolare a scioperi e serrate.

4.3 Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate nella seguente sequenza:

- Commissioni Paritetiche (CP);
- Commissione Paritetica Nazionale (CPN);
- Tribunale arbitrale

5. Libertà di associazione (affiliazione presso un'associazione o un sindacato)

Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro.

6. Disposizioni complementari

Qualora disposizioni legali o giuridicamente valide a livello regionale o cantonale integrino il presente CCL, devono essere accluse al CCL stesso in un documento riconosciuto dalla CPN e dalla CP.

Nell'arco di un periodo transitorio di due anni, le parti contraenti verificano quali disposizioni integrative possono essere abrogate oppure recepite nel CCL. Durante tale periodo transitorio non è consentita l'introduzione di nuove disposizioni integrative.

7. Contratti di adesione

Le parti sociali possono stipulare congiuntamente contratti di affiliazione presso associazioni o imprese individuali.

8. Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 8.1 Per l'attuazione capillare del CCL, le parti contraenti nominano una «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi dell'art. 60 segg. CC.
- 8.2 La CPN si compone di 8 rappresentanti dei datori di lavoro e di 8 rappresentanti dei lavoratori (5 rappresentanti Unia e 3 rappresentanti Syna).
- 8.3 Le decisioni della CPN vengono assunte a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità dei voti, non viene decretata alcuna delibera. L'assemblea della CPN ha numero legale e quindi facoltà di deliberare se sono presenti almeno 5 rappresentanti per parte. Le sostituzioni (deleghe) non sono ammesse.
- 8.4 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (Allegato 1 al CCL).
- 8.5 La CPN si occupa dei seguenti compiti:
- a) gestione delle trattative per CCL, i salari e l'orario di lavoro;
 - b) l'applicazione del presente CCL e della sua DFO;
 - c) dietro richiesta, gestione dei casi con salari inferiori a quelli minimi ai sensi dell'art. 17.5;
 - d) promozione della formazione professionale e il perfezionamento professionale (ad es. incentivazione di corsi di perfezionamento professionale

in un determinato campo professionale, parallelamente e/o a complemento della formazione di base);

- e) emanazione di tutti i regolamenti e le direttive necessari all'applicazione del CCL e della DFO.
 - f) emanazione delle istruzioni per le Commissioni Paritetiche relative alla fatturazione dei contributi della formazione professionale e di perfezionamento professionale e per spese di applicazione;
 - g) designazione della cassa incaricata dell'incasso dei contributi della formazione professionale e di perfezionamento professionale e per spese di applicazione;
 - h) assunzione di giudizi e decisioni in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
 - i) definizione e l'incasso di costi di controllo, richiami, costi processuali e pene convenzionali;
 - j) allestimento di istruzioni di sanzione alle CP e alla loro vigilanza;
 - k) assunzione di decisioni in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al CCL e alla DFO;
 - l) gestione dei problemi sottoposti dalle Commissioni Paritetiche, purché essi
 - esulino dal quadro dell'azienda
 - si riferiscano all'interpretazione del CCL
 - riguardino il sistema di controllo dei libri paga
 - siano di interesse generale;
 - m) durante il periodo di validità contrattuale, sviluppo di soluzioni comuni nell'ambito del pensionamento anticipato per i dipendenti più anziani;
 - n) gestione di questioni o mansioni portate all'attenzione della CPN stessa;
 - o) vigilanza sulle CP; in particolare le inadempienze accertate sulla base dei controlli sui libri paga e le relative sanzioni;
 - p) informazione delle CP circa le prescrizioni della SECO, ma anche su altre basi legali settoriali come ad es. l'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT), CFSL, ecc.;
 - q) definizione dei criteri e l'allestimento delle conferme CCL. La CPN emana le necessarie direttive a riguardo.
 - r) La CPN può delegare queste mansioni o parti di esse a organizzazioni o CP appositamente attrezzate.
- 8.6 La CPN e/o la CP hanno il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi i controlli necessari presso i datori di lavoro sottoposti al presente CCL in merito all'applicazione del contratto collettivo.

- 8.7 La CPN si occupa inoltre dell'analisi della situazione economica nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni e deve in particolare giudicare:
- la situazione economica;
 - la situazione del mercato;
 - la situazione del mercato del lavoro;
 - il settore sociale;
 - l'inflazione
- 8.8 La CPN rispettivamente le parti contraenti negoziano ogni anno in maniera esaustiva su:
- I salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (appendice 5a e 5b).
 - Gli aumenti salariali a favore dei lavoratori (appendice 5a e 5b).
 - Inflazione annua (stato al 30.9 dell'anno in questione). Se il rincaro annuo è inferiore all'1%, i salari vengono adeguati automaticamente e via in generale. Se il rincaro supera l'1%, per la parte che eccede tale percentuale vengono intavolate trattative.
- 8.9 I salari minimi / gli adeguamenti salariali definiti dalle controparti del CCL vengono rese note dai partner negoziali ai membri dopo la conclusione delle trattative in seno alla CPN. Le parti contraenti possono informare circa il risultato negoziale raggiunto in maniera reciprocamente indipendente.

9. Commissioni Paritetiche (CP)

- 9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali con la forma giuridica di un'associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC. I seggi in tali commissioni vengono occupati dalle parti contraenti regionali.
- 9.2 Gli statuti / le disposizioni regionali o cantonali devono definire:
- le competenze,
 - il numero dei membri,
 - l'organizzazione delle Commissioni Paritetiche.
- 9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:
- la fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) delle spese di applicazione e dei contributi di formazione e perfezionamento professionale secondo le istruzioni della CPN;
 - l'organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;
 - l'esame delle questioni che le vengono presentate da
 - parti contraenti;
 - sezioni;
 - CPN

- d) la conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) incl. rapporto di controllo secondo le direttive della CPN in materia di rispetto delle disposizioni CCL nonché di ulteriori basi legali settoriali, come ad es. l'Ordinanza sugli impianti a bassa tensione OIBT, CFSL.
- e) garanzia dell'applicazione del CCL secondo le direttive della CPN;
- f) in caso di accertamento di inadempienze, la formulazione di richiami;
- g) definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;
- h) promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;
- i) esecuzione di controlli presso le imprese che distaccano personale secondo le direttive della CPN;
- j) la promozione e il supporto circa l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;
- k) in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi secondo le direttive della CPN ai sensi dell'art. 17.5 CCL.

9.4 In data 1.1.2022 le Commissioni Paritetiche regionali riceveranno dalla CPN la totalità delle competenze secondo le direttive della CPN stessa per la conduzione dei controlli e la comminazione di sanzioni ai sensi dell'art. 9.3 lett. d), f) e g).

Nell'ambito delle loro attività di controllo, le CP tengono in considerazione in particolare le seguenti procedure / disposizioni:

- Se in occasione dei controlli di cui al punto 9.3 lett. d) vengono riscontrate inadempienze del CCL, la CPN viene informata a riguardo.
- Se in occasione dei suddetti controlli vengono riscontrate inadempienze contro altre disposizioni di legge (ad es. Ordinanza sugli impianti a bassa tensione OIBT, CFSL), ovvero sussiste il sospetto di simili carenze, la CP ne dà notifica alla CPN nonché all'istanza competente.
- La CP si attiene alle disposizioni sancite nell'accordo di prestazione di servizio (ai sensi dell'art. 9.8) e alle direttive della CPN.
- I contratti relativi ai controlli stipulati dalle CP con istanze esterne necessitano dell'autorizzazione da parte della CPN.
- La CP garantisce che le unità di controllo documentino in maniera sufficiente le inadempienze riscontrate.
- Le CP garantiscono che i controlli vengano effettuati da istanze esterne dotate di un'opportuna preparazione tecnico-specialistica.

9.5 Il Regolamento della CPN trova applicazione per analogia per le CP.

9.6 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, l'assunzione delle relative funzioni è di competenza della CPN.

- 9.7 Gli statuti delle CP devono essere approvati dalla CPN.
- 9.8 Le prestazioni e le competenze trasferite dalla CPN alla CP necessitano di un apposito accordo di prestazione di servizi.

10. Infrazioni al CCL

10.1 Rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali

- 10.1.1 Su richiesta, l'organo di controllo delle parti contraenti, designato dalla CPC o dalle CP è chiamato ad eseguire controlli sul rispetto delle disposizioni del CCL presso i datori di lavoro. I datori di lavoro presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti loro richiesti, nonché ulteriori pratiche indispensabili per l'esecuzione dei controlli.
- Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle categorie salariali, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, alle distinte della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata nell'azienda con indicazioni precise sull'orario di inizio del lavoro, delle pause e della fine del lavoro (mattina, pausa pranzo e sera), questa fattispecie è considerata una violazione del CCL e viene sanzionata di conseguenza.
- 10.1.2 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Le infrazioni contro l'obbligo di conservazione vengono opportunamente sanzionate.
- 10.1.3 Non appena ad un datore di lavoro viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.
- 10.1.4 La CP e/o la CPN sono autorizzate ad applicare il diritto di azione nel quadro delle prestazioni che risultano dalle pretese emerse dai controlli svolti dalla CPN e/o dalla CP stesse.

10.2 Infrazioni del datore di lavoro

- 10.2.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL vengono obbligati dalla CPN e/o dalla CP a effettuare il pagamento degli arretrati.
- Se in base a controlli effettuati sui libri paga vengono constatate violazioni del CCL, al datore di lavoro vengono addebitati, in base alla decisione della CPN e/o della CP, i costi di controllo, le spese procedurali e una pena convenzionale.
- La pena convenzionale deve essere quantificata in prima istanza in modo tale che i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti vengano dissuasi da violazioni future del Contratto Collettivo di Lavoro. A tale scopo, tale pena può essere di importo superiore rispetto alla somma delle prestazioni pecuniarie non corrisposte ai lavoratori.

Trova inoltre applicazione quanto segue:

1. La pena convenzionale viene fissata sulla base di un regolamento allestito dalla CPN.
2. Ogni violazione delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro può essere sanzionata con una pena convenzionale fino a un importo massimo di CHF 30'000.– per ogni violazione; i pagamenti arretrati (conguagli) a favore dei lavoratori non vengono inclusi in tale computo. Se l'importo di conguaglio risulta superiore a CHF 30'000.–, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata.
3. In caso di recidiva o di gravi violazioni delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere innalzata fino a CHF 120'000.– Se l'importo dei pagamenti arretrati (conguagli) risulta superiore a CHF 120 000, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata (max. 110% dell'importo arretrato).

10.3 **Infrazioni dei lavoratori**

- 10.3.1 I lavoratori che violano il Contratto collettivo di lavoro possono essere condannati al pagamento di una pena convenzionale.
- 10.4 La CPN e/o la CP, hanno il diritto di applicare pene convenzionali. A pagamento avvenuto, quest'ultime devono essere versate dall'organo di controllo alla CPN e/o alla CP e devono essere utilizzate per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.
- 10.5 I costi addebitati dalla CPN e/o dalla CP ai datori di lavoro e/o ai lavoratori devono essere versati alla CPN e/o alla CP entro un termine di 30 giorni.

11. **Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale**

- 11.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e alla formazione e perfezionamento professionale.
- 11.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.
Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Qualora dalle analisi di cui all'art. 11.9 CCL dovesse emergere un fabbisogno di adeguamento, l'importo dei contributi verrà sottoposto ad adeguamento.
- 11.3 Il datore di lavoro deduce il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento di tutti i lavoratori mensilmente dal salario e trasferisce i relativi importi alla Commissione paritetica.
Per motivi amministrativi, i contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento vengono incassati dalla Commissione Paritetica.

ca. La CP versa alla cassa della Commissione Paritetica Nazionale la quota regolamentare di sua competenza.

- 11.4 I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il rimborso di questo contributo e alla formazione e al perfezionamento dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.
- 11.5 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di EIT. swiss non devono versare alcun contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.
- 11.6 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è dovuto soltanto a partire da un periodo di un mese intero. Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.
- 11.7 La CPN emana un regolamento concernente l'incasso dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento (appendice 2 CCL).
- 11.8 I lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare l'intero contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.
- 11.9 Le parti contraenti analizzeranno l'eventuale possibilità di unificare e armonizzare i contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento entro il 31.12.2021.

12. Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento

- 12.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissati dal CCL e di finanziare i compiti della CPN, le parti contraenti costituiscono un Fondo amministrato pariteticamente oppure gli mettono a disposizione i mezzi necessari.
- 12.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare
 - a) per coprire le spese di applicazione;
 - b) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
 - c) per promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);
 - d) per mantenere ed approfondire la collaborazione tra le parti contraenti.

13. Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

Il datore di lavoro stipula con ogni collaboratore/trice che rientra nel campo di applicazione del presente CCL un contratto individuale di lavoro (CIL)

in forma scritta, basato sul presente CCL. Il CIL regola almeno i seguenti aspetti:

- a) l'inizio del rapporto di lavoro;
- b) in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la relativa durata;
- c) il grado di occupazione;
- d) la regolamentazione dell'orario di lavoro;
- e) la funzione;
- f) il salario di base;
- g) il luogo di lavoro.

13.2 Igiene e prevenzione degli infortuni

13.2.1 I datori di lavoro applicano di concerto con i lavoratori le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni, in particolare nell'ambito della soluzione settoriale elaborata dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), «Sicurezza e tutela della salute negli ambienti lavorativi».

13.2.2 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.

13.2.3 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo.

13.2.4 Il datore di lavoro partecipa attivamente, nell'ambito del suo campo professionale, all'analisi delle questioni relative alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela della salute.

14. Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro

- a) Ogni lavoratore dipendente evita la conduzione di attività extraaziendali che possono pregiudicare la sua capacità lavorativa.
- b) Il lavoratore esegue tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni.
- c) Deve correggere a sue spese ogni lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni stabilite.
- d) Si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto.
- e) Deve pervenire per tempo sul posto di lavoro ed eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente.
- f) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
- g) Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni aggiornate vigenti in materia di eliminazione dei rifiuti.

14.2 **Igiene e prevenzione degli infortuni**

- a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- b) Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- c) Il lavoratore deve rispettare rigorosamente le istruzioni della Suva e del datore di lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni.
- d) In caso di infrazione alla necessaria diligenza, il lavoratore può essere tenuto a risarcire il danno. Resta riservato il diritto di ricorso della Suva contro il lavoratore in base alle disposizioni della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni.
- e) Il lavoratore partecipa attivamente, nell'ambito del suo campo professionale, all'analisi delle questioni relative alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela della salute.

14.3 **Divieto del lavoro nero**

14.3.1 Per l'intera durata del suo contratto, il lavoratore non può svolgere alcuna attività professionale che rientra nel campo di applicazione del presente CCL dietro remunerazione o corresponsione di prestazioni pecuniarie per conto di terzi.

14.3.2 L'esecuzione di lavoro nero ai sensi dell'art. 14.3.1 autorizza il datore di lavoro al licenziamento immediato del lavoratore.

14.4 **Obbligo di restituzione e obbligo di segretezza**

Al termine di un lavoro il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti e l'attrezzatura. Al termine del rapporto di lavoro il dipendente deve restituire al datore di lavoro, al più tardi l'ultimo giorno di lavoro, tutti i documenti che ha preparato o utilizzato durante lo svolgimento della sua attività professionale.

Vige un obbligo assoluto di segretezza per tutta la durata del rapporto di lavoro così come dopo la conclusione dello stesso.

15. **Ore supplementari e lavoro straordinario**

15.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari ed eventuale lavoro straordinario. Il datore di lavoro esige queste ore solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.

15.2 Per assicurare l'operatività di impianti di rilevanza sistemica e il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto. L'organizzazione del servizio di picchetto comporta un Regolamento interno all'azienda, che deve essere approvato sia dal datore di lavoro che dai lavoratori direttamente interessati. Le condizioni minime sono regolamentate negli artt. 14 e 15 OLL 1.

16. Salario a rendimento

- 16.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario individuale secondo il principio del rendimento.
- 16.2 Il salario a rendimento può essere fissato come salario mensile oppure orario.
- 16.3 Il salario orario lordo corrispondente a quello mensile risulta, nel caso di una durata annuale lorda del lavoro di 2'080 ore, dalla divisione del salario mensile per 174 ore.
- 16.4 È vietato al lavoratore impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione) tranne in caso di pignoramenti dello stipendio in forza del diritto esecutivo.
- 16.5 Qualora, dopo la disdetta, il conteggio orario indichi un deficit di ore per il dipendente, esso dev'essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.
- 16.6 Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

17. Salario minimo

- 17.1 Le parti contraenti definiscono i salari minimi per i lavoratori assoggettati al CCL. Per i giovani lavoratori senza AFC nel ramo e fino al compimento del 19° anno d'età i salari minimi non sono applicabili. Allo stesso modo, i salari minimi non trovano applicazione per gli apprendisti, né tantomeno per gli apprendisti a partire da 19 anni di età.
- 17.2 Fino al 31.12.2020 sono vevolevi le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a.
A partire dal 01.01.2021 sono vevolevi le classi di salario minimo secondo l'allegato 5b.
- 17.3 In linea di principio spetta al lavoratore attestare la propria esperienza professionale mediante la presentazione di certificati di lavoro o altri documenti equipollenti (ad es. distinte di salario, conteggi delle assicurazioni sociali, ecc.).
- 17.4 I salari minimi devono essere definiti come importo fisso. I salari minimi e gli adeguamenti salariali vengono elencati negli allegati 5a e 5b.
- 17.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore (ad es. a seguito di un problema di salute), non è possibile pagare un salario minimo fissato dalle parti contraenti il CCL, è necessario sottoporre alla CPN una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.

18. 13ª mensilità

- 18.1 Il lavoratore riceve una 13ª mensilità pari al 100% del salario medio mensile per l'anno civile in questione.
- 18.2 La 13ª mensilità viene versata al più tardi nel mese di dicembre oppure, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro. Previo accordo, la 13ª mensilità può essere corrisposta anche con cadenza mensile.
- 18.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, la 13ª mensilità viene pagata pro rata temporis.
- 18.4 Se il lavoratore, per un motivo qualsiasi, è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di due mesi complessivi nel corso di un anno civile, la 13ª mensilità può essere ridotta di $\frac{1}{12}$ per ogni successivo mese intero di impedimento. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione.

19. Formazione e perfezionamento personale

- 19.1 I lavoratori che sottostanno al presente CCL sono tenuti ad interessarsi ai nuovi sviluppi, alle nuove tecniche di lavoro ecc. nel settore di riferimento, nonché alla formazione e perfezionamento continua/o.
- 19.2 Per la sua formazione e perfezionamento professionale il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno.
- 19.3 Il diritto ai giorni lavorativi pagati trova applicazione soltanto per i corsi e gli eventi di formazione organizzati da una o entrambe le parti contraenti e/o che sono riconosciuti da entrambe le parti.
- 19.4 Le CP informano le aziende ed i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di tali corsi di formazione.

20. Durata del lavoro

- 20.1 La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2'080 ore.
- 20.2 Il normale orario lavorativo settimanale ammonta a 40 ore, più un eventuale lavoro di recupero settimanale (ad es. per le giornate di ponte). Nell'ambito della regola-mentazione flessibile dell'orario di lavoro, è possibile che ogni settimana vengano lavorate ulteriori 5 ore a titolo aggiuntivo senza supplementi. In assenza di necessità stagionali (art. 22 OLL 1) l'orario di lavoro massimo settimanale ai sensi di legge ammonta a 50 ore (art. 9 cpv. 1 lett. b. LL). È necessario prestare attenzione all'art. 21.2.
- 20.3 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. La determinazione può anche essere fatta in maniera differente se si tratta di lavori di gruppo o di oggetti specifici.
- 20.4 Il datore di lavoro fissa la durata del lavoro quotidiana e settimanale rispettando le disposizioni della Legge sul lavoro e tenendo conto dei bisogni

dell'azienda, rispettivamente della situazione delle ordinazioni, e dopo averne discusso con il lavoratore.

- 20.5 In caso di situazioni particolari, come ad esempio assenze di lunga durata, congedi non pagati, ecc., il datore di lavoro e il lavoratore possono concludere per iscritto accordi particolari.
- 20.6 Il datore di lavoro esegue mensilmente una ricapitolazione cumulativa delle ore di lavoro effettuate. Sulla distinta paga mensile devono essere riportati l'orario lavorativo normale, il lavoro di recupero e le ore straordinarie ai sensi dell'art. 21. Il datore di lavoro informa il lavoratore circa la sua situazione.

21. Ore supplementari

21.1 Indennità per ore supplementari

Sono considerate ore supplementari quelle che, nell'arco di un anno civile, superano la durata annuale lorda determinante del lavoro eseguito nei limiti del lavoro di giorno e di sera (ore 06.00 –23.00). La regolamentazione delle ore supplementari deve essere attuata ai sensi dell'art. 21.3.

Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sono considerate ore supplementari le ore che superano i seguenti valori:

- il numero di giorni di lavoro (incl. vacanze e festivi) moltiplicato per 8 ore più le ore di recupero quotidiane oppure
- il numero di settimane lavorative (incl. vacanze e giorni festivi) moltiplicato per 40 ore più il tempo di recupero settimanale. Il numero massimo di ore di supplementari trasferibili deve essere regolamentato ai sensi dell'art. 21.3 CCL.

- 21.2 Le ore supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciute in seguito come tale.
- 21.3 Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di 120 ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda del lavoro secondo l'art. 20.1. Tali ore supplementari devono essere compensate della stessa durata entro un anno, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore, con tempo libero senza supplemento, oppure mediante corresponsione pecuniaria senza supplemento. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e/o il lavoratore decidono rispettivamente in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.
- 21.4 Le ore di lavoro supplementari che eccedono la soglia di 45 ore settimanali (senza lavoro di recupero) devono essere di norma pagate per la fine del mese seguente con un supplemento del 25%.

22. Lavoro straordinario

- 22.1 Sono considerate come lavoro straordinario le ore che superano la soglia di 50 ore settimanali e che sono state appositamente ordinate dall'istanza gerarchica superiore o sono state autorizzate tempestivamente dopo l'erogazione della prestazione.
- 22.2 Il lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento del 25%.
- 22.3 Qualora vengano pagati supplementi per lavoro di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi, non sono dovuti ulteriori supplementi salariali del 25% per un eventuale lavoro straordinario.

23. Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00.

24. Lavoro domenicale e nei giorni festivi

È considerato lavoro domenicale e nei giorni festivi quello eseguito tra le ore 00.00 e le ore 24.00 della domenica e dei giorni festivi ufficiali.

25. Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

- 25.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità:

Orario	Domeniche/giorni Festivi	Lunedì-venerdì	Sabato
00.00-06.00	100%	50%	50%
06.00-13.00	100%	0%	0%
13.00-23.00	100%	0%	25%
23.00-24.00	100%	50%	50%

- 25.2 Questi orari di lavoro particolari vengono conteggiati in modo separato dal normale orario di lavoro e possono essere compensati / pagati soltanto mediante corresponsione di salario.
- 25.3 È necessario rispettare eventuali periodi di compensazione previsti ai sensi di legge.

26. Lavoro di recupero

- 26.1 Il lavoro di recupero viene utilizzato come compensazione del tempo di lavoro per le giornate di ponte e per i giorni liberi supplementari.
- 26.2 Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per iscritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno.

- 26.3 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario e/o lavoro supplementare. Esso serve per compensare sia i giorni festivi eccedenti rispetto ai nove giorni festivi pagati, sia eventuali ponti.
- 26.4 Se per ragioni di malattia, infortunio, servizio militare obbligatorio, servizio civile o servizio di protezione civile un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, previo accordo con il datore di lavoro.

27. Percorso casalavoro

- 27.1 La determinazione del luogo di inizio del lavoro (domicilio dell'azienda o cantiere) compete al datore di lavoro.
- 27.2 Se il lavoro inizia in azienda (officina), il tempo impiegato per coprire il percorso dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda non vale come tempo lavorativo, però è considerato tempo di lavoro quello per coprire lo spostamento dall'azienda al posto di lavoro (cantiere).
- 27.3 Se un lavoro inizia fuori sede (per es. su un cantiere) si calcola il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda, poi il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore al cantiere, infine si fa la differenza e si considera tempo lavorativo solamente la parte che supera il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda.
- 27.4 Le aziende, di concerto con i lavoratori o con una delegazione dei lavoratori ai sensi degli artt. 27.3 che disciplinano il tragitto casalavoro, sono autorizzate a fissare un regolamento in merito a un'area geografica (raggio di distanza) entro la quale il tempo necessario allo spostamento non vale come orario lavorativo. Questo regolamento aziendale deve essere depositato presso le CP, ma non necessita l'approvazione delle stesse.

28. Interruzione (pausa pranzo)

- 28.1 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 28.2 Il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi su una pausa pranzo minima di almeno 30 minuti, laddove l'orario lavorativo non ecceda la durata di 9 ore.
- 28.3 Il lavoro può essere inoltre interrotto per una pausa non pagata per ogni mezza giornata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro di concerto con il lavoratore.

29. Vacanze

- 29.1 La durata delle vacanze è pari a:
24 giorni a partire dal 21° anno di età fino al 35° anno compiuto;
25 giorni a partire dal 36° anno di età fino al 55° anno compiuto;
30 giorni a partire dal 56° anno di età fino al 65° anno compiuto

- 29.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.
- 29.3 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.
- 29.4 Se un lavoratore si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del lavoratore non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo (ad es. a seguito di terapia medica quotidiana, degenza ospedaliera). Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 29.5 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il lavoratore deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale. In caso di malattia o infortunio durante le vacanze nell'UE è sufficiente un certificato medico.
- 29.6 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di $\frac{1}{12}$ a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente.
I corsi di ripetizione nell'ambito del servizio militare e la gravidanza non sono considerati come interruzione.
- 29.7 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno civile ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o esercizio di una funzione pubblica, senza sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. In caso di impedimenti di lunga durata nell'arco dell'anno civile, le vacanze possono essere ridotte a partire dal terzo mese intero.
- 29.8 Le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile per cui sono concesse, al più tardi però nel corso dell'anno seguente. Per tutti i lavoratori almeno due settimane di vacanza devono essere consecutive.
- 29.9 Per un anno civile incompleto, la durata delle vacanze viene determinata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno civile in questione.
- 29.10 Il datore di lavoro fissa il periodo delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.
- 29.11 In caso di chiusura aziendale per ferie annuali, tutti i lavoratori dovranno, nella misura del possibile, prendere le vacanze cui hanno diritto durante il periodo di chiusura; inoltre hanno il diritto di prendere le vacanze eccedenti il periodo di chiusura immediatamente prima o dopo tale periodo.
- 29.12 In caso di chiusura aziendale per ferie annuali e in caso di ponti, il lavoratore deve avere la possibilità di recuperare le ore che gli mancano.

- 29.13 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 29.14 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi. Per contro è possibile retribuire le vacanze ai lavoratori che hanno dato le dimissioni e che non hanno potuto usufruire delle vacanze durante il periodo di disdetta.
- 29.15 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.
- 29.16 Durante il periodo delle vacanze, il lavoratore non può eseguire un lavoro remunerato per conto di terzi. In caso d'infrazione il datore di lavoro è autorizzato a rifiutare il versamento del salario relativo alle vacanze o ad esigerne la restituzione se lo ha già versato.

30. Giorni festivi

- 30.1 Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo. I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali. È determinante la località in cui è ubicata la sede dell'azienda del datore di lavoro. Qualora non sussistano disposizioni federali o cantonali a riguardo, sono soggetti a obbligo di indennizzo i giorni festivi di cui all'art. 30.2.
- 30.2 Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:
- 1° gennaio (Anno Nuovo)
 - 2 gennaio (San Bertoldo)
 - Venerdì Santo
 - Lunedì di Pasqua
 - Ascensione
 - Lunedì di Pentecoste
 - 1° agosto (festa nazionale)
 - Natale (25 dicembre)
 - Santo Stefano (26 dicembre)
- 30.3 Eventuali giorni festivi o di riposto federali, cantonali o pubblici che eccedono i nove giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo non sono soggetti a obbligo di indennizzo.
- 30.4 Le CP sono autorizzate a stabilire i rispettivi giorni festivi locali. Se le CP non si avvalgono di questo diritto, trova applicazione la regolamentazione ai sensi degli artt. da 30.1 a 30.3 CCL.
- 30.5 Per la determinazione dei giorni festivi è determinante la località in cui è ubicata la sede dell'azienda del datore di lavoro. In caso di eventuali sovrapposizioni locali, le parti hanno la facoltà di accordarsi a riguardo.

31. Indennità per giorni festivi

- 31.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.
- 31.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 31.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare, di servizio civile, di servizio di protezione civile e di ferie non retribuite.
- 31.4 Per i lavoratori a tempo parziale viene pagato il giorno festivo corrispondente, laddove questo cada in una giornata che normalmente è lavorativa per il lavoratore.
- 31.5 Per i lavoratori remunerati con salario orario, viene applicato un supplemento in base alla tabella riportata nell'Appendice 6 per il calcolo dei giorni di vacanza e dei giorni festivi.
- 31.6 Se la Confederazione o i singoli cantoni fissano, in seguito, ulteriori giorni festivi, da questi giorni non deriva alcun diritto di indennizzo supplementare.

32. Indennità per assenze giustificate

- 32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi, il lavoratore ha diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

Motivo	Giorni di lavoro
In caso di matrimonio, il giorno delle nozze e un giorno prima o un giorno dopo (in caso di matrimonio il sabato, la domenica o in un giorno festivo, il diritto a due giorni resta invariato)	2
Nascita di un figlio del/la lavoratore/trice	1
Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a	3
Decesso di nonni, suoceri, fratello o sorella, genero o nuora, patrigno o matrigna, fratellastri o sorellastre, figliastri, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune
Giornata d'informazione per l'arruolamento e congedo	1
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo una volta all'anno	1
Accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico	fino a 3 giorni per ogni caso di malattia

- 32.2 L'indennità per l'assenza deve essere versata in base all'ammontare del salario relativo.
- 32.3 Le assenze di breve durata per visite mediche e odontoiatriche devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro. Dette assenze pagate devono essere collocate in orari marginali.

- 32.4 Il tempo necessario per le visite mediche effettuate con cadenza regolare (ad es. anche terapia) è pagato. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico che ne attesta la necessità.
- 32.5 Ulteriori assenze di breve durata devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro e vanno compensate.

33. Rimborso spese per lavoro fuori sede

33.1 Con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.– al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno.
- c) il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore della ditta richiede più di 20 minuti.

33.2 Senza possibilità di rientro quotidiano

In caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, da svolgere, tra il datore di lavoro e il lavoratore viene pattuito un apposito accordo di indennizzo. Trovano applicazione almeno le seguenti disposizioni:

- a) Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per un'adeguata sussistenza ed alloggio dietro presentazione delle rispettive ricevute o secondo accordo.
- b) In caso di lavoro prolungato (più di una settimana lavorativa) fuori sede all'interno dei confini nazionali il lavoratore ha il diritto di rientrare al proprio domicilio per il fine settimana. Il datore di lavoro si assume le spese di viaggio.
- c) In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro.

34. Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

- 34.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per trasferte di servizio, con l'espresso consenso del datore di lavoro, ha diritto a un'indennità di CHF 0.60 al chilometro. Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 50.00 mensili. Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a CHF 20.00 mensili.
- 34.2 Questi indennizzi forfetari sono applicabili laddove l'azienda non utilizzi un apposito regolamento delle spese approvato. Un regolamento delle spese deve contenere gli indennizzi di cui all'art. 34.1 CCL.

- 34.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve stipulare a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile per il veicolo a motore privato.
- 34.4 Il datore di lavoro può obbligare il lavoratore a tenere un libro di bordo per i tragitti compiuti per finalità aziendali.
- 34.5 Con il pagamento delle indennità, il datore di lavoro è sollevato dagli obblighi derivanti dall'art. 327b cpv. 1 e 2 CO e vengono tacitate tutte le pretese del lavoratore derivanti dall'uso di un veicolo privato.
- 34.6 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

35. Pagamento del salario e conteggio

- 35.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di anticipi è possibile. Il salario deve essere pagato in franchi svizzeri.
- 35.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati.
- 35.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario, in cui sono specificati il salario, l'orario di lavoro, gli straordinari ai sensi dell'art. 21, il lavoro di recupero, le vacanze, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.
- 35.4 Se in singoli casi il salario è fissato come salario orario, bisogna osservare le disposizioni dell'Appendice 6 (Composizione e indennità per il salario orario).

36. Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice

In caso di incapacità al lavoro a seguito di malattia, gravidanza o infortunio, il datore di lavoro riconosce un proseguimento del pagamento del salario pari all'80% del salario percepito. Il pagamento si basa altrimenti sugli artt. 324a e 324b CO.

37. Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i lavoratori per un'indennità pari all'80% del salario annuo perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 180 giorni. Durante il periodo di differimento il datore di lavoro deve corrispondere almeno l'80% del salario lordo.
- 37.2 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico per metà del lavoratore e per metà del datore di lavoro.
- 37.3 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.

- 37.4 L'assicurazione di indennità giornaliera collettiva ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipollente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.
- 37.5 Il lavoratore deve apportare in modo autonomo e sufficientemente dimostrabile la prova della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Rimangono riservate le condizioni assicurative divergenti (per es. la richiesta di un certificato medico già dal primo giorno di malattia o di un certificato medico rilasciato da un medico di fiducia).
- 37.6 In caso di dubbi circa la capacità lavorativa del lavoratore, il datore di lavoro è autorizzato ad avvalersi della consulenza di un medico di fiducia di propria scelta. In caso di assenza a seguito di malattia o infortunio di durata superiore a 4 settimane il datore di lavoro è inoltre autorizzato, di concerto con il lavoratore e con il coinvolgimento di un medico di fiducia, a pianificare il reinserimento professionale del lavoratore stesso o a verificare eventuali passi di altra natura tendenti alla guarigione del lavoratore.
- 37.7 In caso di malattia, il primo giorno di malattia non viene pagato in quanto giorno di carenza.

38. Condizioni di assicurazione

- 38.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere:
- a) Indennità giornaliera in caso di malattia come prestazione sostitutiva del salario in misura dell'80% del normale salario annuo contrattuale a partire dall'inizio della malattia o dopo un periodo di differimento;
 - b) Indennità giornaliera in caso di malattia per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi;
 - c) Corresponsione proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale, laddove l'impedimento al lavoro ammonti almeno al 50%;
 - d) Dopo l'uscita del lavoratore dall'assicurazione collettiva, possibilità di passaggio nell'assicurazione individuale senza interruzione. L'età d'ingresso determinante nel contratto collettivo deve essere mantenuta. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni precedenti, sia in termini di entità dell'indennità giornaliera, sia per quanto riguarda la durata del diritto alle prestazioni.
- 38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del nuovo posto di lavoro, laddove alla data di ingresso nella cassa lo stipulante non sia malato e l'assicurazione non formuli alcuna riserva per malattie progressive.
- 38.3 Deve essere assicurata la totalità del personale assoggettato al CCL.

- 38.4 Possono essere selezionati soltanto gli assicuratori assoggettati alla Convenzione di libero passaggio nell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia stipulata tra l'Associazione svizzera degli assicuratori privati malattia e infortuni (AMI) e il Concordato degli assicuratori malattia svizzeri (santésuisse). Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.
- 38.5 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa il suo diritto di passare a una copertura individuale della sua assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia.

39. Impedimento per infortunio

- 39.1 Il lavoratore è assicurato secondo le disposizioni della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) presso la Suva per gli infortuni professionali e non professionali.
- 39.2 Per gli infortuni riconosciuti dalla Suva il lavoratore ha diritto all'80% del salario per il giorno dell'infortunio e per i due giorni di carenza successivi, rispettivamente alla percentuale corrispondente alle prestazioni della SUVA.
- 39.3 I premi dell'assicurazione infortuni professionali Suva sono a carico del datore di lavoro.
- 39.4 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.
- 39.5 L'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto il 31° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.
- 39.6 Se l'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto, il lavoratore ha la possibilità di concludere, prima del termine della stessa, presso la Suva, a sue spese, un'assicurazione convenzionale per la durata di 180 giorni al massimo.

40. Impedimento a seguito di servizio militare, servizio civile di sostituzione (servizio civile), protezione civile o altri servizi obbligatori, ovvero per incarichi politici a livello comunale e cantonale

- 40.1 L'ammontare del salario è fissato come segue:
- durante la scuola reclute (SR) come recluta:
- a) per le persone che prestano servizio e non hanno figli, il 50% del salario;
 - b) per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario;
- come militare in forma continuata:
- c) durante la formazione di base come recluta o quadro:
 - per le persone che prestano servizio e non hanno figli, il 50% del salario;
 - per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario;

- d) dopo l'istruzione militare di base: (istruzione di base generale (IBG), istruzione di base alla funzione (IBF), istruzione di reparto (IDR))
 - per tutte le persone che prestano servizio militare, 80% del salario come altre persone che prestano servizio militare obbligatorio:
 - e) per un periodo fino a 4 settimane per anno civile, 100% del salario
 - f) per il tempo eccedente, 80% del salario per una durata ai sensi degli artt. 324a e 324b CO, ma per un periodo massimo di 300 giorni.
- 40.2 Le indennità per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superano il salario pagato durante.
- 40.3 Eventuali prestazioni complementari corrisposte dalle casse complementari sono a favore del dipendente.
- 40.4 In tal modo il datore di lavoro adempie interamente all'obbligo di pagamento del salario a norma degli artt. 324a e 324b CO.
- 40.5 Se il lavoratore intende esercitare un mandato politico, deve consultare preventivamente il datore di lavoro.

41. Cassa di compensazione AVS Spida, cassa assegni familiari Spida, Fondazione di previdenza a favore del personale Spida e Fondazione fondo sociale EIT.swiss

- 41.1 I membri di EIT.swiss eseguono di norma i loro conteggi con la Cassa di compensazione AVS Spida.
- 41.2 I membri EIT.swiss sono di norma affiliati alla Cassa di compensazione assegni familiari Spida.
- Questa disposizione non trova applicazione per i datori di lavoro che sono affiliate ad altre casse per gli assegni familiari.
- 41.3 Si raccomanda ai datori di lavoro del settore elettrico svizzero di affiliare i salariati alla Fondazione di previdenza a favore del personale Spida.
- 41.4 La Fondazione Fondo speciale EIT.swiss può predisporre la compensazione per le prestazioni del datore di lavoro dovute ai sensi del contratto collettivo di lavoro. Essa può corrispondere prestazioni sovra obbligatorie ai datori di lavoro affiliati.

42. Pensionamento anticipato

Le parti contraenti si impegnano con effetto immediato a condurre accertamenti circa l'introduzione di un pensionamento anticipato. Questo studio di fattibilità verte sulla necessità e sulle modalità di finanziamento di un pensionamento anticipato.

43. Disdetta in generale

- 43.1 Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza della durata contrattuale stabilita, alla fine di un accordo di disdetta scritto, al momento del pensionamento ufficiale, nonché con la disdetta data dal datore di lavoro o dal lavoratore o con il decesso del/la dipendente.
- 43.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese con un termine di disdetta conforme alle disposizioni dell'art. 45 CCL. La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata. È pure possibile consegnare direttamente la disdetta scritta al destinatario in cambio di una ricevuta debitamente firmata oppure di fronte a testimoni, purché ciò avvenga entro i termini stabiliti.
- 43.3 In caso di licenziamento di lavoratori di una certa età per motivi economici, la CP può venir informata per permetterle di effettuare un servizio di collocamento.

44. Disdetta durante il periodo di prova

- 44.1 La disdetta durante il periodo di prova avviene ai sensi dell'art. 335b CO.
- 44.2 Il periodo di prova è valido anche per i contratti di lavoro a tempo determinato.

45. Disdetta dopo il periodo di prova

- 45.1 La disdetta dopo il periodo di prova avviene ai sensi dell'art. 335c CO.
I termini di disdetta possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.
- 45.2 Se, dopo la fine del tirocinio, il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.
- 45.3 Per i lavoratori che fanno parte di una commissione paritetica, della Commissione Paritetica Nazionale, di una commissione aziendale eletta dai lavoratori, il termine di preavviso per la disdetta è di sei mesi.

46. Protezione dalla disdetta

- 46.1 La protezione dalla disdetta è regolamentata dagli artt. 336 segg. CO.
- 46.2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore ad 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 membro di una rappresentanza del personale aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

47. Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

La disdetta con effetto è disciplinata dagli artt. 337 segg. CO e trova applicazione anche per i contratti di lavoro a tempo determinato.

48. Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

48.1 La disdetta in tempo inopportuno è disciplinata dall'art. 336C CO.

Inoltre, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro a partire dal decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia ed infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di infortunio o malattia.

49. Licenziamento ingiustificato

Il licenziamento ingiustificato è disciplinato dall'art. 337c CO.

50. Licenziamenti collettivi

50.1 I licenziamenti collettivi sono disciplinati dagli artt. 335d – 335k CO.

In deroga all'art. 335d cpv. 1 CO sono considerati licenziamenti collettivi tra l'altro le disdette che il datore di lavoro pronuncia nell'arco di 30 giorni in seno a un'azienda per motivi che non sono inerenti alla persona del lavoratore e che riguardano: almeno 8 lavoratori in aziende che ne occupano di regola più di 20 e meno di 100.

50.2 Il datore di lavoro ed i lavoratori possono fare ricorso alla CP in caso di licenziamenti collettivi. In caso di controversie è possibile rivolgersi alla CPN, la quale funge da tribunale arbitrale ai sensi dell'art. 335j CO e decide in via definitiva.

51. Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego

Il mancato inizio ingiustificato è disciplinato dall'art. 337d CO.

52. Differenze d'opinione / procedura di conciliazione

52.1 Le differenze di opinione e le controversie circa l'applicazione e l'interpretazione del CCL devono essere risolte in prima istanza mediante trattative fra le parti coinvolte.

52.2 Se tali trattative non si concludono con un accordo, è necessario richiedere l'intermediazione della CP entro un periodo di 60 giorni. Se anche l'intermediazione della CP non consente di raggiungere un accordo, è necessario richiedere la conciliazione della CPN entro un periodo di 90 giorni.

52.3 Se anche il tentativo di conciliazione della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro un termine massimo di 120 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al Tribunale arbitrale, il quale si pronuncia in modo definitivo.

53. Tribunale arbitrale

- 53.1 In caso di necessità deve essere costituito un tribunale arbitrale entro un termine di due mesi.
- 53.2 Il Tribunale arbitrale è composto di un giudice, quale presidente, e due membri. Il presidente è nominato di comune accordo dalle parti contraenti. Gli altri due membri vengono nominati dalle parti contraenti coinvolte nella procedura: uno da parte dei datori di lavoro ed uno da parte dei lavoratori. Se tale designazione non viene effettuata entro i termini stabiliti dal presidente, la nomina compete al presidente stesso.
- 53.3 Se le parti non si accordano sulla nomina del presidente, questi verrà designato dal presidente del Tribunale giudiziario di secondo grado del Cantone di Zurigo.
- 53.4 Purché le parti non decidano diversamente nei singoli casi, il Tribunale arbitrale ha sede a Zurigo. Per la procedura si applica il codice di procedura civile svizzero.
- 53.5 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione. La sentenza arbitrale ha carattere definitivo.
- 53.6 Ognuna delle rispettive parti assume la metà delle spese processuali, indipendentemente dal risultato del processo.

54. Redazione del contratto, pubblicazione e informazione

- 54.1 Il testo del presente CCL è stato redatto dai rappresentanti delle parti contraenti.
- 54.2 Le parti contraenti si accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate al CCL e ai loro dipendenti assoggettati.
- 54.3 Nell'ultimo anno del rapporto di apprendistato nella scuola professionale, il presente CCL viene illustrato agli apprendisti in maniera paritetica nell'arco di una mezza giornata.
- 54.4 Il lavoratore ha il diritto di ricevere una copia del CCL oppure di consultarlo in ogni momento in azienda.
- 54.5 Eventuali modifiche redazionali, come pure le informazioni relative agli eventuali adeguamenti salariali annuali, vengono pubblicate in accordi complementari.

55. Pubblicazione in varie lingue

Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicate in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca. Nel presente contratto, tutti i termini che si riferiscono a persone (datore di lavoro, lavoratore, ecc.) si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

56. Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria

- 56.1 Il presente CCL entra in vigore il 1.1.2020 e sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1.1.2014.
- 56.2 Il CCL può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti, per lettera raccomandata e rispettando il termine di preavviso di 6 mesi, la prima volta per il 31.12.2023.
- 56.3 Se per il 31.12.2023 nessuna delle parti revoca il presente CCL, esso rimane in vigore per un altro anno.
- 56.4 Le parti contraenti convengono di richiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Appendice 1

Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

Art. 1 Nome e sede

- 1.1 Conformemente all'art. 8 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico esiste, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico» (CPN), un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC.
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero elettrico
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16
- Ubicazione degli uffici:
Jupiterstrasse 15
3015 Berna
- e-mail: elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-elettrica.ch
- 1.3 L'associazione CPN è iscritta al registro di commercio.

Art. 2 Scopo/competenze

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero ramo svizzero elettrico del 1° gennaio 2020, tra i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti, e l'esecuzione dello stesso nel ramo svizzero elettrico.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 8.5 segg. CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e la realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

Art. 3 Membri

- 3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri.
- 3.2 Le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico eleggono i membri dell'associazione CPN in base alla chiave di ripartizione seguente:

EIT.swiss: 8 rappresentanti dell'associazione padronale;
Unia: 5 rappresentanti dell'organizzazione di lavoratori;
Syna: 3 rappresentanti dell'organizzazione di lavoratori.

Art. 4 Organi

- 4.1 Gli organi dell'associazione CPN sono:
- a) l'assemblea dei membri;
 - b) il comitato direttore;
 - c) il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) l'ufficio di revisione.

Art. 5 Assemblea dei membri

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione CPN è l'assemblea dei membri. Essa è diretta dal presidente, dal vicepresidente oppure da un membro.
- 5.2 L'assemblea ordinaria dei membri ha luogo una volta l'anno. Assemblee straordinarie dei membri sono convocate su decisione dell'assemblea ordinaria dei membri, del comitato direttore su richiesta dell'ufficio di revisione oppure se 5 membri dell'associazione lo richiedono. L'assemblea straordinaria deve in tal caso essere convocata entro 2 mesi dal ricevimento della relativa richiesta.
- 5.3 L'assemblea dei membri ha le seguenti facoltà:
- a) fissare e modificare gli statuti;
 - b) eleggere il comitato direttore, nel quale devono sempre essere eletti 2 rappresentanti dei datori di lavoro e 2 rappresentanti dei lavoratori;
 - c) eleggere il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) eleggere l'ufficio di revisione;
 - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
 - f) approvare il budget e la contabilità dell'associazione;
 - g) dare scarico della gestione finanziaria;
 - h) organizzare l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali legali;
 - i) dare scarico del lavoro del comitato direttore;
 - j) occuparsi dello scioglimento dell'associazione;
 - k) giudicare in caso di controversie per le quali la CPN è responsabile secondo le disposizioni del CCL/della DFO e che non vengono delegate al comitato direttore.

- 5.4 Se degli affari specifici lo richiedono e previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee dei membri altri specialisti delle parti contraenti; questi specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea dei membri raggiunge il quorum in presenza di almeno 4 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 4 membri rappresentanti i lavoratori. Una sostituzione è ammessa, purché un membro non rappresenti più di altri due membri assenti e sia sufficientemente provata la cessione del loro diritto di voto. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 Le convocazioni alle assemblee dei membri sono fatte per iscritto o per via elettronica, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviate con un preavviso di almeno 10 giorni. Nel caso di assemblee straordinarie, conformemente all'art. 5.2 appendice 1 CCL, non è necessario rispettare tale termine.
- 5.7 Le trattative vengono messe a verbale. Il segretario o un collaboratore della segreteria della CPN si occupa di redigere il verbale.

Art. 6 Comitato direttore

- 6.1 Il comitato direttore si compone di 4 persone. Esso si organizza in modo autonomo.
- 6.2 Il presidente del comitato direttore, e nel contempo presidente dell'associazione, è ogni anno a turno un rappresentante della parte padronale, rispettivamente della parte sindacale. Il vicepresidente appartiene di volta in volta alla rappresentanza degli interessi opposta.
- 6.3 Le trattative vengono messe a verbale. Il segretario o un collaboratore della segreteria della CPN si occupa di redigere il verbale.
- 6.4 Il comitato direttore è responsabile per:
- a) i preparativi per le assemblee dei membri;
 - b) il coordinamento dell'esecuzione del CCL insieme agli enti statali, al consiglio della CPN e alle commissioni paritetiche regionali;
 - c) decidere in merito all'ammissione di membri, adeguatamente alle proposte fatte in base all'art. 3.2 appendice 1 CCL;
 - d) domandare l'esclusione e la sostituzione di membri dell'associazione alle relative parti contraenti il CCL (art. 3.2 appendice 1 CCL);
 - e) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO), purché ciò non competeva esplicitamente all'assemblea dei membri;
 - f) redigere il budget all'attenzione dell'assemblea dei membri;
 - g) Trattamento dei ricorsi contro le decisioni del consiglio del comitato direttore della CPN.

Art. 7 Consiglio del comitato direttore della CPN

- 7.1 Il consiglio della CPN ha le facoltà seguenti:
- a) eseguire la valutazione di controlli dei libri paga, nonché punire le infrazioni del CCL da parte di aziende nazionali;
 - b) decidere in merito alla sottoposizione al CCL di un'azienda.

Art. 8 Finanze

- 8.1 L'associazione CPN si finanzia tramite:
- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico (contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento secondo l'art. 11 CCL, DFO);
 - b) i proventi di interessi;
 - c) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 8.5 lit. f) CCL/DFO e 9.3 lit. a) CCL/DFO.

- 8.2 I compiti, rispettivamente il finanziamento dell'associazione CPN, sono definiti agli articoli 8 e 11 CCL, nonché all'appendice 2 del presente CCL.

Per far fronte ai suoi compiti e per la gestione della cassa, l'associazione CPN può intrattenere un segretariato permanente.

- 8.3 L'indirizzo del segretariato dell'associazione CPN è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero elettrico
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16

e-mail: elektrogewerbe@plkinkasso.ch
www.cpn-elettrica.ch

Ubicazione degli uffici:
Jupiterstrasse 15
3015 Berna

- 8.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 9 Ufficio di revisione

- 9.1 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL, che viene eletta ogni anno dall'assemblea dei membri.

- 9.2 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione CPN.
- 9.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei membri.
- 9.4 Un rappresentante della parte padronale ed uno dei lavoratori fungono da revisori interni. Essi controllano i conti ed in particolar modo la gestione degli stessi. Questi rappresentanti sono eletti dall'assemblea dei membri.

Art. 10 Responsabilità

- 10.1 L'associazione CPN è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 10.2 Qualsiasi altra responsabilità (responsabilità sussidiaria) dei membri dell'associazione, rispettivamente delle parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico del 24 giugno 2004, è esplicitamente esclusa.

Art. 11 Scioglimento

- 11.1 Lo scioglimento dell'associazione CPN può essere decretato unicamente dall'assemblea dei membri.
- Se il CCL giunge al termine oppure viene disdetto, occorre convocare un'assemblea straordinaria dei membri per decretare lo scioglimento dell'associazione CPN.
- 11.2 Nel caso di uno scioglimento dell'associazione CPN, tutte le rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (EIT.swiss 50%, Unia/Syna 50%). Il patrimonio dev'essere utilizzato per gli scopi previsti agli articoli 12.2 CCL.

Art. 12 Disposizioni finali

- 12.1 Perchè i presenti statuti non stabiliscano diversamente, si applicano gli art. 60 ss CC.

Art. 13 Entrata in vigore

- 13.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2020.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento

Art. 1 Principio

- 1.1 Conformemente agli articoli 11.2 CCL, l'importo del contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è di almeno CHF 21.– al mese.

Art. 2 Contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori

- 2.1 Il contributo per i lavoratori sottoposti al CCL viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento dedotto dal datore di lavoro deve essere versato secondo le disposizioni della CPN.
- 2.3 I datori di lavoro non associati all'EIT.swiss, che però sono tenuti all'osservanza della Dichiarazione di forza obbligatoria, devono pure versare il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento. L'ammontare del contributo si ottiene moltiplicando il numero dei lavoratori sottoposti al CCL per la cifra valida di CHF 21.– al mese.

Art. 3 Contributi dei datori di lavoro (aziende firmatarie di contratti di adesione)

- 3.1 I datori di lavoro che non sottostanno alla DFO ma hanno firmato un contratto d'adesione, devono anch'essi versare una volta l'anno i contributi per i contratti di adesione alla cassa della CPN.

Art. 4 Ricevuta dei contributi

- 4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori sottoposti al CCL una ricevuta, rispettivamente una conferma, comprovante l'importo dei contributi versati dal lavoratore durante l'anno civile.
- 4.2 Formulare di ricevuta possono essere ottenuti presso la Commissione paritetica. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

Art. 5 Rimborso di contributi

- 5.1 Su presentazione della ricevuta, i lavoratori membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi dedotti.
- 5.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine dell'anno

seguito. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art. 6 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione alla formazione e al perfezionamento

- 6.1 Le spese di segreteria e quelle per l'applicazione dell'art. 6.2 appendice 2 CCL vengono finanziate tramite le entrate lordedella CPN.
- 6.2 Questi mezzi devono essere utilizzati nella maniera seguente:
- a) applicazione del CCL;
 - b) promozione della formazione e del perfezionamento professionale;
 - c) misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - d) sostenere i costi di stampa del CCL e della DFO;
 - e) sostenere i costi amministrativi della CPN.
- 6.3 La Commissione paritetica nazionale e le altre commissioni paritetiche stabiliscono ogni anno un bilancio preventivo.
- 6.4 I conti annuali ed i bilanci vengono controllati ogni anno da un organo di revisione indipendente.

Art. 7 Organi di esecuzione

- 7.1 L'incasso dei contributi avviene tramite la commissione paritetica.
- 7.2 Per quanto concerne il contributo alle spese di applicazione a alla formazione e al perfezionamento, alle CP vengono assegnati i compiti seguenti:
- a) approvare i conti annuali ed i rapporti di controllo;
 - b) ordinare controlli in merito alla trattenuta e al conteggio corretti da parte delle aziende;
 - c) la competenza di eseguire eventuali modifiche del regolamento relativo all'incasso ed al finanziamento durante il periodo di validità contrattuale.
- 7.3 L'organo di controllo è rappresentato da un revisore indipendente scelto dalla CP. Esso ha i compiti seguenti:
- a) controllo dei conti annuali;
 - b) elaborazione di un rapporto di controllo all'intenzione della CPN e delle CP;
 - c) controllo, in collaborazione con il segretariato della CPN, della corretta applicazione delle norme relative ai contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.

Art. 8 Applicazione

- 8.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi alle spese di applicazione della formazione e al perfezionamento, provvede

– in collaborazione con le parti contraenti il CCL – affinché venga applicato l’obbligo contributivo in conformità all’art. 11 CCL. I membri della CPN vengono regolarmente informati.

8.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare le eventuali controversie derivanti dal presente regolamento.

Art. 9 Validità

9.1 Quest’appendice costituisce parte integrante del CCL.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Appendice 3

Cassa di compensazione assegni familiari Spida

Art. 1 Principio

- 1.1 Per permettere di realizzare nel modo migliore la compensazione delle prestazioni del datore di lavoro, esiste la «Cassa di compensazione assegni familiari Spida» (CCAF), avente forma giuridica di unione cooperativa.

Art. 2 Elenco delle prestazioni

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni, fino al salario massimo Suva:
- assegni per i figli e la formazione
 - indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative
 - indennità per nascita facoltative (CHF 500.–) nei cantoni senza relative disposizioni
 - indennità sostitutiva del salario pari al 100% per corsi militari di ripetizione e servizio di protezione civile
 - 50% per scuola reclute (SR) per chi presta servizio e non ha figli
 - 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico
 - indennità sostitutiva del salario per corsi militari di passaggio al grado superiore e per servizio civile, pari al 100% fino al 28° giorno
 - a partire dal 29° giorno 80% per chi presta servizio e non ha figli
 - 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico
 - per i militari in ferma continuata, per una durata massima pari a 300 giorni:
 - se, concluso il periodo di servizio in ferma continuata, la recluta resta per almeno 6 mesi alle dipendenze del precedente datore di lavoro, per la formazione di base (Scuola reclute, SR) essa ha diritto all'80% del salario percepito prima di entrare in servizio. La differenza del 30% è esigibile al termine dei 6 mesi e dev'essere fatta valere dal datore di lavoro.
 - indennità per assenze giustificate, a seconda del genere di assenza, ogni volta da 1 a 3 giorni in caso di matrimonio, nascite di figli, casi di decesso, traslochi, giornate d'informazione SR, riforma militare;
 - indennizzo fino a 3 giorni di carenza dell'80% del salario in caso d'infortunio (periodo d'aspettativa non coperto dalla Suva);
 - indennità per un periodo di 10 giorni al massimo nell'arco di un anno in caso di adempimento di una funzione politica come membro eletto nel consiglio municipale, comunale, cantonale oppure del circondario;
 - per svolgere l'attività onoraria d'esperto durante gli esami di fine tirocinio, fino ad un massimo di 10 giorni l'anno;
 - indennità per l'ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del dipendente;

- prestazioni d'invalidità dovuta a malattia.

Le prestazioni di compensazione risultanti dal presente elenco, richieste dal datore di lavoro, possono essere conteggiate con i contributi dovuti alla Cassa di compensazione Spida.

Art. 3 Rapporto con il Contratto collettivo di lavoro (CCL)

- 3.1 Il regolamento di cassa e quello delle prestazioni della CCAF Spida costituiscono parte integrante del presente CCL.

Art. 4 Obbligo di conteggio

- 4.1 Le aziende associate all'EIT.swiss sono tenute ad effettuare il conteggio dei contributi e dei crediti con la CCAF Spida conformemente alle istruzioni della Cassa di compensazione assegni familiari Spida ed in base all'ammontare dei salari soggetti all'AVS.
- 4.2 L'obbligo di eseguire il conteggio con la CCAF Spida non vale per le aziende situate in cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione assegni familiari, purché quest'ultima sia stata accettata dalla CPN. In particolare, ciò riguarda i datori di lavoro con sede sociale nei cantoni di Basilea Campagna, Ginevra, Neuchâtel, Vaud e nella parte francofona del cantone Vallese.

Art. 5 Contabilità/Incasso delle quote

- 5.1 La Cassa di compensazione assegni familiari Spida è autorizzata ad incassare le quote CCAF, quelle dell'Assicurazione malattia paritetica (APA), nonché eventuali multe convenzionali (in base all'art. 6 appendice 6 CCL). Il rendiconto viene effettuato di volta in volta assieme a quello relativo alle quote salariali AVS.

Art. 6 Controlli delle prestazioni padronali

- 6.1 La CPN, rispettivamente la CP competente, può controllare se i datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguardi dei dipendenti.
- 6.2 Se la Cassa di compensazione, rispettivamente la CCAF Spida, oppure la CPN, rispettivamente la CP, constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o che non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, questi dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».
- 6.3 Eventuali cambiamenti apportati al presente elenco delle prestazioni saranno resi noti dalle parti contraenti per il 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di divergenze d'interpretazione fa stato il Regolamento di cassa e delle prestazioni della CCAF Spida.

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico

del 15 settembre 2020

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del dicembre 2019 per il ramo svizzero elettrico viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è valida per tutta la Svizzera, ad eccezione dei Cantoni di Ginevra e del Vallese.

² Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL), hanno validità per tutte le imprese o parti d'impresa (datori di lavoro) che:

- a. nel settore della bassa tensione, realizzano a partire dal punto di immissione installazioni elettriche assoggettate all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT)². Tali attività comprendono l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, impianti di informatica e/o IT per edifici, impianti di generazione di energia elettrica e installazioni provvisorie;
- b. nel settore della corrente debole, installano e gestiscono la manutenzione di impianti di comunicazione, sicurezza, IT e tecnica di automazione a partire dal punto di transizione dai sistemi pubblici fino agli impianti degli utenti;
- c. eseguono lavori di scanalature, tracciati, posa di tubature e scatole di derivazione nonché altri lavori preparatori per le attività menzionate alle lettere a e b;

¹ RS 221.215.311

² Ordinanza del 7 novembre 2001 concernente gli impianti elettrici a bassa tensione (OIBT, RS 734.27)

³ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori occupati nelle imprese o parti d'impresa ai sensi del capoverso 2.

Sono esclusi:

- a. il titolare dell'azienda ed i suoi familiari ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della legge sul lavoro (LL)³;
- b. i quadri;
- c. lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d. i lavoratori che svolgono un'attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte.

Per gli apprendisti trovano applicazione le disposizioni di carattere obbligatorio in materia di durata del lavoro (art. 20 CCL), giorni festivi (art. 30 CCL), indennità per giorni festivi (art. 31 CCL), indennità per assenze giustificate (art. 32 CCL), rimborso spese per lavori fuori sede (art. 33 CCL), pagamento del salario e conteggio (art. 35 CCL) e 13^a mensilità (art. 18 CCL).

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro⁴ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza⁵ 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 l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 11 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

³ Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

⁴ RS 823.20

⁵ ODist, RS 823.201

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2020, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 5a del contratto collettivo di lavoro.

Art. 5

I decreti del 30 ottobre 2014, del 12 febbraio 2015, del 9 marzo 2017, del 14 marzo 2018, del 2 maggio 2019 e dell'11 giugno 2020⁶ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni sono abrogati.

Art. 6

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2020 ed è valido sino al 31 dicembre 2023.

15 settembre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

⁶ FF 2014 7491, 2015 1501, 2017 2171, 2018 1083, 2019 2797, 2020 4861

Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico

concluso nel dicembre 2019

tra
l'EIT.swiss,
da una parte

e
il sindacato Unia e il sindacato Syna,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

8.1 Per l'attuazione del CCL, una «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico» (CPN) è nominata.

(...)

8.5 La CPN si occupa dei seguenti compiti:

(...)

b. esecuzione del presente CCL;

c. dietro richiesta, gestione dei casi con salari inferiori a quelli minimi ai sensi dell'articolo 17.5 CCL;

d. promozione della formazione professionale e del perfezionamento professionale (ad es. incentivazione di corsi di perfezionamento professionale in un determinato campo professionale, parallelamente e/o a complemento della formazione di base);

(...)

i. definizione e incasso di costi di controllo, costi processuali e pene convenzionali;

(...)

k. assunzione di decisioni in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al CCL;

(...)

8.6 La CPN e/o la CP hanno il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, i controlli necessari presso i datori di lavoro sottoposti al presente CCL in merito all'esecuzione del contratto collettivo.

(...)

Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP)

9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali.

(...)

9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:

- a. fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) dei contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale (...);
- b. organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;

(...)

- d. conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) incl. rapporto di controllo (...) in materia di rispetto delle disposizioni CCL;

- e. garanzia dell'esecuzione del CCL (...);

(...)

- g. definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;

- h. promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;

(...)

- j. promozione e supporto circa l'esecuzione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;

- k. in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi (...) ai sensi dell'articolo 17.5 CCL.

(...)

9.6 Se in un Cantone o in una regione non esiste una CP, l'assunzione delle relative funzioni è di competenza della CPN.

(...)

Art. 10 Infrazioni al CCL

10.1 Rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali

10.1.1 Su richiesta, l'organo di controllo, designato dalla CPC o dalle CP è chiamato ad eseguire controlli sul rispetto delle disposizioni del CCL presso i datori di lavoro. I datori di lavoro presso cui vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti loro e altra documentazione necessaria per l'esecuzione dei controlli. Ciò concerne in particolare:

gli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle categorie salariali, i contratti di lavoro, le distinte dei salari, i rapporti sulla durata del lavoro, le distinte della durata del lavoro e delle vacanze, ecc.

10.1.2 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Le infrazioni contro l'obbligo di conservazione vengono opportunamente sanzionate.

(...)

10.1.4 La CP e/o la CPN sono autorizzate ad applicare il diritto di azione nel quadro delle prestazioni che risultano dalle pretese emerse dai controlli svolti dalla CPN e/o dalla CP.

10.2 Infrazioni del datore di lavoro

10.2.1 Se in base a controlli effettuati sui libri paga vengono constatate violazioni del CCL, al datore di lavoro vengono addebitati, in base alla decisione della CPN e/o della CP, i costi di controllo, le spese procedurali e una pena convenzionale.

La pena convenzionale deve essere quantificata in prima istanza in modo tale che i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti vengano dissuasi da violazioni future del Contratto collettivo di lavoro. A tale scopo, tale pena può essere di importo superiore rispetto alla somma delle prestazioni pecuniarie non corrisposte ai lavoratori.

Trova inoltre applicazione quanto segue:

(...)

2. Ogni violazione delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro può essere sanzionata con una pena convenzionale fino a un importo massimo di 30 000 franchi per ogni violazione; i pagamenti arretrati (conguagli) a favore dei lavoratori non vengono inclusi in tale computo.
3. In caso di recidiva o di gravi violazioni delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere innalzata fino a 120 000 franchi. Se l'importo dei pagamenti arretrati (conguagli) risulta superiore a 120 000 franchi, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata (max. 110% dell'importo arretrato).

10.3 Infrazioni dei lavoratori

10.3.1 I lavoratori che violano il Contratto collettivo di lavoro possono essere condannati al pagamento di una pena convenzionale.

10.4 La CPN e/o la CP, hanno il diritto di applicare pene convenzionali. (...) devono essere utilizzate per l'attuazione e l'esecuzione del CCL.

10.5 I costi addebitati dalla CPN e/o dalla CP ai datori di lavoro e/o ai lavoratori devono essere versati alla CPN e/o alla CP entro un termine di 30 giorni.

Art. 11 Contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale

11.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale.

11.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di esecuzione di 11 franchi al mese e un contributo alla formazione e perfezionamento professionale di 10 franchi al mese, per un totale di 21 franchi al mese.

Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di esecuzione di 11 franchi al mese e un contributo alla formazione e perfezionamento professionale di 10 franchi al mese, per un totale di 21 franchi al mese.

(...)

11.3 Il datore di lavoro deduce mensilmente dal salario di tutti i lavoratori il contributo alle spese di esecuzione e il contributo alla formazione e perfezionamento e trasferisce i relativi importi alla Commissione paritetica.

Per motivi amministrativi, i contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento vengono incassati dalla Commissione Paritetica.

(...)

11.6 Il contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento è dovuto soltanto a partire da un periodo di un mese intero. Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di esecuzione e al perfezionamento.

(...)

11.8 I lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare per intero il contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento.

(...)

Art. 12 Utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento

12.1 Al fine di finanziare i compiti della CPN, è costituito un Fondo amministrato pariteticamente.

12.2 L'utilizzo di questi mezzi serve:

- a. per coprire le spese di esecuzione;
- b. per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c. per promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);

(...)

Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

Il datore di lavoro stipula con ogni collaboratore/trice un contratto individuale di lavoro (CIL) in forma scritta (...). Il CIL disciplina almeno i seguenti aspetti:

- a. l'inizio del rapporto di lavoro;
 - b. in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la relativa durata;
 - c. il grado di occupazione;
 - d. la regolamentazione dell'orario di lavoro;
 - e. la funzione;
 - f. il salario di base;
 - g. il luogo di lavoro.
- 13.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- 13.2.1 I datori di lavoro applicano di concerto con i lavoratori le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni, in particolare nell'ambito della soluzione settoriale elaborata dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), «Sicurezza e tutela della salute negli ambienti lavorativi».
- 13.2.2 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
- 13.2.3 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo.
- (...)

Art. 14 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

- 14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro
- (...)
- b. Il lavoratore esegue tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni.
- (...)
- d. Si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto.
 - e. Deve giungere per tempo sul posto di lavoro ed eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente.
 - f. Il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
 - g. Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni aggiornate vigenti in materia di smaltimento dei rifiuti.
- 14.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- a. Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
 - b. Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
 - c. Il lavoratore deve rispettare rigorosamente le istruzioni (...) del datore di lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni.
- (...)

14.3 Divieto del lavoro nero

14.3.1 Per l'intera durata del suo contratto, il lavoratore non può svolgere alcuna attività professionale che rientra nel campo di applicazione del presente CCL dietro remunerazione o corresponsione di prestazioni pecuniarie per conto di terzi.

(...)

14.4 Obbligo di restituzione e obbligo di segretezza

Al termine di un lavoro il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti e l'attrezzatura. (...)

Art. 15 Ore supplementari e lavoro straordinario

15.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari. Il datore di lavoro esige queste ore solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.

15.2 Per assicurare l'operatività di impianti di rilevanza sistemica e il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto. L'organizzazione del servizio di picchetto comporta un Regolamento interno all'azienda, che deve essere approvato sia dal datore di lavoro che dai lavoratori direttamente interessati. Le condizioni minime sono disciplinate negli articoli 14 e 15 OLL 1.

Art. 16 Salario a rendimento

16.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario individuale secondo il principio del rendimento.

16.2 Il salario a rendimento può essere fissato come salario mensile oppure orario.

16.3 Il salario orario lordo corrispondente a quello mensile risulta, nel caso di una durata annuale lorda del lavoro di 2 080 ore, dalla divisione del salario mensile per 174 ore.

(...)

16.5 Qualora, dopo la disdetta, il conteggio orario indichi un saldo orario negativo per il dipendente, esso dev'essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

16.6 Se il saldo orario negativo, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 17 Salario minimo

17.1 Per i giovani lavoratori senza AFC nel ramo e fino al compimento del 20° anno d'età i salari minimi non sono applicabili. Allo stesso modo, i salari

minimi non trovano applicazione per gli apprendisti, né tantomeno per gli apprendisti a partire dai 20 anni di età.

17.2 Fino al 31 dicembre 2020 sono vevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a.

A partire dal 1° gennaio 2021 sono vevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5b.

17.3 In linea di principio spetta al lavoratore attestare la propria esperienza professionale mediante la presentazione di certificati di lavoro o altri documenti equipollenti (ad es. distinte di salario, conteggi delle assicurazioni sociali, ecc.).

17.4 I salari minimi e gli adeguamenti salariali vengono elencati negli allegati 5a e 5b.

17.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore (ad es. a seguito di un problema di salute), non è possibile pagare un salario minimo fissato, è necessario sottoporre alla CP e/o alla CPN una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.

Art. 18 13^a mensilità

18.1 Il lavoratore riceve una 13^a mensilità pari al 100% del salario medio mensile per l'anno civile in questione.

18.2 La 13^a mensilità viene versata al più tardi nel mese di dicembre oppure al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Previo accordo, la 13^a mensilità può essere corrisposta anche con cadenza mensile.

18.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, la 13^a mensilità viene pagata pro rata temporis.

18.4 Se il lavoratore, per un motivo qualsiasi, è impossibilitato a fornire la sua prestazione lavorativa per più di due mesi complessivi nel corso di un anno civile, la 13^a mensilità può essere ridotta di un dodicesimo per ogni successivo mese intero di impedimento. (...).

Art. 19 Formazione e perfezionamento personali

19.1 I lavoratori assoggettati al presente CCL sono tenuti ad interessarsi ai nuovi sviluppi, alle nuove tecniche di lavoro ecc. del settore professionale di riferimento e a formarsi e perfezionarsi in modo continuo.

19.2 Per la sua formazione e perfezionamento professionali il lavoratore può chiedere fino a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno.

(...)

Art. 20 Durata del lavoro

20.1 La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2 080 ore.

- 20.2 Il normale orario lavorativo settimanale ammonta a 40 ore, più un eventuale lavoro di recupero settimanale (ad es. per le giornate di ponte). Nell'ambito della regolamentazione flessibile dell'orario di lavoro, è possibile che ogni settimana vengano lavorate ulteriori 5 ore a titolo aggiuntivo senza supplementi. (...) È necessario osservare l'articolo 21.2 CCL.
- 20.3 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. La determinazione può inoltre variare in funzione del gruppo di lavoro o dell'oggetto specifico.
- 20.4 Tenuto conto dei bisogni dell'azienda e della situazione delle ordinazioni il datore di lavoro, in accordo con il lavoratore, fissa la durata del lavoro quotidiana e settimanale rispettando le disposizioni della legge sul lavoro.
- 20.5 In caso di situazioni particolari, come ad esempio assenze di lunga durata, congedi non pagati, ecc., il datore di lavoro e il lavoratore possono concludere per scritto accordi particolari.
- 20.6 Il datore di lavoro esegue mensilmente una ricapitolazione cumulativa delle ore di lavoro effettuate. Sulla distinta paga mensile devono essere riportati l'orario lavorativo normale, il lavoro di recupero e le ore straordinarie ai sensi dell'articolo 21. Il datore di lavoro informa il lavoratore circa la sua situazione.

Art. 21 Ore supplementari

21.1 Indennità per ore supplementari

Sono considerate ore supplementari quelle che, nell'arco di un anno civile, superano la durata annuale lorda determinante del lavoro eseguito nei limiti del lavoro di giorno e di sera (ore 06.00 –23.00). La regolamentazione delle ore supplementari deve essere attuata ai sensi dell'articolo 21.3 CCL.

Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sono considerate ore supplementari le ore che superano i seguenti valori:

- il numero di giorni di lavoro (incl. vacanze e festivi) moltiplicato per 8 ore più le ore di recupero quotidiane oppure
- il numero di settimane lavorative (incl. vacanze e giorni festivi) moltiplicato per 40 ore più il tempo di recupero settimanale. Il numero massimo di ore di supplementari trasferibili deve essere disciplinato ai sensi dell'articolo 21.2 CCL.

- 21.2 Le ore supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciute in seguito come tale.
- 21.3 Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di 120 ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda del lavoro secondo l'articolo 20.1 CCL. Tali ore supplementari devono essere compensate della stessa durata entro un anno, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore, con tempo libero senza

supplemento, oppure mediante corresponsione pecuniaria senza supplemento. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e il lavoratore decidono ciascuno in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.

- 21.4 Le ore di lavoro supplementari che eccedono la soglia delle 45 ore settimanali (senza lavoro di recupero) devono essere di norma pagate per la fine del mese seguente con un supplemento del 25%.

Art. 22 Lavoro straordinario

(...)

- 22.2 Il lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento del 25%.
- 22.3 Qualora vengano pagati supplementi per lavoro di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi, non sono dovuti ulteriori supplementi salariali del 25% per un eventuale lavoro straordinario.

Art. 25 Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

- 25.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità:

Orario	Domeniche / giorni festivi	Lunedì–venerdì	Sabato
00.00–06.00	100 %	50 %	50 %
06.00–13.00	100 %	0 %	0 %
13.00–23.00	100 %	0 %	25 %
23.00–24.00	100 %	50 %	50 %

- 25.2 Questi orari di lavoro particolari vengono conteggiati in modo separato dal normale orario di lavoro e possono essere compensati / pagati soltanto mediante corresponsione di salario.
- 25.3 È necessario rispettare gli eventuali periodi di compensazione previsti dalla legge.

Art. 26 Lavoro di recupero

- 26.1 Il lavoro di recupero viene utilizzato come compensazione del tempo di lavoro per le giornate di ponte e per i giorni liberi supplementari.
- 26.2 Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per scritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno.

- 26.3 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario né lavoro supplementare. (...)
- 26.4 Se per ragioni di malattia, infortunio, servizio militare obbligatorio, servizio civile o servizio di protezione civile un lavoratore non può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, previo accordo con il datore di lavoro.

Art. 27 Percorso casa - lavoro

- 27.1 La determinazione del luogo di inizio del lavoro (domicilio dell'azienda o cantiere) compete al datore di lavoro.
- 27.2 Se il lavoro inizia in azienda (officina), il tempo impiegato per coprire il percorso dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda non vale come tempo lavorativo, però è considerato tempo di lavoro quello per coprire lo spostamento dall'azienda al posto di lavoro (cantiere).
- 27.3 Se un lavoro inizia fuori sede (per es. su un cantiere) si calcola il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda, poi il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore al cantiere, infine si fa la differenza e si considera tempo lavorativo solamente la parte che supera il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore a quello dell'azienda.

(...)

Art. 28 Interruzione (pausa pranzo)

- 28.1 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 28.2 Il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi su una pausa pranzo minima di almeno 30 minuti, laddove l'orario lavorativo non ecceda la durata di 9 ore.
- 28.3 Il lavoro può essere inoltre interrotto per una pausa non pagata per ogni mezza giornata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro di concerto con il lavoratore.

Art. 29 Vacanze

- 29.1 La durata delle vacanze è pari a:
- 24 giorni a partire dal 21° anno di età fino al 35° anno compiuto;
 - 25 giorni a partire dal 36° anno di età fino al 55° anno compiuto;
 - 30 giorni a partire dal 56° anno di età fino al 65° anno compiuto.
- 29.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.

-
- 29.3 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.
- 29.4 Se un lavoratore si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, i giorni di incapacità totale al lavoro attestati dal medico e per i quali non vi sia colpa del lavoratore non sono calcolati come giorni di vacanza, purché l'incapacità al lavoro impedisca di realizzare lo scopo delle ferie, cioè il riposo (ad es. a seguito di terapia medica quotidiana, degenza ospedaliera). Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 29.5 In caso di malattia o infortunio durante le vacanze all'estero, il lavoratore deve dimostrare la sua totale incapacità al lavoro con un certificato medico rilasciatogli da un ospedale. In caso di malattia o infortunio durante le vacanze nell'UE è sufficiente un certificato medico.
- 29.6 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impossibilitato a lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza successivo.
- I corsi di ripetizione nell'ambito del servizio militare e la gravidanza non sono considerati come interruzione.
- 29.7 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno civile ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o esercizio di una funzione pubblica, senza sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. In caso di impedimenti di lunga durata nell'arco dell'anno civile, le vacanze possono essere ridotte a partire dal terzo mese intero.
- (...)
- 29.11 In caso di chiusura aziendale per ferie annuali, tutti i lavoratori dovranno, nella misura del possibile, prendere le vacanze cui hanno diritto durante il periodo di chiusura; inoltre hanno il diritto di prendere le vacanze eccedenti il periodo di chiusura immediatamente prima o dopo tale periodo.
- 29.12 In caso di chiusura aziendale per ferie annuali e in caso di ponti, il lavoratore deve avere la possibilità di recuperare le ore che gli mancano.
- (...)
- 29.14 Per l'intera durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi. È invece possibile retribuire le vacanze ai lavoratori che hanno dato le dimissioni e non hanno potuto prendere le vacanze durante il periodo di disdetta.
- 29.15 Se il rapporto di lavoro viene interrotto dopo che il dipendente ha già preso le ferie per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di detrarre dall'ultimo salario del dipendente le ferie prese in eccesso.
- (...)

Art. 30 Giorni festivi

- 30.1 Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo. I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali. È determinante la località in cui è ubicata la sede dell'azienda del datore di lavoro. Qualora non sussistano disposizioni federali o cantonali a riguardo, sono soggetti a obbligo di indennizzo i giorni festivi di cui all'articolo 30.2 CCL.
- 30.2 Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:
- 1° gennaio (Anno Nuovo)
 - 2 gennaio (San Bertoldo)
 - Venerdì Santo
 - Lunedì di Pasqua
 - Ascensione
 - Lunedì di Pentecoste
 - 1° agosto (festa nazionale)
 - Natale (25 dicembre)
 - Santo Stefano (26 dicembre)
- 30.3 Eventuali giorni festivi o di riposto federali, cantonali o pubblici che eccedono i nove giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo non sono soggetti a obbligo di indennizzo.

Art. 31 Indennità per giorni festivi

- 31.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.
- 31.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 31.3 I giorni festivi che cadono su una domenica o un sabato non lavorativi non possono essere sostituiti. Tale disposizione si applica pure ai giorni festivi che cadono su giorni di malattia, d'infortunio, di servizio militare, di servizio civile, di servizio di protezione civile e di ferie non retribuite.
- 31.4 Per i lavoratori a tempo parziale viene pagato il giorno festivo corrispondente, laddove questo cada in una giornata che normalmente è lavorativa per il lavoratore.

(...)

Art. 32 Indennità per assenze giustificate

32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi, il lavoratore ha diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

Motivo	Giorni di lavoro
In caso di matrimonio, il giorno delle nozze e un giorno prima o un giorno dopo (in caso di matrimonio il sabato, la domenica o in un giorno festivo, il diritto a due giorni resta invariato)	2
Nascita di un figlio del/la lavoratore/trice	1
Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a	3
Decesso di nonni, suoceri, fratello o sorella, genero o nuora, patrigno o matrigna, fratellastri o sorellastre, figliastri, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune
Giornata d'informazione per l'arruolamento e congedo	1
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, (...) al massimo una volta all'anno	1
Accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico	fino a 3 giorni per ogni caso di malattia

32.2 L'indennità per l'assenza deve essere versata in base all'ammontare del salario relativo.

(...)

Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede

33.1 Con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno 16 franchi al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se

- a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno;
- il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore della ditta richiede più di 20 minuti.

33.2 Senza possibilità di rientro quotidiano

In caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, tra il datore di lavoro e il lavoratore viene pattuito un apposito accordo di indennizzo. Trovano applicazione almeno le seguenti disposizioni:

- a. Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per vitto e alloggio adeguati dietro presentazione delle rispettive ricevute o secondo accordo.
- b. In caso di lavoro prolungato (più di una settimana lavorativa) fuori sede all'interno dei confini nazionali il lavoratore ha il diritto di rientrare al proprio domicilio per il fine settimana. Il datore di lavoro si assume le spese di viaggio.
- c. In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro.

Art. 34 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

34.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per le trasferte di servizio con l'espresso consenso del datore di lavoro, ha diritto a un'indennità di 60 centesimi al chilometro. Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto a un'indennità di 50 franchi mensili. Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a 20 franchi mensili.

34.2 Questi indennizzi forfetari sono applicabili laddove l'azienda non utilizzi un apposito regolamento delle spese approvato. Un regolamento delle spese deve contenere gli indennizzi di cui all'articolo 34.1 CCL.

34.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve stipulare a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile per il veicolo a motore privato.

34.4 Il datore di lavoro può obbligare il lavoratore a tenere un libro di bordo per i tragitti compiuti per finalità aziendali.

(...)

34.6 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 35 Pagamento del salario e conteggio

35.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di anticipi è possibile. Il salario deve essere pagato in franchi svizzeri.

35.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati.

35.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario, in cui sono specificati il salario, l'orario di lavoro, gli straordinari ai sensi dell'articolo 21 CCL, il lavoro di recupero, le vacanze, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.

(...)

Art. 37 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente (...) i lavoratori per un'indennità pari all'80% del salario annuo perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 180 giorni. Durante il periodo di differimento il datore di lavoro deve corrispondere almeno l'80% del salario lordo.
- 37.2 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico per metà del lavoratore e per metà del datore di lavoro.
- 37.3 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.
- 37.4 L'assicurazione di indennità giornaliera collettiva ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipollente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.
- 37.5 Il lavoratore deve apportare in modo autonomo e sufficientemente dimostrabile la prova della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Rimangono riservate le condizioni assicurative divergenti (per es. la richiesta di un certificato medico già dal primo giorno di malattia o di un certificato medico rilasciato da un medico di fiducia).
- 37.6 In caso di dubbi circa la capacità lavorativa del lavoratore, il datore di lavoro è autorizzato ad avvalersi della consulenza di un medico di fiducia di propria scelta. In caso di assenza a seguito di malattia o infortunio di durata superiore a 4 settimane il datore di lavoro è inoltre autorizzato, di concerto con il lavoratore e con il coinvolgimento di un medico di fiducia, a pianificare il reinserimento professionale del lavoratore stesso o a verificare eventuali passi di altra natura tendenti alla guarigione del lavoratore.
- 37.7 In caso di malattia, il primo giorno di malattia non viene pagato in quanto giorno di carenza.

Art. 38 Condizioni di assicurazione

- 38.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere:
- indennità giornaliera in caso di malattia come prestazione sostitutiva del salario in misura dell'80% del normale salario annuo contrattuale a partire dall'inizio della malattia o dopo un periodo di differimento;
 - indennità giornaliera in caso di malattia per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi;
 - corresponsione proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale, laddove l'impedimento al lavoro ammonti almeno al 50%;
 - dopo l'uscita del lavoratore dall'assicurazione collettiva, possibilità di passaggio nell'assicurazione individuale senza interruzione. L'età d'in-

gresso determinante nel contratto collettivo deve essere mantenuta. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni precedenti, sia in termini di entità dell'indennità giornaliera, sia per quanto riguarda la durata del diritto alle prestazioni.

38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del nuovo posto di lavoro, laddove alla data di ingresso nella cassa lo stipulante non sia malato e l'assicurazione non formuli alcuna riserva per malattie pregresse.

(...)

38.4 Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'articolo 324a CO.

38.5 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa il suo diritto di passare a una copertura individuale della sua assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia.

Art. 40 Impedimento a seguito di servizio militare, servizio civile di sostituzione (servizio civile), protezione civile o altri servizi obbligatori, ovvero per incarichi politici a livello comunale e cantonale

40.1 L'ammontare del salario è fissato come segue:

durante la scuola reclute (SR) come recluta:

a. per le persone che prestano servizio e non hanno figli, il 50% del salario;

b. per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario;

come militare in forma continuata:

c. durante la formazione di base come recluta o quadro:

per le persone che prestano servizio e non hanno figli, il 50% del salario;

per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario;

d. dopo l'istruzione militare di base: (istruzione di base generale (IBG), istruzione di base alla funzione (IBF), istruzione di reparto (IDR))

per tutte le persone che prestano servizio militare, 80% del salario;

come altre persone che prestano servizio militare obbligatorio:

e. per un periodo fino a 4 settimane per anno civile, 100% del salario;

f. per il tempo eccedente, 80% del salario per una durata ai sensi degli articoli 324a e 324b CO, ma per un periodo massimo di 300 giorni.

40.2 Le indennità per perdita di guadagno secondo le disposizioni dell'IPG spettano al datore di lavoro nella misura in cui non superano il salario pagato durante il servizio.

(...)

Art. 43 Disdetta in generale

(...)

43.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese (...). La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata. È pure possibile consegnare direttamente la disdetta scritta al destinatario in cambio di una ricevuta debitamente firmata oppure di fronte a testimoni, purché ciò avvenga entro i termini stabiliti.

(...)

Art. 48 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

48.1 La disdetta in tempo inopportuno è disciplinata dall'articolo 336c CO.

Inoltre, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro a partire dal decimo anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità per perdita di salario dell'assicurazione malattia ed infortuni obbligatoria (720 giorni), nella misura in cui egli è inabile al lavoro al 100% a causa di infortunio o malattia.

Appendice 5a

Adeguamenti salariali 2020

1. I salari di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici registrano un aumento generale di 100 franchi (supplementi esclusi), più 0,1 %.

**Salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL
(valido fino al 31 dicembre 2020)**
Montatore elettricista / Installatore elettricista AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,72	CHF 4 475,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,29	CHF 4 575,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,72	CHF 4 650,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,30	CHF 4 750,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,87	CHF 4 850,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28,74	CHF 5 000,00

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 23,28	CHF 4 050,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,14	CHF 4 200,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,29	CHF 4 400,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,15	CHF 4 550,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,01	CHF 4 700,00

Telematico AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,72	CHF 4 650,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,30	CHF 4 750,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,87	CHF 4 850,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28,74	CHF 5 000,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 29,89	CHF 5 200,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 30,46	CHF 5 300,00

Collaboratori solo con titolo scolastico professionale nel settore elettrico

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,13	CHF 3 850,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,99	CHF 4 000,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,14	CHF 4 200,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,57	CHF 4 450,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,01	CHF 4 700,00

Collaboratori senza titolo professionale nel ramo dal 20° anno di età

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,13	CHF 3 850,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,41	CHF 3 900,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,99	CHF 4 000,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,29	CHF 4 400,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,98	CHF 4 520,00

Appendice 5b

**Salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL
(dal 1° gennaio 2021)**

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32,18	CHF 5 600,00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25,86	CHF 4 500,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28,74	CHF 5 000,00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24,71	CHF 4 300,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27,01	CHF 4 700,00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27,41	CHF 4 770,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30,46	CHF 5 300,00

**Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure
con una formazione tecnica estera in ambito elettrico**

	ora	mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24,71	CHF 4 300,00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26,44	CHF 4 600,00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico

	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24,14	CHF 4 200,00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25,86	CHF 4 500,00

Accordo valido dal 1° gennaio 2020

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che realizzano

- a) nell'ambito della bassa tensione, realizzano a partire dal punto di iniezione delle installazioni elettriche assoggettate all'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT). Tali attività comprendono l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, impianti di informatica e/o IT per edifici, impianti di generazione di energia elettrica e installazioni provvisorie;
- b) nell'ambito della bassissima tensione, installano e gestiscono la manutenzione di impianti di comunicazione, sicurezza, IT e tecnica di automazione a partire dal punto di transizione dai sistemi pubblici fino agli impianti degli utenti;
- c) eseguono lavori di scanalature, tracciati, posa di tubature e scatole di derivazione nonché altri lavori preparatori per le attività di cui ai punti a. e b.

Adeguamenti salariali ai sensi dell'art. 8.8 CCL

1. A decorrere dal 1° gennaio 2020 i salari di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici registrao un aumento generale di CHF 100.00 (supplementi esclusi) più l'inflazione annua di 0.1%.
2. Pertanto, l'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2015, pari a 102.0 punti (stato settembre 2019), è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido fino al 31.12.2020)

Montatore elettricista / Installatore elettricista AFC con attestato federale	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.72	CHF 4'475.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.29	CHF 4'575.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.72	CHF 4'650.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.30	CHF 4'750.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.87	CHF 4'850.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 23.28	CHF 4'050.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.14	CHF 4'200.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.29	CHF 4'400.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.15	CHF 4'550.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico AFC con attestato federale		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.72	CHF 4'650.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.30	CHF 4'750.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.87	CHF 4'850.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28.74	CHF 5'000.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 29.89	CHF 5'200.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Collaboratori solo con titolo scolastico professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.13	CHF 3'850.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.99	CHF 4'000.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.14	CHF 4'200.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.57	CHF 4'450.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Collaboratori senza titolo professionale nel ramo dal 19° anno di età		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.13	CHF 3'850.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.41	CHF 3'900.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.99	CHF 4'000.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.29	CHF 4'400.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.98	CHF 4'520.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2080 ore.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.- al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro ordina al lavoratore di restare sul luogo di lavoro fuori sede durante la pausa di mezzogiorno;
- c) il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore della ditta richiede più di 20 minuti.

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Appendice 5b (Salari minimi dal 2021)

Accordo valido dal 1° gennaio 2021

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che realizzano

- a) degli impianti elettrici e/o impianti tecnici di telecomunicazione/di comunicazione e/o impianti di informatica o di informazione per edifici e/o impianti di produzione di energia e/o
- b) altre installazioni assoggettate alla legge federale sugli impianti elettrici (LIE; RS 734.0) e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT; RS 734.27).
- c) tutti i lavori di preparazione derivanti dai punti a) e b), con particolare riferimento a:
 - l'esecuzione di scanalature
 - la realizzazione di tracciati
 - la posa di tubature e scatole di derivazione
- d) tutte le reti IT e le installazioni di fibra ottica nell'edificio a partire dal punto di alimentazione.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido dal 01.01.2021 al 31.12.2023)

1. Le parti sociali hanno concordato dei nuovi salari minimi a decorrere dal 1° gennaio 2021.

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32.18	CHF 5'600.00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25.86 CHF	CHF 4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27.41	CHF 4'770.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico		
	ora	mesi
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26.44	CHF 4'600.00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24.14	CHF 4'200.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25.86	CHF 4'500.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2'080 ore.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.- al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro ordina al lavoratore di restare sul luogo di lavoro fuori sede durante la pausa di mezzogiorno;
- c) il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore della ditta richiede più di 20 minuti.

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Appendice 6

Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti

Tra la ditta
quale datore di lavoro

e il/la signor/signora/signorina
quale dipendente

si stipula:

1. Competenze

Il/La dipendente è assunto/a in qualità di _____

2. Il rapporto di lavoro inizia il _____

3. L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di _____ mesi.

4. La retribuzione è stabilita come segue:

Salario lordo CHF _____ mensili oppure

Salario di base CHF _____ all'ora (supplementi esclusi)

Composizione e indennità per il salario orario

Il divisore per il salario orario ammonta a 174 del salario mensile.

Indennità in base all'art. 29 Vacanze

24 giorni:	10.17%
25 giorni:	10.64%
30 giorni:	13.04%

Art. 30 Giorni festivi

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

Art. 25 Lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

a) Lavoro di sabato	25%	(dalle 13.00h alle 23.00h)
b) Lavoro notturno	50%	
c) Lavoro domenicale e nei giorni festivi	100%	

Art. 18 13a mensilità 8.33%

Composizione del salario orario

Salario die base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 30 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33 % (quota parte 13a mensilità) sul totale 1	+ CHF:
= Salario orario (Totale 2)	= CHF:

5. Il/La dipendente ha preso visione della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero elettrico e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.
6. Fondazione di previdenza professionale: il/la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.
7. Disposizioni particolari

Luogo e data:

Il datore di lavoro:
(azienda, firma)

Il/La dipendente:
(firma)

Redatto in due esemplari:

Appendice 7

Regolamento relativo alle sanzioni contrattuali

1. L'importo della sanzione contrattuale viene stabilito in base ai seguenti criteri:
 - 1.1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 - 1.2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
 - 1.3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora dalle parti contrattuali, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
 - 1.4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
 - 1.5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 - 1.6. dimensione dell'impresa;
 - 1.7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.
2. A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.
3. Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
4. Al datore di lavoro che non effettua un controllo del tempo di lavoro conforme agli standard (ad es. contabilità delle ore di lavoro), il quale permette un controllo davvero efficiente, viene obbligatoriamente inflitta, a dipendenza della grandezza dell'azienda, una sanzione contrattuale il cui importo varia dai CHF 2'000.– ai CHF 30'000.–. In casi gravi verranno inflitte sanzioni più elevate.
5. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 10.2 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.
6. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 10.1 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.

Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL.

I costi imposti dalla CPN, rispettivamente dalla CP devono essere versati alla CPN, rispettivamente alla CP, entro 30 giorni.
Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente
Michael Tschirky

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente
Vania Alleva

Il Vicepresidente
Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Gregor Deflorin

Indice analitico

Si rimanda al rispettivo articolo del CCL.

1

13ª mensilità 3.4.2, 18

A

Adempimento di obblighi legali 29.7

Apprendisti 3.4.2, 17.1, 54.3

Assenze 20.5, 32

Assicurazione collettiva per perdita di guadagno 37.1, 37.2, 27.4, 38.1, 38.4, 38.5

Assicurazione contro gli infortuni 39, 48.1

Attrezzatura 14.4

C

Campo di applicazione 3, 13.1, 14.3.1

Cassa malati 37.1

Certificato medico 29.5, 32.1, 32.4, 37.5,

Collaborazione delle parti contraenti 2 b), 4, 12.2 d)

Commissione paritetica 4.3, 6, 8.6, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5, 19.4, 27.4, 30.4, 43.3, 50.2, 52.2

Commissione paritetica nazionale 3.3.2, 3.3.5, 3.4.1, 4.3, 6, 8, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5, 11.3, 11.7, 12.1, 17.5, 50.2, 52.2

Condizioni di assicurazione 37.5, 38

Conteggio 3.4.2, 16.5, 35

Contratti di adesione 7

Contributo alle spese di applicazione 3.4.2, 11

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento 3.4.2, 11

Controlli sui libri paga 8.5 l), 8.5 o)

Controversie 8.5 h), 50.2, 52.1

D

Dichiarazione di forza obbligatoria 56.4

Differimento delle prestazioni 37.1

Diligenza 14.1 b), 14.2. d)

Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro 14.1

Diritti del datore di lavoro 13

Diritti del lavoratore 14

Disdetta

Disdetta con effetto immediato del (rapporto di lavoro) **47**

Disdetta dopo il periodo di prova **45**

Disdetta durante il periodo di prova **44**

Disdetta in generale 16.5, **43**, 46.2

Disdetta in tempo inopportuno **48**

Disposizioni complementari 6

Divieto di cessione 16.4

Documenti 10.1.1, 10.1.2, 14.4, 17.3

Doveri del datore di lavoro 13

Doveri del lavoratore 14

Durata annuale lorda del lavoro 16.3, **20.1**, 21.1, 21.3

Durata del contratto 4.3, 8.5 m), 43.1, **56**

Durata del lavoro 3.4.2, 8.5 a), 10.1.1, 13.1 d), 14.1 d), 16.3, **20**, 21.1, 21.3, 25.2, 26.1, 26.4, 27.2, 27.3, 27.4, 28.1, 28.2, 28.3, 35.2, 35.3, 37.1.

Durata delle vacanze 29.1, 29.2, 29.3

E

Esercizio di una carica pubblica 29.7

G

Giorni festivi 3.4.2, 21.1, 22.3, **24, 25**, 26.3, **30, 31**

Giorni festivi federali e cantonali 3.4.2, 21.1, 25.1, 26.3, **30, 31**

Gravidanza 29.6, 36

I

Igiene e prevenzione degli infortuni 13.2, 14.2

Impedimento

Impedimento a seguito di adempimento di obblighi legali 29.7, 40

Impedimento per infortunio 39

Impedimento per malattia 37

Indennità

Indennità di fine anno (cfr. 13a mensilità) 3.4.2, **18**

Indennità giornaliera in caso di malattia 38.1 a), 38.1 b)

Indennità pasti (cfr. rimborso spese) **33**

Indennità per assenze 3.4.2, **32**

Indennità per giorni festivi **31**

Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi **25**

Indennità per lavoro straordinario **22**
Indennità per ore supplementari **21**
Indennità sostitutive del salario 35.1, 35.4, 37.4
Infortunio 13.2, 14.2, 26.4, 29.4, 29.5, 29.7, 31.3, 36, **39**, 48.1
Infrazioni al CCL 10
Inizio del lavoro 10.1.1, 27.1
Interruzione del lavoro (vedi pure pausa di mezzogiorno) **28**

L

Lavoratori non sottoposti 3.4.3
Lavoro domenicale e nei giorni festivi 22.3, **24**, **25**
Lavoro fuori sede **33**
Lavoro nero 2 g), **14.3**
Lavoro notturno **23**
Lavoro straordinario 22
Libertà di associazione **5**
Licenziamenti collettivi **50**
Licenziamento ingiustificato **49**

M

Malattia 13.2.3, 26.4, 29.5, 29.7, 31.3, 32.1, 36, 37, 38.1 a), 38.1 b), 38.2, 38.4, 38.5, 48.1
Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego **51**
Mandato politico 40.5
Militare in forma continuata 40.1

O

Obblighi legali 29.7
Obbligo di pace **4**
Obbligo di restituzione 14.4
Obbligo di risarcimento del danno 14.2. d)
Occupazione a tempo parziale 11.8
Ore di recupero 20.2, 20.6, 21.1, 21.3, 21.4, **26**, 35.3
Ore di straordinario 15.1, 20.6, **21**, 26.3, 35.3

P

Pagamento del salario 3.4.2, 35, 36
Parte di premio del lavoratore 37.3

Parti contraenti 1, 2, 3.4.2, 4.1, 4.2, 5, 6, 8.5 h), 8.8, 8.9, 9.1, 9.3 c, 10.1.1, 10.9, 12.1, 12.2 d), 17.1, 17.5, 19.3, 42, 53.2, 54.1, 54.2, 56.3, 56.4

Pena convenzionale 8.5 i), 9.3 g), 10.1.1, 10.2.1, 10.3, 10.4

Pensionamento anticipato 42

Percorso casa-lavoro 27

Perfezionamento professionale (cfr. Formazione e perfezionamento) 8.5 d), 8.5 f), 8.5 g), 9.3 a), 9.3 b), 9.3 h), **11, 19**

Periodi di prova 44, 45.1

Periodo delle vacanze (cfr. anche Vacanze) 29.10

Periodo di differimento 37.1, 38.1 a)

Ponti festivi 29.12

Prevenzione degli infortuni 13.2, 14.2

Previdenza professionale 41.3

Principio del rendimento 16.1

Protezione civile 26.4, 31.3, **40**

Protezione dalla disdetta 46

R

Revoca del CCL 56.3

Riduzione del diritto alle vacanze (cfr. anche Vacanze, Riduzione delle vacanze) 29.6, 29.7

Riduzione delle vacanze 29.6, 29.7

Rimborso spese 3.4.2, 33

Riserve 38.4

S

Salario 35

Salario a rendimento 16

Salario inferiore a quello minimo previsto 8.5 c), 9.3 k), **17.5**

Salario mensile 16.3, 35.2

Salario minimo 8.5 c), 9.3 k), **17**

Salario orario 16.3, 31.5

Salario relativo alle vacanze 29.16

Scopo del contratto 2

Scuola reclute 11.6, 32.1

Servizio di picchetto 15.2

Servizio militare 26.4, 31.3, **40**

Sicurezza sul lavoro 2 f), 9.3 j), 12.2 b), 13.2.4, 14.2 e)

Spese 34

Spese di viaggio 33.2 b)

Spida 41

Spida Cassa di compensazione assegni familiari 41.2

Spida Fondazione fondo sociale EIT.swiss 41.4

Spida Previdenza per il personale 41.3

Supplementi

Supplementi salariali 22.3, **25**

T

Termine di disdetta 16.5, 29.14, **43.2**, 45.1, 45.2, 45.3

Termine di revoca del CCL 56.2

Tribunale arbitrale 4.3, 50.2, 52.3, **53**

U

Utilizzo di un veicolo privato 34.1

V

Vacanze 21.1, **29**, 31.2, 31.3, 31.5, 35.3

Vacanze per chiusura aziendale 29.11, 29.12

Visite mediche e odontoiatriche 32.3, 32.4

BATISEC - Sicurezza innanzitutto!

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

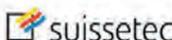
Vi proponiamo un concetto pronto per la realizzazione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute secondo la direttiva CFSL 6508.

Offerta:

- Analisi del rischio
- I cataloghi di provvedimenti e liste di controllo
- Corsi di sicurezza
- Manuale d'applicazione della sicurezza sul lavoro
- Informazione e consultazione
- Audit
- Pool MSSL di specialisti
- Azioni annuali
- Informazioni continue sulle novità

BATISEC, la soluzione settoriale della sua associazione.

Visitate il nostro sito per saperne di più www.batisec.ch



La cassa pensioni del vostro settore

Per maggiore libertà nella vita

Spida Fondazione di previdenza, indipendente e flessibile. Su misura per le piccole e medie imprese. Richiedeteci un'offerta gratuita e non vincolante; faremo fruttare meglio la vostra previdenza per il personale!

- Contributi bassi
- Onere amministrativo minimo
- Fatturazione posticipata
- Costi amministrativi contenuti
- Tassi d'interesse e prestazioni interessanti
- Età di pensionamento flessibile

spida.

Spida
Fondation de prévoyance
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
info@spida.ch
www.spida.ch

