



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'imprese (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 valevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a.

A partire dal 1° gennaio 2021 sono valevoli 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 336*c* 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.

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
