

Informazioni

riguardanti la nuova

**Convenzione collettiva di lavoro 2020 – 2023
per il ramo svizzero elettrico**

Sommario

Nuovo CCL per il ramo elettrico svizzero 2020-2023

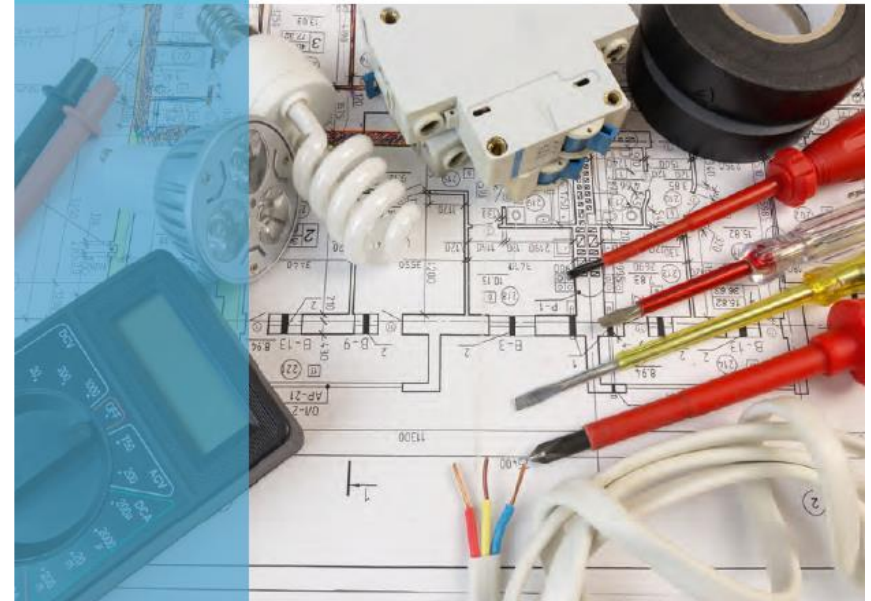
- Situazione iniziale e obiettivi del nuovo CCL
- Principali modifiche e precisazioni

Indicazioni aggiuntive

- FAQ
- Interpretazione della disposizione sul raggio di distanza

In corsivo: articoli non dichiarati di obbligatorietà generale.

Convenzione collettiva di lavoro 2020 – 2023 per il ramo svizzero elettrico



Nuovo CCL 2020-2023 – Situazione iniziale e obiettivi

Con il nuovo **CCL 2020-2023 del ramo svizzero elettrico** le parti contraenti:

- **EIT.swiss** quale organizzazione padronale (già USIE)
e le organizzazioni dei lavoratori
- **sindacato Unia** e
- **sindacato Syna (Ocst)**

hanno perseguito in particolare i seguenti obiettivi:

- elaborare un CCL breve e compatto
- chiarire e precisare disposizioni specifiche
- migliorare la formulazione
- rielaborare e ottimizzare la struttura e la numerazione
- non ripetere disposizioni del CO, ma rimandare ai relativi articoli
- flessibilizzare gli orari di lavoro
- ridurre i livelli per il salario minimo

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 3.3.1 Campo di applicazione per le aziende

CCL 2014-2018

Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che

- a) installano impianti elettrici e/o impianti di telecomunicazione/impianti tecnici di comunicazione e/o
- b) realizzano altre installazioni assoggettate alla legge federale sugli impianti elettrici e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione e/o
- c) svolgono altre attività in rapporto con gli impianti elettrici:
 - la realizzazione di tracciati;
 - l'esecuzione di scanalature;
 - la realizzazione di linee pneumatiche o idrauliche nel settore MSR;
 - la realizzazione di impianti EED, IT e a fibre ottiche;
 - la realizzazione della componente elettrici di impianti fotovoltaici fino al punto di alimentazione della rete a bassa tensione.

CCL 2020-2023

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.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 3.4 Campo di applicazione personale

Finora: apprendiste e apprendisti non sottoposti al CCL.

Nuovo art. 3.4.2 Lavoratori parzialmente sottoposti

Per gli **apprendisti** ai sensi del CCL 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
- corresponsione del salario: art. 35, 13^a 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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 10 Infrazioni al CCL

Nuovo: sanzioni particolari in caso di infrazioni contro l'obbligo di conservazione e contro l'obbligo di registrare la durata del lavoro.

Art. 10.1.2: i datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti di cui all'art. 10.1.1 ovvero **elenchi del personale (incl. l'assegnazione alle categorie salariali), contratti di lavoro, distinte dei salari, rapporti della durata del lavoro, distinte della durata del lavoro e delle vacanze ecc.**, a norma di legge, comunque per **almeno cinque anni**. Le infrazioni contro l'obbligo di conservazione vengono opportunamente sanzionate.

Art. 10.1.1: *«(...) 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.» Quest'obbligo risulta dalla legge sul lavoro e relativa ordinanza 1 (art. 46 LL in combinato disposto con l'art. 73 OLL 1).*

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 10 Infrazioni al CCL

Le infrazioni al CCL **sono sanzionate come finora**. **Novità:** precisazione della quantificazione delle pene convenzionali e dei relativi criteri di quantificazione.

Art. 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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 10 Infrazioni al CCL

Art. 10.2.1 (segue): «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).»*

Per quanto riguarda il regolamento di cui all'art. 10.2.1 cifra 1, si tratta dell'Appendice 7 al CCL (Regolamento relativo alle sanzioni contrattuali).

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

Nuovo: 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.*

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

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 2000.– 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.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

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

Il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento si chiama **ora** contributo alle spese di applicazione risp. contributo alla **formazione** e al perfezionamento **professionale**.

L'entità dei contributi resta invariata, ovvero CHF 21.– al mese in totale.

Novità: art. 11.8: i lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare l'intero contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.

Finora il personale a tempo parziale con un grado d'occupazione inferiore al 40% della durata del lavoro non era tenuto al versamento del contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento.

Novità: art. 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.*»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro

Integrazione dell'**obbligo del datore di lavoro di stipulare** con ogni dipendente **un contratto individuale di lavoro** con determinati requisiti minimi.

Art. 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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 17 in combinato disposto con l'Appendice 5b: classi di salario minimo e salari minimi

Nuove classi di salario minimo e salari minimi dal 2021:

(N.B. I salari minimi non si applicano ai giovani lavoratori senza AFC, agli apprendisti fino al compimento del 20° anno d'età né agli apprendisti dal 20° anno d'età)

Responsabile di team con certificato d'esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro		
	all'ora	al mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32.18	CHF 5600.00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	all'ora	al mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25.86	CHF 4500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28.74	CHF 5000.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	all'ora	al mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24.71	CHF 4300.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27.01	CHF 4700.00

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 17 in combinato disposto con l'Appendice 5b: classi di salario minimo e salari minimi

Nuove classi di salario minimo e salari minimi dal 2021:

Telematico con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	all'ora	al mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27.41	CHF 4770.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30.46	CHF 5300.00

Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico		
	all'ora	al mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24.71	CHF 4300.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26.44	CHF 4600.00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico		
	all'ora	al mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24.14	CHF 4200.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25.86	CHF 4500.00

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

Nuovo art. 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.).»

Art. 18.2 La 13a mensilità viene versata al più tardi nel mese di dicembre oppure, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, in conformità all'art.37.3 CCL. Previo accordo, la 13a mensilità può essere corrisposta anche con cadenza mensile.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 19 Formazione e perfezionamento personale

Finora: diritto a **3 giorni di lavoro remunerati** per il proprio perfezionamento professionale; **nuova disposizione:** diritto fino a **5 giorni di lavoro remunerati** per la **formazione e il perfezionamento professionale:**

Art. 19.2: «Per la sua formazione e perfezionamento professionale il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno.»

Il diritto trova applicazione – **come finora** – soltanto per i corsi e gli eventi di formazione organizzati da una o entrambe le parti contraenti e/o riconosciuti da entrambe le parti.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 20 Durata del lavoro

Art. 20.1: la durata annuale lorda del lavoro è di 2080 ore, calcolate come segue:
40 ore settimanali x 52 settimane = 2080 ore annue.

Quale novità, non viene più ricalcolata di anno in anno.

Art. 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).

(Nuovo:) Nell'ambito della **regolamentazione 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 [del CCL].»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 20 Durata del lavoro

Art. 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 supplementari e straordinarie ai sensi degli artt. 21 e 22 [CCL]. Il datore di lavoro informa il lavoratore circa la sua situazione.»

Vecchio art. 23.6: «Il datore di lavoro esegue almeno ogni semestre, a richiesta del lavoratore ogni trimestre, una ricapitolazione delle ore di lavoro effettuate (incluse le ore di recupero e quelle straordinarie).»

❖ Art. 21 Ore supplementari

Art. 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%.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 23.4 (vecchia regolamentazione)

«Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo (anno civile) un massimo di 120 ore in più, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda del lavoro secondo l'art. 23.2 CCL. Tali ore straordinarie devono essere compensate entro 9 mesi con tempo libero oppure pagate con un'indennità di salario di +25%. La facoltà di scelta spetta, dopo aver consultato il lavoratore, al datore di lavoro. Se il saldo delle ore per il 31 dicembre è superiore a 120 ore, la differenza deve essere pagata con un'indennità di salario del 25%.»

❖ Art. 21 Ore supplementari (nuovo)

Art. 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).** La **compensazione delle ore supplementari deve essere fissata per iscritto**. 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%.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

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

I supplementi salariali restano invariati:

Orario	Domenica e 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%

Novità:
conteggio separato

Art. 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.»

Art. 25.3: «È necessario rispettare eventuali **periodi di compensazione previsti ai sensi di legge.**»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ 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 festivi 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.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 27 Percorso casalavoro (corrisponde al vecchio art. 24.5)

- «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 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 se il lavoro inizia sul cantiere. **Questo regolamento aziendale deve essere depositato presso le CP, ma non necessita l'approvazione delle stesse.**»*

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ **Art. 27.4: regolamentazione del raggio di distanza**

Applicazione dell'art. 27.4 (solo per le imprese associate a EIT.swiss)

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 se il lavoro inizia sul cantiere. Questo regolamento aziendale deve essere depositato presso le CP, ma non necessita l'approvazione delle stesse.

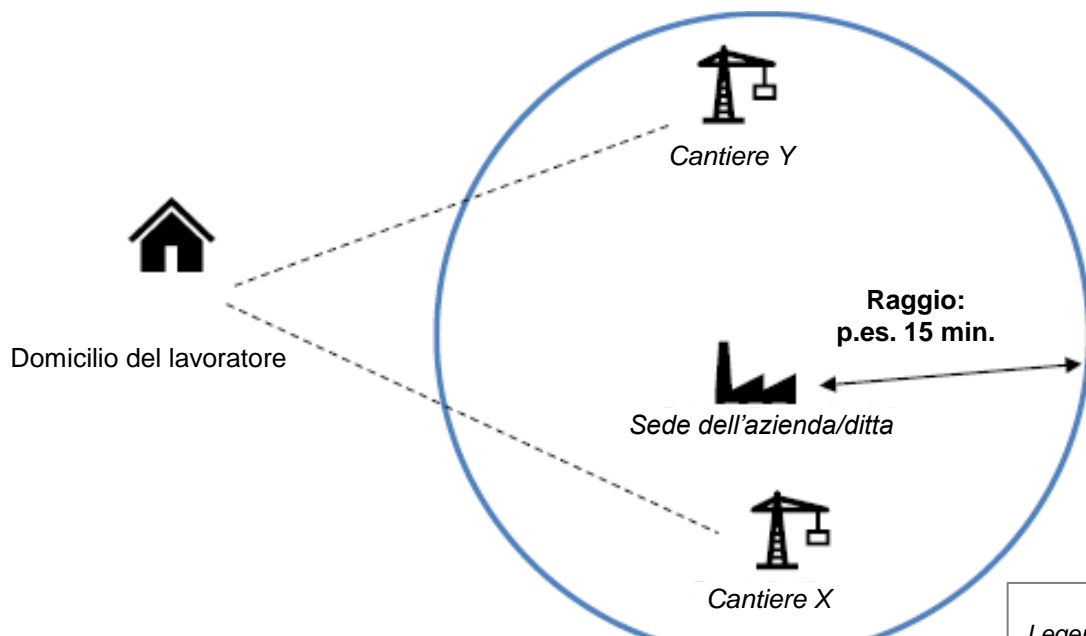
→ Le disposizioni pertinenti del regolamento aziendale devono confluire nei contratti di lavoro individuali dei lavoratori direttamente interessati.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ **Art. 27.4: regolamentazione del raggio di distanza - esempi**

a) Il cantiere si trova all'interno del raggio di distanza intorno all'azienda

Se il cantiere si trova nell'area geografica dell'azienda (esempio: distanza in tempo di 15 minuti), il tragitto da e verso il domicilio del lavoratore non è considerato orario di lavoro.



La vicinanza geografica sulla base della distanza in tempo può ad esempio essere definita con l'ausilio dei seguenti siti: www.oalley.net o www.google.ch/maps.

Legenda:

- - - - tempo di viaggio non retribuito

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ *Art. 27.4: regolamentazione del raggio di distanza - esempi*

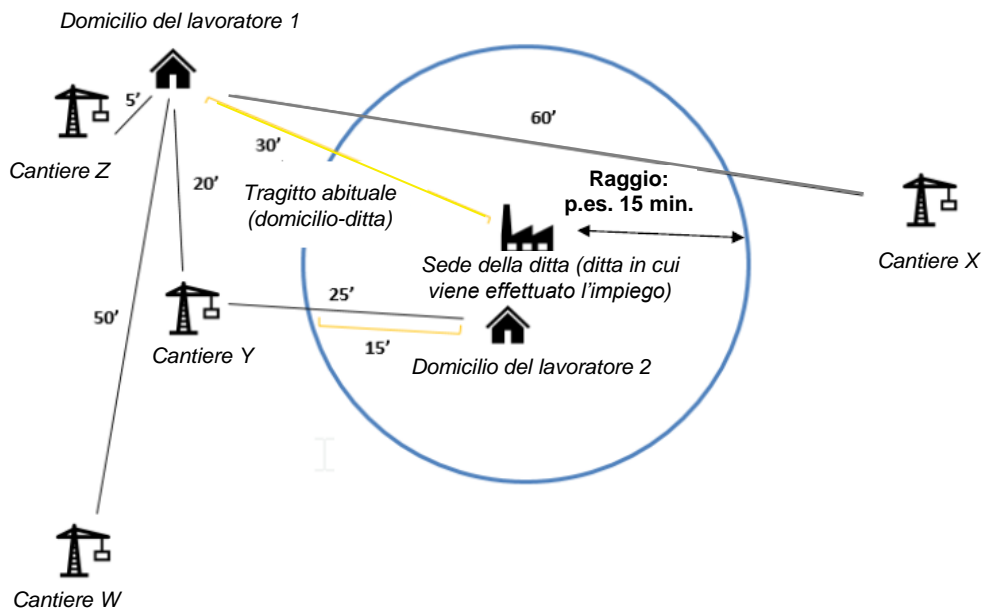
b) Il cantiere si trova al di fuori del raggio di distanza intorno all'azienda

- I. Se il domicilio del lavoratore si trova al di fuori dell'area geografica dell'azienda (esempio: distanza in tempo di 15 minuti):
tempo di viaggio effettivo – tempo di viaggio abituale fino al domicilio del lavoratore = orario di lavoro (ripreso dall'art. 27.3)

- II. Se il domicilio del lavoratore si trova all'interno dell'area geografica dell'azienda:
tempo di viaggio effettivo – durata del viaggio all'interno dell'area geografica dell'azienda = orario di lavoro

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 27.4: regolamentazione del raggio di distanza - esempi



Esempi:

- Tempo di viaggio abituale per il lavoratore 1 per raggiungere l'azienda: 30'
- Dal domicilio del lavoratore 1 al cantiere X: $60' - 30' = 30'$ come orario di lavoro
- Dal domicilio del lavoratore 1 al cantiere Y: $20' - 30' = 0'$ come orario di lavoro
- Dal domicilio del lavoratore 1 al cantiere Z: $5' - 30' = 0'$ come orario di lavoro
- Dal domicilio del lavoratore 1 al cantiere W: $50' - 30' = 20'$ come orario di lavoro
- Dal domicilio del lavoratore 2 al cantiere Y: $25' - 15' = 10'$ come orario di lavoro

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ **Art. 28: Interruzione (pausa pranzo)**

Art. 28.1: Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.

Art. 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.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 30 e 31 Giorni festivi e indennità per giorni festivi

*Art. 30.4: le CP sono autorizzate – **come finora** – a stabilire i rispettivi giorni festivi locali. Se le CP non si avvalgono di questo diritto, trova applicazione la regolamentazione ai sensi degli articoli 30.1 a 30.3 del CCL.*

Art. 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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

Art. 30.4: «Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:

- Capodanno
- Lunedì di Pasqua
- Ascensione
- S. Pietro e Paolo
- 1° agosto
- Assunzione
- Ognissanti
- Natale
- Santo Stefano

Art. 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.»

Il vecchio art. 30.4, secondo il quale la vigilia dei giorni festivi legali il lavoro terminava un'ora prima del consueto, **è stato abrogato**.

Precisazione: art. 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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 32 Indennità per assenze giustificate

Art. 32.1: purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi, **ora** il lavoratore ha diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico **del figlio**: fino a 3 giorni per ogni caso di malattia.

Art. 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.

❖ Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede

Novità: CHF 16.– al giorno (finora 12.–) se

- 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; oppure
- 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

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 35 Pagamento del salario e conteggio

Art. 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.**»

Nuovo art. 35.3: «Al lavoratore deve essere consegnato mensilmente un conteggio scritto del salario, in cui sono specificati il salario, l'orario di lavoro, le ore supplementari e straordinarie ai sensi degli artt. 21 e 22, il lavoro di recupero, le vacanze, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.»

Finora il CCL (art. 43.4) non specificava la periodicità del conteggio.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

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

Art. 37.1: obbligo di assicurare, come finora, un'indennità giornaliera per malattia dell'80%.

Art. 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.»

Nota: *la parte problematica (senza DFO) dell'art. 46.2 secondo la quale i premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico per metà del lavoratore, indipendentemente dal differimento d'assicurazione e sono calcolati con un differimento di 3 giorni, è stata abrogata.*

Art. 37.4: **ora** «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.»

Finora erano possibili solo assicurazioni LAMal.

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

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

Art. 37.7, novità: «In caso di malattia, **il primo giorno di malattia** non viene pagato **in quanto giorno di carenza.**»

E' consultabile sul sito dell'Ufficio federale della sanità pubblica UFSP la lista delle assicurazioni riconosciute dalla Confederazione

<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-versicherer-aufsicht/verzeichnisse-krankenundrueckversicherer.html>

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ **Art. 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.»

Il vecchio art. 31.1 riguardante il pensionamento flessibile è stato abrogato.

Esso recitava:

«Allo scopo di proteggere i lavoratori più anziani da licenziamenti con motivazioni economiche e da sovraccarichi fisiologici, il lavoratore e il datore di lavoro sono liberi di prendere accordi, basandosi su questo CCL, per un pensionamento flessibile.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 43 segg. Disdetta

Ora la convenzione disciplina unicamente le disposizioni complementari al CO, altrimenti si rimanda alle rispettive disposizioni del CO.

Esempio

❖ **Art. 45 Disdetta dopo il periodo di prova**

Art. 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.»

❖ **Art. 46 Disdetta abusiva**

[...] «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.»

Nuovo CCL 2020-2023 – Principali modifiche e precisazioni

❖ Art. 56 Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria

Art. 56.1: *«Il presente CCL entra in vigore il 1.1.2020 e sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1.1.2014.»*

Art. 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.»*

La Dichiarazione di forza obbligatoria vige dall'1.10.2020 fino al 31.12.2023 ed è disponibile sul sito della Commissione Paritetica al [link](http://www.cpcdiverse-ti.ch/download/1005.pdf) <http://www.cpcdiverse-ti.ch/download/1005.pdf>

Indicazioni aggiuntive

❖ CCL

Disponibile alla pagina CPN www.cpn-elettrica.ch > CCL/DFO
(<http://www.cpn-elettrica.ch/ccl-dfo>)

❖ CCL

Disponibile alla pagina CPC www.cpcdiverse-ti.ch > CCL/DFO
(<http://www.cpcdiverse-ti.ch/download/1005.pdf>)

❖ FAQ

Disponibili alla pagina CPN www.cpn-elettrica.ch > CCL/DFO > Strumenti interpretativi (http://www.cpn-elettrica.ch/elektro/uploads/gav_ave/Auslegungshilfen/FAQ_GAV_ELEKT_Sep_t._2020_It.pdf)

❖ Interpretazione della disposizione sul raggio di distanza (art. 27.4)

Disponibile alla pagina CPN www.cpn-elettrica.ch > CCL/DFO > Strumenti interpretativi (http://www.cpn-elettrica.ch/elektro/uploads/gav_ave/Auslegungshilfen/Anwendbarkeit_Art._27.4_Italienisch_.pdf)



Grazie per l'attenzione!