

Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni

del 1° gennaio 2005 – 2012

conclusa tra

l'Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti USIE

da una parte e

il Sindacato Unia

e

il Sindacato Syna,

dall'altra

Indice

Principio	6
------------------	---

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

Art. 1	Parti contraenti	9
Art. 2	Scopo della Convenzione	9
Art. 3	Campo d'applicazione	9

Disposizioni generali

Art. 4	Collaborazione e obbligo di pace	15
Art. 5	Libertà di associazione	16
Art. 6	Disposizioni complementari	16
Art. 7	Contributo professionale e di spese di applicazione regionale	17
Art. 8	Contratti di adesione	17
Art. 9	Differenze d'opinione/procedura di conciliazione	18
Art. 10	Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni	19
Art. 11	Commissioni Paritetiche (CP)	21
Art. 12	Tribunale Arbitrale	22
Art. 13	Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali	23
Art. 14	Comunicazione/accordi aziendali interni	24
Art. 15	Pubblicazione della Convenzione	25
Art. 16	Finanziamento di compiti speciali	25
Art. 17	Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	26
Art. 18	Durata della Convenzione	26

Contributo professionale e di spese di applicazione

Art. 19	Contributo professionale e di spese di applicazione	29
---------	---	----

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20	Diritti e doveri del datore di lavoro	33
Art. 21	Diritti e doveri del/della lavoratore/trice	34
Art. 22	Perfezionamento professionale individuale	37

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 23	Durata del lavoro	41
Art. 24	Ritardo, interruzione del lavoro, percorso	41

Art. 25	Lavoro di recupero	42
Art. 26	Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi	43
Art. 27	Vacanze	43
Art. 28	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze	45
Art. 29	Giorni festivi	46
Art. 30	Indennità per giorni festivi	47
Art. 31	Pensionamento flessibile	47
Art. 32	Indennità per assenze giustificate	48
Art. 33	Impedimento in caso di adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale	49
Salari, indennità		
Art. 34	Salario a rendimento	53
Art. 35	Salario minimo	53
Art. 36	Indennità sostitutiva del salario	55
Art. 37	Indennità di fine anno (13a mensilità)	56
Art. 38	Trattative salariali	56
Art. 39	Indennità per lavoro straordinario	56
Art. 40	Indennità per lavoro notturno, del sabato, domenicale e nei giorni festivi	57
Art. 41	Rimborso spese per lavoro fuori sede	57
Art. 42	Spese per l'utilizzo di un veicolo privato	58
Art. 43	Pagamento del salario	59
Prestazioni sociali		
Art. 44	Assegni per i figli e la famiglia	63
Art. 45	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice	63
Art. 46	Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia	63
Art. 47	Condizioni di assicurazione	64
Art. 48	Impedimento per infortunio	65
Art. 49	Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile	66
Art. 50	Morte del/della lavoratore/trice	67
Art. 51	Morte del datore di lavoro	67
Art. 52	Fondo sociale paritetico Spida	67
Art. 53	Cassa di compensazione assegni familiari Spida	68
Art. 54	Fondazione di previdenza a favore del personale Spida	68
Disdetta		
Art. 55	Disdetta in generale	71
Art. 56	Disdetta durante il periodo di prova	71
Art. 57	Disdetta dopo il periodo di prova	71

Art. 58	Protezione dalla disdetta	72
Art. 59	Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro	73
Art. 60	Disdetta in tempo inopportuno da parte del/della dipendente	74
Art. 61	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	74
Art. 62	Disdetta ingiustificata	74
Art. 63	Licenziamenti collettivi	75
Art. 64	Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego	76
Disposizioni finali		
Art. 65	Redazione della Convenzione ed informazione	79
Art. 66	Pubblicazione in varie lingue	79
Art. 67	Appendici	79
Firme delle parti contraentifi		80

Appendici

Appendice 1	
Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	83
Appendice 2	
Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione	91
Appendice 3	
Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)	95
Appendice 4	
Codice delle obbligazioni (Del contratto di lavoro) Il bis Licenziamento collettivo	99
Appendice 5	
Contratto di adesione	103
Appendice 6	
Cassa di compensazione assegni familiari Spida	105
Appendice 7	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorieta generale al CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni dell'11 novembre 2004	109
Appendice 7.1 Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorieta generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. Proroga e modifica del 30 giugno 2008	131
Appendice 8	
Salari minimi e durata annuale lorda del lavoro	137
Appendice 9	
Calcolo dei supplementi in caso di salario orario	139
Appendice 10	
Disposizioni applicabili nel Cantone Ticino	(foglio separato)
Indice alfabetico	143

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni 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'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni, e di salvaguardare la pace del lavoro, essi si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, ed 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'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni 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 da questa Convenzione e si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

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

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

- Art. 1 Parti contraenti
- Art. 2 Scopo della Convenzione
- Art. 3 Campo d'applicazione

Art. 1 Parti contraenti

- 1.1 La presente Convenzione collettiva nazionale di lavoro¹⁾, in seguito abbreviato in CCL, viene stipulata tra l'associazione padronale – Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti USIE da una parte e le organizzazioni di lavoratori – il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi Unia – il Sindacato interprofessionale Syna dall'altra.

Art. 2 Scopo della Convenzione

- 2.1 Le parti contraenti desiderano con questa Convenzione:
- 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 della presente Convenzione 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) garantire la pace sociale sul posto di lavoro.

Art. 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 ed i lavoratori del Cantone di Ginevra.
- 3.1.3 Nel Canton Vallese il CCL è applicabile, purchè il contratto cantonale non disponga diversamente.

¹⁾ Art. 356ss CO

²⁾ RS 220

3.1.4 La presente convenzione collettiva è applicabile nel Cantone Ticino ad eccezione degli articoli 32 sulle assenze, 35 sui salari minimi, 41 sul rimborso spese per lavoro fuori sede, 42 sulle spese per l'utilizzo di un veicolo privato e 46.1 sul contributo del datore di lavoro all'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia e sui premi per anzianità di servizio. Le anzidette disposizioni previste per il Cantone Ticino sono assoggettate alla dichiarazione di obbligatorietà generale. Fintanto che non sussiste detta dichiarazione, fanno stato le disposizioni della presente convenzione collettiva. Se le disposizioni previste per il Cantone Ticino vengono a cadere, le disposizioni della presente convenzione collettiva risultano automaticamente applicabili.

3.2 Campo di applicazione per le aziende

3.2.1 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 elettrici¹⁾ e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione²⁾ 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 elettrica di impianti fotovoltaici fino al punto di alimentazione della rete a bassa tensione.

In caso di dubbi, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) decide sulla base dell'art. 10.4 lett. I) CCL.

3.2.2 Il CCL si applica a tutte le aziende affiliate all'USIE nella misura in cui non siano espressamente sottoposte ad un'altro CCL oppure non siano escluse dal campo di applicazione del presente CCL da una dichiarazione della Commissione Paritetica Nazionale (CPN).

¹⁾ Legge federale del 24 giugno 1902 concernente gli impianti a corrente debole e a corrente forte (LIE; RS 734.0)

²⁾ Ordinanza del 7 novembre 2001 concernente gli impianti a bassa tensione (OIB; RS 734.27)

3.2.3 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 oppure ne siano esclusi secondo l'art. 3.1.2 CCL.

3.2.4 Il CCL si applica pure a tutti i datori di lavoro che hanno concluso un contratto di adesione a norma dell'art. 8 CCL.

3.2.5 Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera¹⁾ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza²⁾ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito all'art. 3.1 CCL come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Le Commissioni paritetiche controllano che le dette disposizioni del CCL vengano rispettate.

3.3 Campo di applicazione personale

3.3.1 Il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici occupati presso un datore di lavoro vincolato al CCL, indipendentemente dal loro lavoro e dalla loro retribuzione.

3.3.2 Se un datore di lavoro sottoposto al CCL, rispettivamente alla DFO, impiega lavoratori tramite agenzie di collocamento o uffici per il personale a prestito secondo la Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento, LC, disposizioni minime vedere appendice 9 CCL), per il personale a prestito da agenzie di collocamento sono applicabili gli articoli elencati qui di seguito:
art. 23.1 e 2; art. 24.2, 3, 4, 5; art. 27; art. 29.1 e 2; art. 30; art. 32; art. 37; art. 38; art. 39; art. 40; art. 41.1; art. 46; art. 48; art. 49; appendice 9 CCL.

3.4 Lavoratori non sottoposti al CCL

3.4.1 Il presente CCL non si applica (fatta eccezione per i membri dei sindacati Unia e Syna):

- a) al titolare dell'azienda ed ai suoi familiari, come da art. 4, cpv. 1 LL;
- b) ai quadri, nella misura in cui siano responsabili del personale;

¹⁾ RS 823.20

²⁾ Odist, RS 823.201

- c) ai lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d) ai lavoratori che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte;
- e) agli apprendisti.

3.5 Condizioni di lavoro

- 3.5.1 Le disposizioni previste dal secondo capitolo «Disposizioni normative» (rapporto tra datore di lavoro e lavoratore) si applicano a 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 conformemente all'art. 3 CCL. Le parti contraenti puniranno le infrazioni in tutti i modi consentiti.

Disposizioni generali

- Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace
- Art. 5 Libertà di associazione
- Art. 6 Disposizioni complementari
- Art. 7 Contributo professionale e di spese di applicazione regionale
- Art. 8 Contratti di adesione
- Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione
- Art. 10 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
- Art. 11 Commissioni Paritetiche (CP)
- Art. 12 Tribunale Arbitrale
- Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali
- Art. 14 Comunicazione/accordi aziendali interni
- Art. 15 Pubblicazione della Convenzione
- Art. 16 Finanziamento di compiti speciali
- Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
- Art. 18 Durata della Convenzione

Art. 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. Questo obbligo si applica anche alle sezioni delle parti firmatarie nonché alle istanze cantonali, regionali o locali.
- 4.3 Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate dalle Commissioni Paritetiche (CP), dalla Commissione Paritetica Nazionale (CPN) o dal Tribunale arbitrale.
- 4.4 Le parti contraenti si impegnano congiuntamente nell'interesse della sicurezza, dell'igiene, della salute e della protezione dell'ambiente sui cantieri.
- 4.5 Le parti contraenti il CCL sostengono il perfezionamento professionale permanente nel settore dell'installazione elettrica, delle telecomunicazioni e della tecnica della costruzione, promuovono il perfezionamento delle parti contraenti il CCL e facilitano ai lavoratori la partecipazione a tali occasioni formative.
- 4.6 Nell'interesse reciproco relativo allo sviluppo professionale ed economico del ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni le parti contraenti organizzano, di comune accordo e secondo necessità, dei seminari.
- 4.7 Le parti contraenti combattono la concorrenza sleale ed il lavoro nero.
- 4.8 Le parti contraenti del ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni aderiscono al sistema svizzero di formazione professionale e si impegnano insieme a promuovere e a sviluppare il sistema duale di formazione professionale. Per garantire un'informazione completa sul CCL, le parti contraenti lo mettono gratuitamente a disposizione delle scuole professionali per l'insegnamento generico.
- 4.9 Le parti contraenti si impegnano affinché le prestazioni fornite dai partners sociali siano debitamente riconosciute anche nel campo degli appalti pubblici. Nel limite del possibile, esse si sfor-

zano di partecipare all'elaborazione e all'applicazione di moderne prescrizioni relative agli appalti. In tal senso, le parti contraenti collaborano allo sviluppo di una politica d'appalto che tenga conto prioritariamente delle aziende impegnate a rispettare il presente CCL e le eventuali disposizioni complementari cantonali, regionali e locali.

Art. 5 Libertà di associazione

- 5.1 Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione di questa Convenzione collettiva di lavoro (libertà di aderire o meno ad un'organizzazione professionale firmataria).

Art. 6 Disposizioni complementari

- 6.1 Il presente CCL può essere completato mediante disposizioni locali, cantonali o regionali. Tali disposizioni complementari costituiscono parte integrante del presente CCL.
- 6.2 Le disposizioni complementari vengono concluse tra le sezioni dell'USIE e le organizzazioni dei lavoratori contraenti il CCL.
- 6.3 Le disposizioni complete non devono essere contrarie alla presente convenzione collettiva e devono rispettarla materialmente. Cio significa che non devono concedere maggiori diritti ai lavoratori, pena la loro nullità.
Le sezioni per cui esistono disposizioni complete e contrarie all'art. 6.3,1 CCL devono essere rese a quest'ultima disposizione conformi entro il 31 dicembre 2008.
- 6.4 Le disposizioni complementari devono corrispondere al CCL nella loro presentazione e per quanto riguarda la durata; inoltre possono migliorare il contenuto materiale delle condizioni di lavoro.
- 6.5 Le disposizioni complementari devono essere approvate dalla CPN. La durata della loro validità corrisponde a quella del presente CCL. Rimane riservato l'art. 6.6 CCL qui di seguito.
- 6.6 In caso di mancato rinnovo del CCL, le parti contraenti partecipanti alle disposizioni complementari hanno la facoltà di mantenerle e quindi di considerarle come contratti autonomi.

Art. 7 Contributo professionale e di spese di applicazione regionale

- 7.1 Le parti contraenti il CCL per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni si impegnano ad organizzare e realizzare assieme alla Commissione Paritetica Nazionale (CPN) ed alle Commissioni Paritetiche (CP):
- l'esecuzione del CCL;
 - la promozione del perfezionamento professionale;
 - le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro.
- 7.2 I costi derivanti dai compiti definiti all'art. 7.1 CCL saranno suddivisi tra la CPN e le CP.
- 7.3 Per coprire tali costi, le Commissioni Paritetiche sono vincolate a prelevare, oltre a quello nazionale, un contributo professionale e di spese d'applicazione regionale.
- 7.4 Per motivi di organizzazione e di amministrazione, la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) incarica le Commissioni Paritetiche della contabilità (cioè della riscossione, dell'amministrazione, dei richiami e del ricorso alle vie legali) dei contributi professionali e di spese d'applicazione.

Art. 8 Contratti di adesione

- 8.1 Le parti contraenti danno alle aziende non associate la possibilità di concludere dei contratti di adesione.
- 8.2 I contratti di adesione devono essere sottoposti all'approvazione della Commissione Paritetica. Firmando un contratto di adesione le aziende non associate si impegnano a riconoscere sia il CCL che le disposizioni complementari locali, cantonali o regionali che le riguardano. La CPN deve essere messa a conoscenza di tutti i contratti di adesione conclusi.
- 8.3 I contratti di adesione vanno conclusi per la durata complessiva di questo CCL. La disdetta di un contratto di adesione deve avvenire tre mesi prima della scadenza del presente CCL.
- 8.4 Per il pagamento delle spese sopportate dalle parti contraenti per i contratti di adesione, le aziende che vi aderiscono devono versare, oltre al contributo professionale e di spese di applicazione periodico per i contratti di adesione, un canone annuale di adesione.

- 8.5 Le aziende non associate all'organizzazione padronale firmataria e che si impegnano all'osservanza delle disposizioni del CCL sulla base di un contratto di adesione, devono versare annualmente un canone di adesione calcolato in base della tabella seguente:

montante dei salari		canone di adesione	
		fino a CHF 100 000.–	CHF 300.–
da	CHF 100 001.–	a CHF 500 000.–	CHF 600.–
da	CHF 500 001.–	a CHF 1 000 000.–	CHF 1 200.–
da	CHF 1 000 001.–	a CHF 2 000 000.–	CHF 2 400.–
da	CHF 2 000 001.–	a CHF 3 000 000.–	CHF 3 600.–
oltre	CHF 3 000 000.–		CHF 4 800.–

- 8.6 Come prova bisogna presentare alla Commissione Paritetica, oppure all'ufficio da questa designato, il regolamento definitivo dei premi della SUVA. I contratti di adesione entrano in vigore solo dopo che è stata depositata la cauzione e dopo aver ottenuto l'autorizzazione da parte della CP.

Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione

- 9.1 Differenze d'opinione tra le parti contraenti il CCL devono in primo luogo essere trattate dalla CP. Se queste non si concludono con un accordo, si può fare appello al Tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL.
- 9.2 Le controversie relative all'interpretazione e all'applicazione del CCL devono in primo luogo essere risolte con trattative a livello aziendale. Se queste non si concludono con un accordo si deve richiedere l'intervento della CP. Se, nonostante l'intervento della CP, non si giunge ad un accordo, è necessario richiedere la conciliazione della CPN.
- 9.3 L'art. 9.4 CCL è applicabile per analogia alle controversie relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni complementari.
- 9.4 Se tra le sezioni/regioni delle parti contraenti insorgono divergenze d'opinione o controversie in merito ad una disposizione complementare, esse devono per prima cosa essere sottoposte alla Commissione Paritetica competente.
Se il tentativo di conciliazione da parte della CP competente fallisce, si può fare appello alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se anche il tentativo di conciliazione della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro 30 giorni a decorrere

dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al Tribunale arbitrale contrattuale. Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

- 9.5 In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica competente. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Se anche tale tentativo di conciliazione della CPN fallisce, bisogna adire il Tribunale arbitrale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. Il Tribunale arbitrale si pronuncia in modo definitivo.

**Art. 10 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e
dell'installazione delle telecomunicazioni**

- 10.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni» (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi dell'art. 60 ss CC.
- 10.2 La CPN si compone di 8 rappresentanti dell'associazione padronale e di 8 rappresentanti delle organizzazioni di lavoratori firmatarie (8 USIE risp. 5 Unia e 3 Syna).
- 10.3 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale.¹⁾
- 10.4 La CPN ha quali compiti:
- a) di occuparsi delle trattative per il CCL;
 - b) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL e della DFO;
 - c) di trattare le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi, conformemente all'art. 35.5 CCL;
 - d) di promuovere la collaborazione fra le parti;
 - e) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - f) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL e della DFO. La CPN può delegare questo compito alle CP;
 - g) di emanare le istruzioni organizzative ed amministrative per le Commissioni Paritetiche relative alla tassazione dei contributi professionali e di spese di applicazione;

¹⁾ appendice 1 CCL

- h) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi professionali e di spese di applicazione;
- i) di giudicare e decidere in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, risp. tra le loro sezioni, nonché nelle aziende, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte integrante;
- k) di determinare e di incassare i costi di controllo, i richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
- l) di decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione / alla DFO;
- m) di trattare i problemi sottoposti dalle Commissioni Paritetiche, purché essi
 - escano dal quadro dell'azienda
 - si riferiscano all'interpretazione del CCL
 - siano di interesse generale;
- n) durante il periodo di validità del presente CCL, la CPN si impegna a sviluppare soluzioni comuni nell'ambito del pensionamento anticipato per i dipendenti anziani;
- o) di occuparsi di qualsiasi altro problema o compito che le venga sottoposto.

10.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, i controlli necessari presso i datori di lavoro sottoposti al presente CCL in merito all'applicazione della Convenzione e della DFO.

10.6 La CPN si occupa inoltre dell'evoluzione 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'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo.

Le parti contraenti svolgono ogni anno trattative in merito a:

- a) salari minimi secondo l'art. 35 CCL;
- b) adeguamenti del quadro salariale, il quale è disciplinato come segue. Se il rincaro annuo (evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo) è inferiore all'1,5% (stato 30.09 dell'anno in questione), i salari vengono adeguati automaticamente e in generale. Tale adeguamento fa stato per i salari non superiori all'importo del salario medio dei montatori elettricisti secondo il rilevamento salariale dell'USIE dell'anno in questione.

Se il rincaro supera l'1,5%, per la parte che eccede tale percentuale vengono intavolate trattative. In caso di mancato accordo può essere adito il tribunale arbitrale in base all'art. 12 CCL.

Art. 11 Commissioni Paritetiche (CP)

- 11.1 Le disposizioni complementari regionali, cantonali e/o locali, devono definire:
- a) le competenze,
 - b) il numero dei membri,
 - c) l'organizzazione delle Commissioni Paritetiche.
- 11.2 I compiti particolari delle Commissioni Paritetiche sono:
- a) la cura delle buone relazioni fra le parti contraenti;
 - b) di procedere alla tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) delle spese di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
 - c) di decidere secondo le direttive della CPN in merito alle richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi conformemente all'art. 35.5 CCL;
 - d) l'organizzazione, se necessario, di manifestazioni comuni;
 - e) l'esame delle questioni che le vengono presentate
 - dalle parti contraenti
 - dalle sezioni
 - dalla CPN;
 - f) l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo secondo le istruzioni della CPN;
 - g) di vigilare sull'esecuzione del CCL e della DFO secondo le istruzioni della CPN;
 - h) di presentare domanda alla CPN circa la determinazione di costi di controllo, di costi processuali, di richiami e di sanzioni contrattuali;
 - i) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - k) l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;

Per la CP è inoltre applicabile per analogia il regolamento della CPN. Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

- 11.3 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative ai contratti individuali di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

- 12.1 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.
- 12.2 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.
- 12.3 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 zurighese.¹⁾
- 12.4 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione. La sentenza arbitrale ha carattere definitivo.
- 12.5 Ognuna delle rispettive parti assume la metà delle spese processuali, indipendentemente dal risultato del processo.
- 12.6 Al Tribunale arbitrale competono le vertenze seguenti, ai sensi del precedente art. 9 CCL:
- a) l'interpretazione del presente CCL e delle sue disposizioni complementari;
 - b) di giudicare in caso di controversie, purché non si sia giunti ad una deliberazione da parte della CPN;
 - c) di decidere in merito ai ricorsi contro le sentenze delle commissioni paritetiche, purché nelle disposizioni complementari sia prevista la possibilità di adire il Tribunale arbitrale.

¹⁾ Legge sul processo civile (codice di procedura civile) del 13 giugno 1976 (LS 271).

**Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione,
violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali**

- 13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL o della DFO verranno obbligati dalla Commissione Paritetica Nazionale, rispettivamente dalla Commissione Paritetica competente, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e con le spese processuali secondo l'art. 13.9 CCL.
- 13.2 E' inoltre possibile richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.
- 13.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali in base all'art. 13.9 CCL (luogo di pagamento: vedasi art. 13.10 CCL).¹⁾
- 13.4 I pagamenti degli arretrati, gli importi delle sanzioni contrattuali ed i relativi costi processuali addebitati devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione. (Luogo di pagamento: vedasi art. 13.10 CCL).²⁾
- 13.5 I lavoratori che rinunciano, espressamente o meno, alle prestazioni cui avevano diritto, si rendono complici di una violazione del CCL e possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale il cui ammontare sarà pari a quello delle prestazioni cui hanno rinunciato. Il datore di lavoro è obbligato a pagare gli arretrati relativi a queste prestazioni.
- 13.6 Nelle aziende è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della presente Convenzione collettiva di lavoro, rispettivamente della DFO, tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo delle parti contraenti nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 13.7 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.6 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni.

¹⁾ Art. 160 CO

²⁾ Art. 160 CO

Non appena ad un'azienda viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.

13.8 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL oppure alle disposizioni complementari, le spese di controllo devono essere sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione. Le spese di controllo si basano sulle «Tariffe dell'associazione svizzera dei fiduciari» (ASF).

13.9 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare le spese processuali che ne derivano.

La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale pari al massimo al 30% della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori, come minimo però sarà pari al 10% della stessa. In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 60% al massimo della somma degli arretrati, come minimo però sarà pari al 30% della stessa.

13.10 Se dai controlli effettuati risultano dei crediti, i pagamenti degli stessi vanno effettuati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione sul conto corrente postale della CPN, se non viene designato espressamente un altro luogo di pagamento. I datori di lavoro ed i lavoratori coinvolti autorizzano espressamente la CP, rispettivamente la CPN, delle organizzazioni firmatarie ad introdurre l'azione legale in merito alle prestazioni che nascono dai controlli effettuati.

Art. 14 Comunicazione/accordi aziendali interni

14.1 Per le aziende che occupano almeno 50 lavoratori rimangono riservate le disposizioni della Legge sulla partecipazione del 17 dicembre 1993.¹⁾

14.2 Le aziende, così come i dipendenti, possono inoltre richiedere alla CPN, oppure alle parti contraenti, un esempio di regolamento per le rappresentanze del personale.

¹⁾ Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese

Vedasi appendice 3 CCL

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.¹⁾

Vedasi appendice 4 CCL

Cambiamenti del diritto del contratto di lavoro (CO) del 17 dicembre 1993.²⁾

14.3 Accordi aziendali

Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai lavoratori conformemente alla Legge sulla partecipazione³⁾ possono concordare soluzioni individuali a livello aziendale nei punti sotto elencati:

a) servizio di picchetto;

b) indennità per il rimborso spese (articoli 41 e 42 CCL);

c) adeguamenti salariali (art. 38 CCL).

Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere almeno equivalenti al CCL.

Se direzione e rappresentanza del personale non giungono ad un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

Art. 15 **Pubblicazione della Convenzione**

- 15.1 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate alla Convenzione ed ai loro dipendenti assoggettati.

Art. 16 **Finanziamento di compiti speciali**

- 16.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissi 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.

- 16.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare
a) per coprire le spese di applicazione;

¹⁾ Legge sulla partecipazione, RS 822.14

²⁾ Codice delle obbligazioni svizzero del 30 marzo 1911 (RS 220), articoli da 319 a 362

³⁾ RS 822.14

- b) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c) per promuovere e sviluppare il perfezionamento professionale;
- d) per mantenere ed approfondire la collaborazione tra le parti contraenti.

Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)

- 17.1 Le parti contraenti convengono di chiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria¹⁾ per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni. Esse richiedono in particolare di sottoporre al campo d'applicazione i dipendenti di ditte estere attive sul territorio svizzero.

Art. 18 Durata della Convenzione

- 18.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2005. Esso sostituisce la Convenzione collettiva di lavoro dell' 1.1.2001.
- 18.2 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 dicembre 2012.
- 18.3 Fe nessuna delle parti revoca la Convenzione, il CCL rimane in vigore per un altro anno.

¹⁾ Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro, RS 221.215.311

Contributo professionale e di spese di applicazione

Art. 19 Contributo professionale e di spese di applicazione

Contributo
professionale e di
spese di applicazione

Art. 19 Contributo professionale e di spese di applicazione

- 19.1 I datori di lavoro ed i dipendenti pagano un contributo professionale e di spese di applicazione.
- 19.2 Dal 1. 1. 2005 al 31. 12. 2005 tutti i lavoratori versano un contributo professionale e di spese di applicazione pari a CHF 15.– mensili; a partire dal 1. 1. 2006 tale contributo sarà di CHF 21.– al mese. La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
- 19.3 Tutti i datori di lavoro versano fino al 31. 12. 2005 per ogni lavoratore assoggettato un contributo professionale e di spese di applicazione minimo di CHF 15.– al mese. A partire dal 1. 1. 2006 il contributo professionale e di spese di applicazione ammonterà a CHF 21.– mensili.
- 19.4 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri dell'USIE non devono versare alcun contributo professionale e di spese di applicazione.
Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo professionale e di spese di applicazione viene dedotto dal salario di tutti i lavoratori. I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il rimborso di questo contributo dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.
- 19.5 Per motivi amministrativi, i contributi professionali e di spese di applicazione vengono incassati dalla Commissione Paritetica. La CP versa alla cassa della Commissione Paritetica Nazionale la parte che le spetta.
- 19.6 La CPN emana un regolamento concernente l'incasso dei contributi professionali e di spese di applicazione (appendice 2 CCL).
- 19.7 I contributi professionali e di spese di applicazione vengono percepiti sia per coprire i costi di esecuzione del CCL che per promuovere il perfezionamento professionale e la sicurezza del lavoro.
- 19.8 Il contributo professionale e di spese di applicazione minimo, che dal 1. 1. 2005 al 31. 12. 2005 ammonta a CHF 15.– al mese e a partire dal 1. 1. 2006 a CHF 21.– mensili, comprende sia il contributo professionale e di spese di applicazione regionale che quello nazionale.

- 19.9 Un'eventuale eccedenza di tali entrate può essere utilizzata anche dopo la scadenza della Dichiarazione di forza obbligatoria di questo CCL solo a favore delle istituzioni di formazione e perfezionamento professionale delle parti contraenti, nonché a scopo sociale.
- 19.10 Un'eventuale eccedenza può anche essere utilizzata per la realizzazione di misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute.
- 19.11 Il personale occupato a tempo parziale, il cui grado di occupazione è inferiore al 40% della durata del lavoro, non è tenuto al versamento del contributo professionale e di spese di applicazione.

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Diritti e doveri del datore di lavoro

Art. 21 Diritti e doveri del lavoratore

Art. 22 Perfezionamento professionale individuale

20.1 Collaborazione con i dipendenti

- a) Il datore di lavoro considera il dipendente come un partner. Egli protegge e rispetta la sua personalità e vigila sulla sua salute.
- b) Il datore di lavoro dà istruzioni chiare e tiene in considerazione la posizione del lavoratore nella professione ed in seno all'azienda.
- c) Il datore di lavoro trasmette al dipendente tutte le informazioni necessarie all'esecuzione dei compiti assegnatigli. Almeno una volta all'anno il datore di lavoro informa i lavoratori o la rappresentanza del personale circa le ripercussioni dall'andamento dell'azienda sull'occupazione e sulle maestranze.

20.2 Igiene e prevenzione degli infortuni

- a) Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.^{1) 2) 3) 4) 5)}
- b) Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo del dipendente.
- c) Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune 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».⁶⁾
- d) Il datore di lavoro accorda al lavoratore il diritto di partecipazione sulle questioni relative alla sicurezza e alla tutela della salute sul lavoro nella misura in cui esse riguardano il suo campo di attività; il lavoratore è tenuto ad una partecipazione attiva su questi temi.

20.3 Consegna di materiale, attrezzi, strumenti ed istruzioni

- a) Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore il materiale necessario, gli attrezzi adeguati e gli strumenti così come

¹⁾ Art. 328 CO

²⁾ Art. 6 Legge sul lavoro LL, RS 822.11;

³⁾ Ordinanza 3 della LL del 18.8.1993, RS 822.113;

⁴⁾ Art. 81 ss Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni LAINF, RS 832.20;

⁵⁾ Art. 11a – 11g dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni del 19.12.1983, RS 832.30).

⁶⁾ Direttive CFSL no. 6508

le istruzioni di lavoro appropriate, il tutto per tempo e in buono stato. L'attrezzatura e gli strumenti sono elencati in un inventario firmato da ambo le parti.¹⁾

- b) Il datore di lavoro dà normalmente al lavoratore la possibilità di riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi durante l'orario normale di lavoro.

20.4 **Certificato di lavoro**

- a) Il lavoratore può richiedere in qualsiasi momento al datore di lavoro un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla durata del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle sue prestazioni ed alla sua condotta.²⁾
- b) Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.³⁾

20.5 **Lavoro nero**

- a) Il datore di lavoro vigila affinché il lavoratore non esegua del lavoro nero.⁴⁾
- b) Il datore di lavoro non occupa né favorisce lavoratori che effettuano lavoro nero, nemmeno se si tratta di lavoratori estranei alla sua azienda.

Art. 21 **Diritti e doveri del lavoratore**

21.1 **Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro**

- a) Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro.⁵⁾ Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.
- b) Ogni lavoratore è tenuto:
- ad eseguire tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni;⁶⁾
 - a correggere a sue spese ogni lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni stabilite;
 - a rispettare l'orario di lavoro convenuto;
 - a recarsi per tempo sul posto di lavoro e ad eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente. Il tempo necessario per cambiarsi d'abito e per l'igiene personale non è considerato tempo di lavoro;
 - ad indossare durante le ore di lavoro gli abiti da lavoro messi a disposizione dal datore di lavoro.

¹⁾ Art. 327 CO

⁴⁾ Art. 321a cpv. 3 ed art. 329d cpv. 3 CO

²⁾ Art. 330a cpv. 1 CO

⁵⁾ Art. 321a cpv. 1 CO

³⁾ Art. 330a cpv. 2 CO

⁶⁾ Art. 321a cpv. 1 CO

- c) Il lavoratore si impegna a trattare in modo assolutamente confidenziale le informazioni ricevute ai sensi dell'art. 20.1 CCL.
- d) L'obbligo di discrezione è sancito all'art. 14 della Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.¹⁾ Il lavoratore può essere ritenuto responsabile dei danni causati dal mancato rispetto dell'obbligo di discrezione.

21.2 Cura del materiale, delle macchine, dell'attrezzatura, degli strumenti e dei veicoli

- a) Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, l'attrezzatura, gli strumenti e i veicoli conformemente alle istruzioni. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.²⁾
- b) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni. (Art. 21.8 CCL).
- c) Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni vigenti in materia di eliminazione dei rifiuti.

21.3 Igiene e prevenzione degli infortuni

- a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.³⁾
- 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.

21.4 Divieto del lavoro nero

- a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.⁴⁾
- b) L'esecuzione di lavoro nero ai sensi dell'art. 21.4 lit. a) CCL autorizza il datore di lavoro al licenziamento immediato del lavoratore.

21.5 Obbligo di restituzione

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

¹⁾ R 822.14

³⁾ Osservazione all'art. 20.2 a) CCL

²⁾ Art. 321a cpv. 2 CO

⁴⁾ Osservazione all'art. 20.5 a) CCL ed art. 337 CO

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. Le invenzioni del lavoratore, che egli ha sviluppato durante il tempo di lavoro, appartengono al datore di lavoro.¹⁾

21.6 Ore straordinarie / servizio di picchetto

- a) Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie. Il datore di lavoro esige queste ore straordinarie solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.²⁾
- b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

21.7 Osservanza delle istruzioni

- a) Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore designato, per l'esecuzione del lavoro.³⁾
- b) In particolare egli deve:
 - compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
 - astenersi dal consumare bibite alcoliche e pericolosi stupefacenti durante l'orario di lavoro;
 - astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare sul posto di lavoro;
 - avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
 - prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile;
 - preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare di quello professionale, anche al di fuori dell'orario di lavoro;
 - osserva tutte le leggi, le ordinanze, le prescrizioni e le norme in vigore nel settore.

21.8 Responsabilità

Il lavoratore è responsabile di tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza. E' tenuto ad annunciare immediatamente tali danni.⁴⁾

¹⁾ Art. 332 cpv. 1 CO

³⁾ Art. 321d CO

²⁾ Art. 321c cpv. 1 CO

⁴⁾ Art. 321e cpv. 1 CO

b) La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro, nonché delle attitudini e qualità del dipendente, che il datore di lavoro conosce o avrebbe dovuto conoscere.¹⁾

La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto, al più tardi entro 2 mesi dalla sua constatazione.

Art. 22 Perfezionamento professionale individuale

- 22.1 I lavoratori che sottostanno al presente CCL sono tenuti ad interessarsi alle nuove tendenze della loro professione ed alla formazione continua.
- 22.2 Il lavoratore ha diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il proprio perfezionamento professionale.
- 22.3 Questo diritto si applica ai corsi ed alle altre conferenze di formazione organizzati da una delle parti firmatarie oppure riconosciuti da entrambe.
- 22.4 La CP, rispettivamente la CPN, informano le aziende ed i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di tali corsi.
- 22.5 I lavoratori che esercitano l'attività di esperto, che collaborano a commissioni di formazione professionale oppure che esercitano una funzione accessoria in una CP locale, hanno diritto ad un giorno supplementare di congedo di formazione remunerato.
- 22.6 La CP, rispettivamente la CPN, stabiliscono i corsi per i quali è possibile ottenere il congedo.

¹⁾ Art. 321e cpv. 2 CO



Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

- Art. 23 Durata del lavoro
- Art. 24 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso
- Art. 25 Lavoro di recupero
- Art. 26 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi
- Art. 27 Vacanze
- Art. 28 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze
- Art. 29 Giorni festivi
- Art. 30 Indennità per giorni festivi
- Art. 31 Pensionamento flessibile
- Art. 32 Indennità per assenze giustificate
- Art. 33 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica

Art. 23 Durata del lavoro

- 23.1 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro.¹⁾ La determinazione può anche essere fatta in maniera differente se si tratta di lavori di gruppo o di oggetti specifici.
- 23.2 La durata media lorda del lavoro annuale è calcolata in base alla seguente formula: 365 (oppure 366) giorni/7 giorni = numero di settimane per l'anno in questione x 40 ore la settimana = ore di lavoro all'anno. La durata effettiva lorda del lavoro annuale è fissata dalla CPN di volta in volta nell'anno in corso per quello seguente e comunicata nell'appendice 8 del CCL.
- 23.3 Il datore di lavoro fissa²⁾ la durata del lavoro quotidiana e settimanale rispettando le disposizioni della Legge sul lavoro³⁾ e tenendo conto dei bisogni dell'azienda, rispettivamente della situazione delle ordinazioni, e dopo averne discusso con il lavoratore.
- 23.4 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 (crf. art. 321c cpv. 2 e 3 CO). 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%.⁴⁾
- 23.5 In caso di situazioni particolari, come ad esempio assenze di lunga durata, ulteriori giorni lavorativi di vacanze non pagati, ecc. datore di lavoro e lavoratore possono concludere per iscritto accordi particolari.
- 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. 24 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso

- a) **Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro**
- 24.1 Se il lavoratore arriva in ritardo al lavoro, se lo interrompe senza motivo valido o se lo lascia anzitempo, è tenuto a recuperare le

¹⁾ Art. 321d CO

³⁾ RS 822.11

²⁾ Art. 9 ss LL

⁴⁾ Art. 321c cpv. 2 e 3 CO

ore perse. Il datore di lavoro può altrimenti procedere ad una deduzione salariale corrispondente. Il tempo mancante viene arrotondato al quarto d'ora successivo.

b) Pause quotidiane

- 24.2 Per il pasto di mezzogiorno, il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 24.3 Per lo spuntino di mezzanotte, il lavoro va interrotto per mezz'ora se la durata totale del lavoro quotidiano non supera le 9 ore. Se essa è invece superiore a 9 ore lavorative al giorno, la pausa dura un'ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.
- 24.4 Il lavoro può essere inoltre interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i lavoratori.
- 24.5 La determinazione del luogo di inizio del lavoro (domicilio dell'azienda o cantiere) compete al datore di lavoro.
- a) 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 cantiere.
- b) 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.¹⁾
- c) Conformemente al precedente art. 24.5 lit. b) CCL, l'azienda, d'accordo con il lavoratore, ha il diritto di fissare un raggio di distanza entro il quale il tempo necessario allo spostamento non vale come tempo lavorativo se il lavoro inizia fuori sede (per es. su un cantiere).

Art. 25 Lavoro di recupero

- 25.1 Se per ragioni di malattia, infortunio, servizio militare obbligatorio, servizio civile o servizio di protezione civile un lavoratore non

¹⁾ Art. 13 cpv. 2 Ordinanza 1 della Legge sul lavoro

può beneficiare delle ore di lavoro che ha recuperato in precedenza, egli potrà farlo in data ulteriore, previo accordo con il datore di lavoro.

25.2 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario.

Art. 26 Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi

a) Lavoro straordinario

26.1 E' considerato lavoro straordinario quello che, nell'arco di un anno civile, supera la durata annuale lorda determinante del lavoro eseguito nei limiti del lavoro di giorno e di sera (ore 06.00 -23.00).¹⁾

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

- il numero di giorni lavorativi (vacanze e giorni festivi inclusi) moltiplicato per 8 ore, oppure
- il numero di settimane lavorative (vacanze e giorni festivi inclusi) moltiplicato per 40 ore.

b) Lavoro notturno

26.2 E' considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00.

c) Lavoro domenicale e nei giorni festivi

26.3 E' 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.

Art. 27 Vacanze

27.1 La durata delle vacanze²⁾ fino al 31. 12. 2005 è pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	20 giorni lavorativi
dai 36 ai 45 anni compiuti	23 giorni lavorativi
dai 46 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

¹⁾ Art. 321c cpv. 1 CO; vedere anche art. 23.4 CCL

²⁾ Art. 329a ss CO

A partire dal 1° gennaio 2006 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	20 giorni lavorativi
dai 36 ai 45 anni compiuti	24 giorni lavorativi
dai 46 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

A partire dal 1° gennaio 2007 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	21 giorni lavorativi
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

A partire dal 1° gennaio 2008 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	22 giorni lavorativi
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

A partire dal 1° gennaio 2009 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	23 giorni lavorativi
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

- 27.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.
- 27.3 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.
- 27.4 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. Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 27.5 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.

**Art. 28 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze,
 salario durante le vacanze**

a) Riduzione del diritto alle vacanze¹⁾

- 28.1 Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di 1/12 a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione.
- 28.2 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno di servizio ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica, senza sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze.

b) Epoca delle vacanze²⁾

- 28.3 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.
- 28.4 Per un anno di servizio incompleto, la durata delle vacanze viene determinata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno civile in questione.³⁾
- 28.5 Il datore di lavoro fissa l'epoca delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.⁴⁾
- 28.6 Di comune accordo, una parte delle vacanze può essere scelta nel periodo invernale.
- 28.7 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.

¹⁾ Art. 329b CO

⁴⁾ Art. 329c cpv. 2 CO

²⁾ Art. 329c CO

³⁾ Art. 329a cpv. 3 CO

28.8 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.

c) Salario durante le vacanze

28.9 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.¹⁾

28.10 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.²⁾ 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.

28.11 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.

28.12 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.

Art. 29 Giorni festivi

29.1 Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.³⁾

29.2 I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

29.3 I nove giorni festivi sono definiti nelle disposizioni complementari e devono essere approvati dalle parti contraenti.

29.4 Se non ci sono altre disposizioni complementari, valgono i giorni festivi seguenti:

¹⁾ Art. 329d CO

³⁾ Art. 20a LL

²⁾ Art. 329d cpv. 2 CO

1 gennaio (Anno Nuovo)
2 gennaio (San Bertoldo)
Venerdì Santo
Lunedì di Pasqua
Ascensione
Lunedì di Pentecoste
1° agosto (festa nazionale)
25 dicembre (Natale)
26 dicembre (S.Stefano)

- 29.5 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati.

Art. 30 Indennità per giorni festivi

- 30.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.
- 30.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 30.3 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 assenze non retribuite.
- 30.4 La vigilia dei giorni festivi legali il lavoro termina un'ora prima del consueto. Ai lavoratori con salario orario quest'ora viene pagata dal datore di lavoro.
- 30.5 Se la Confederazione o i singoli cantoni fissano, in seguito, ulteriori giorni festivi, oltre a quelli previsti dalle disposizioni complementari o dall'art. 29.1 CCL, da questi giorni non deriva alcun diritto di indennizzo supplementare, a meno che le disposizioni complementari non prevedano altrimenti.

Art. 31 Pensionamento flessibile

- 31.1 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.

- 32.3 Le assenze di breve durata per visite mediche e odontoiatriche devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro in ossequio all'art. 324a¹⁾. Dette assenze pagate devono essere collocate in orari marginali.
- 32.4 Ulteriori assenze di breve durata devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro e vanno compensate. (assenze non pagate).

Art. 33 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica

- 33.1 Se il lavoratore desidera esercitare una funzione politica deve informarne preventivamente il datore di lavoro.
- 33.2 In caso di impedimento del lavoratore per altri obblighi legali, diversi dal servizio militare, dal servizio civile e dal servizio di protezione civile, oppure per l'adempimento di una funzione politica, il salario gli sarà versato interamente per un massimo di 10 giorni per anno civile. Se il lavoratore percepisce un'indennità per l'adempimento della funzione politica, egli si accorderà con il datore di lavoro per un eventuale conteggio della stessa.
- 33.3 Se le assenze superano i 10 giorni all'anno, il datore di lavoro ed il lavoratore si accordano individualmente sul pagamento del salario.

Prestazioni Spida: vedasi appendice 6 CCL.

¹⁾ RS 220



Salari, indennità

Art. 34 Salario a rendimento

Art. 35 Salari minimi

Art. 36 Indennità sostitutiva del salario

Art. 37 Indennità di fine anno (13a mensilità)

Art. 38 Trattative salariali

Art. 39 Indennità per lavoro straordinario

Art. 40 Indennità per lavoro notturno, del sabato, domenicale
e nei giorni festivi

Art. 41 Rimborso spese per lavoro fuori sede

Art. 42 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

Art. 43 Pagamento del salario

Art. 34 Salario a rendimento

- 34.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario individuale secondo il principio del rendimento.¹⁾
- 34.2 Il salario a rendimento può essere fissato come salario mensile oppure orario.
- 34.3 Il salario orario corrispondente a quello mensile risulta, nel caso di una durata annuale lorda del lavoro di 2086 ore, dalla divisione del salario mensile per 174.
- 34.4 È vietato al lavoratore impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione).²⁾
- 34.5 In caso di disdetta del rapporto di lavoro viene compilato un conteggio.
- 34.6 Qualora il conteggio 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.
- 34.7 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).³⁾

Art. 35 Salari minimi

- 35.1 Le parti contraenti definiscono i salari minimi per i lavoratori assoggettati al CCL
- 35.2 I salari minimi per i lavoratori assoggettati al CCL sono definiti in conformità dell'art.10.6 CCL.
- 35.3 I salari minimi fissati dalle parti contraenti vengono resi noti in una convenzione aggiuntiva, risp. nell'appendice 8 CCL, nel corso del mese di novembre.

¹⁾ Art. 322 CO

³⁾ Art. 324 CO

²⁾ Art. 325 CO

35.4 Vengono fissati i salari minimi¹⁾ per le seguenti categorie di lavoratori:

a) **Montatore elettricista AFC/installatore elettricista AFC²⁾**

- 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
- 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
- 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale riconosciuta equivalente
- 4) a partire dai 30 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale riconosciuta equivalente

b) **Elettricista di montaggio AFC²⁾**

- 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
- 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
- 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale riconosciuta equivalente

c) **Telematico AFC**

- 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
- 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato.
- 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale riconosciuta equivalente

d) **Collaboratori con diploma di fine apprendistato in professioni affini**

Rientrano in questa categoria tutti i lavoratori con un diploma di fine tirocinio in una professione affine diversa dalle formazioni professionali gestite dall'USIE e facenti parte dei settori dell'elettrotecnica, della telematica, della tecnica di misurazione, di controllo e di calibraggio, dell'automazione, della mec-

¹⁾ Il diritto è determinato secondo le disposizioni previste all'art. 27.3 CCL.

²⁾ Per quanto riguarda l'equivalenza di altre professioni affini del settore dell'elettricità fanno stato la normativa e la prassi dell'Ispettorato federale degli impianti a corrente forte (IFICF). Si veda anche l'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIB, art. 8 cpv. 3)

canica e del metallo. Per tali lavoratori le disposizioni sui salari minimi dei montatori elettricisti/degli installatori elettricisti AFC ai sensi dell'art. 35.4 lett. a) CCL fanno stato come segue: a partire dai 20 anni compiuti come al 1° anno dopo la fine dell'apprendistato

a partire dai 22 anni compiuti come al 2° anno dopo la fine dell'apprendistato.

A partire dai 25 anni compiuti e a partire dai 30 anni compiuti.

e) collaboratori con diploma affine soltanto scolastico, collaboratori con diploma di fine apprendistato in professioni non affini, collaboratori senza diploma di fine apprendistato

Per tali lavoratori fanno stato le disposizioni sui salari minimi dei montatori elettricisti AFC/degli installatori elettricisti AFC ai sensi dell'art. 35.4 lett. a) CCL ridotti come segue:

a partire dai 20 anni compiuti come al 1° anno dopo la fine dell'apprendistato, meno il 15%

a partire dai 22 anni compiuti come al 2° anno dopo la fine dell'apprendistato, meno il 15%.

A partire dai 25 anni compiuti e a partire dai 30 anni compiuti, meno il 10%.

I salari minimi possono essere definiti come importo fisso oppure come fascia di valori. Il diritto al salario minimo «a partire dagli anni compiuti» risulta in conformità alle disposizioni dell'art. 27.3 CCL.

- 35.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore, non è possibile pagare un salario minimo fissato dalle parti contraenti il CCL, è necessario sottoporre alla CPN, conformemente all'art. 10.4 lit. c) CCL, rispettivamente alla CP, in base all'art. 11.2 lit. c) CCL, una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.

Art. 36 Indennità sostitutiva del salario

- 36.1 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.

Art. 37 Indennità di fine anno (13a mensilità)

- 37.1 Il lavoratore riceve un'indennità di fine anno del 100% del salario medio mensile.¹⁾
- 37.2 L'indennità di fine anno viene versata nel mese di dicembre oppure, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, in conformità all'art. 37.3 CCL.
- 37.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità di fine anno è èagata pro rata temporis.
- 37.4 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 di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $\frac{1}{12}$ per ogni successivo mese intero di impedimento.

Art. 38 Trattative salariali

- 38.1 Basandosi sull'art. 10.6 CCL, la Commissione Paritetica Nazionale fissa gli eventuali adeguamenti dei salari minimi e del quadro salariale. Le disposizioni in vigore vengono pubblicate ogni anno nell'appendice 8 CCL.

Art. 39 Indennità per lavoro straordinario

- 39.1 **Lavoro straordinario normale**
Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.²⁾
- 39.2 Il lavoro straordinario deve essere in primo luogo compensato con tempo libero nel corso dell'anno civile seguente. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato.³⁾
- 39.3 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero (dalle ore 06.00 alle ore 23.00) e che superano la durata annuale lorda del lavoro. Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro i nove mesi seguenti. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro

¹⁾ Art. 322d cpv. 1 CO

³⁾ Art. 321c cpv. 2 e 3 CO

²⁾ Art. 321c cpv. 1 CO

straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25%. Conformemente alle disposizioni dell'art. 23.4 CCL, il conto delle ore straordinarie dev'essere compensato entro la fine dell'anno civile. Se una compensazione è possibile ma il lavoratore desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero o remunerato in denaro, però senza indennità.

Art. 40 Indennità per lavoro notturno, del sabato, domenicale e nei giorni festivi

40.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi¹⁾ vengono pagate le seguenti indennità:

Orario	Domeniche e 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%

40.2 Le ore straordinarie effettuate di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi devono essere compensate per principio con un supplemento di tempo (in base all'art. 40.1 CCL) in tempo libero di uguale durata. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, le ore straordinarie devono essere retribuite con un'indennità di salario (come da art. 40.1 CCL).

40.3 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario.

Art. 41 Rimborso spese per lavoro fuori sede

a) con rientro quotidiano

41.1 Il lavoratore ha diritto a un importo di fr. 12.– al giorno a titolo di rimborso delle spese di vitto supplementari se

- il rientro a mezzogiorno al luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa non è possibile oppure
- il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno.²⁾

¹⁾ Art. 17 ss LL

²⁾ Art. 327a cpv. 1 e 2 CO

b) senza possibilità di rientro quotidiano

- 41.2 Soltanto in caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, da svolgere all'interno del campo di applicazione territoriale del presente CCL, valgono le seguenti disposizioni:
- 41.3 Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per un'adeguata sussistenza ed alloggio.¹⁾
- 41.4 In caso di lavoro prolungato fuori sede all'interno della frontiera del nostro paese il lavoratore ha il diritto di rientrare al proprio domicilio per il fine settimana. Il datore di lavoro si assume le spese di viaggio.
- 41.5 In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro.

Art. 42 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

- 42.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per trasferte di servizio, con l'espresso consenso del datore di lavoro, ha diritto ad un'indennità di CHF –.60 al chilometro.²⁾
- 42.2 Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto ad un'indennità di CHF 50.– mensili.
- 42.3 Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a CHF 20.– mensili.
- 42.4 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato.
- 42.5 In caso di utilizzo del veicolo privato secondo l'art. 42.1 CCL, il lavoratore è tenuto a trasportare tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Egli è inoltre tenuto a trasportare anche materiale ed attrezzi nel rispetto delle prescrizioni della Legge sulla circolazione stradale.

¹⁾ Art. 327b cpv. 1 e 2 CO

²⁾ Art. 327b cpv. 1 CO

- 42.6 Con le indennità fissate dai precedenti art. 42.1, 42.2 e 42.3 CCL, il datore di lavoro è sciolto 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.
- 42.7 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 43 Pagamento del salario

- 43.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di acconti è possibile.¹⁾
- 43.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati, secondo le disposizioni dell'art. 23.1 e 23.3 CCL.
- 43.3 Il salario in denaro deve essere versato al lavoratore in moneta legale.²⁾
- 43.4 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario³⁾ in cui siano specificati il salario, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.
- 43.5 Il datore di lavoro può detrarre dal salario un credito che egli ha nei confronti del lavoratore solo nella misura in cui il salario è pignorabile.⁴⁾
- 43.6 Se tuttavia esistono crediti per danno causato intenzionalmente dal lavoratore, essi possono essere detratti senza restrizione solo nella misura in cui il salario è pignorabile.⁵⁾

¹⁾ Art. 323 cpv. 1 CO

⁴⁾ Art. 323b cpv. 2 CO

²⁾ Art. 323b cpv. 1 CO

⁵⁾ Art. 323b cpv. 2 CO

³⁾ Art. 323b cpv. 1 CO



Prestazioni sociali

- Art. 44 Assegni per i figli e la famiglia
- Art. 45 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso di impedimento senza colpa del lavoratore
- Art. 46 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia
- Art. 47 Condizioni di assicurazione
- Art. 48 Impedimento per infortunio
- Art. 49 Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile
- Art. 50 Morte del/la lavoratore/trice
- Art. 51 Morte del datore di lavoro
- Art. 52 Fondo sociale paritetico
- Art. 53 Cassa di compensazione assegni familiari Spida
- Art. 54 Fondazione di previdenza a favore del personale Spida

Art. 44 Assegni per i figli e la famiglia

- 44.1 Il lavoratore riceve, oltre al salario, un assegno per i figli e/o per la famiglia. L'importo e il diritto agli assegni per i figli e la famiglia è definito dalle disposizioni cantonali.

Prestazioni Spida: vedasi appendice 6 CCL.

Art. 45 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del lavoratore

- 45.1 Se il lavoratore è impedito di lavorare senza sua colpa per motivi inerenti la sua persona, quali la malattia, l'infortunio, l'adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un periodo limitato.¹⁾
- 45.2 In caso di gravidanza e parto di una lavoratrice il datore di lavoro ha nei suoi confronti lo stesso obbligo di pagamento del salario come in caso di malattia.²⁾

Art. 46 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 46.1 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.³⁾ I premi dell'assicurazione collettiva sono a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.
- 46.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 180 giorni per anno civile. In tal caso (anche se il dipendente ha dato le dimissioni) egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.⁴⁾ 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. Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare in modo dettagliato i lavoratori circa le condizioni di assicurazione vigenti nell'azienda.

¹⁾ Art. 324a cpv. 1 e 2 CO ed art. 324b CO

³⁾ Art. 324a cpv. 4 CO

²⁾ Art. 324a cpv. 3 CO

⁴⁾ Art. 324a cpv. 4 CO

- 46.3 Il lavoratore deve fornire la prova della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Rimangono riservate le condizioni assicurative in deroga (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).
- 46.4 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.
- 46.5 Ai datori di lavoro si raccomanda di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA»*.

Art. 47 Condizioni di assicurazione

- 47.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro, nella misura dell'80% del salario annuo contrattuale normale, dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
 - b) indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;
 - c) versamento proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità parziale al lavoro, purché essa sia pari ad almeno il 50%;
 - d) possibilità per il lavoratore di aderire, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, senza interruzione all'assicurazione individuale. L'età del lavoratore al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliera che circa la durata del diritto alle prestazioni. L'assicurazione deve occuparsi di informare per iscritto la persona assicurata circa il suo diritto di passaggio all'assicurazione individuale.
- 47.2 I nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative a partire dal giorno della loro entrata in servizio se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute e se l'assicurazione non ha formulato alcuna riserva in seguito a precedenti malattie.

* Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA, Jupiterstrasse 15, casella postale 234, 3000 Berna 15

- 47.3 Tutti i lavoratori sottoposti al presente CCL devono essere assicurati.
- 47.4 Possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere (santésuisse).
Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.
- 47.5 Le disposizioni dell'art. 324a CO sono da considerare indennizzate con le disposizioni degli articoli 46 e 47 CCL.

Art. 48 Impedimento per infortunio

- 48.1 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.
- 48.2 Con riserva dei giorni di carenza, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagamento del salario in caso di infortunio.¹⁾
- 48.3 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.
- 48.4 I premi dell'assicurazione infortuni professionali SUVA sono a carico del datore di lavoro.
- 48.5 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.
- 48.6 L'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto il 30° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario.
- 48.7 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.

¹⁾ Art. 324b CO

Art. 49 Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

49.1 Durante il servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile e servizio di protezione civile,¹⁾ in tempo di pace, i lavoratori ricevono, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.

49.2 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 50% del salario;
- b) per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario;

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:

- c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile, 100% del salario;

per gli ulteriori periodi di servizio:

- d) per chi presta servizio e non ha figli 50% del salario;
- e) per chi presta servizio ed ha figli 80% del salario;

per i militari in ferma continuata:

- f) 80% del salario per un periodo di 300 giorni, purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri 6 mesi dopo la fine del servizio militare.

Prestazioni Spida: vedasi appendice 6 CCL.

49.3 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 militare, il servizio civile ed il servizio di protezione civile.

49.4 In tal modo il datore di lavoro adempie interamente all'obbligo di pagamento del salario a norma degli art. 324a e 324b CO.

49.5 La CPN può emanare un regolamento concernente la durata dell'occupazione presso il datore di lavoro prima e dopo il periodo di servizio (periodo di carenza).

¹⁾ Art. 324a cpv. 1 CO

Art. 50 Morte del lavoratore

- 50.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.¹⁾ Tuttavia il datore di lavoro deve effettuare un ulteriore pagamento del salario se il lavoratore lascia un coniuge o dei figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.²⁾
- 50.2 Il salario deve essere versato a contare dal giorno della morte per un altro mese e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi.³⁾

Prestazioni Spida: vedasi appendice 6 CCL.

Art. 51 Morte del datore di lavoro

- 51.1 Con la morte del datore di lavoro il rapporto di lavoro passa agli eredi. Le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.⁴⁾

Art. 52 Fondo sociale paritetico Spida

- 52.1 In data 15/17 febbraio 1943 le parti contraenti hanno istituito una fondazione denominata «Fondo per la protezione della famiglia nella professione degli installatori elettricisti svizzeri».
- 52.2 La fondazione si prefigge:
- a) di garantire la gestione ed il mantenimento della cassa di compensazione assegni familiari Spida, concordata tra le associazioni fondatrici;
 - b) il versamento, in periodi straordinari, di prestazioni ai lavoratori che si trovano in difficoltà, senza loro colpa, per attenuare il disagio in cui vivono (le richieste di sostegno devono essere sottoposte al consiglio di fondazione tramite una delle parti contraenti o tramite la cassa di compensazione assegni familiari Spida citata all'art. 52.1 CCL);
 - c) il versamento di altre prestazioni a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro affiliati alla cassa di compensazione, a condizione che gli scopi originari della fondazione siano sempre garantiti;
 - d) il consiglio di fondazione competente ha elaborato un modello per mitigare le difficoltà sociali che intervengono a causa di invalidità dovuta a malattia. Informazioni in merito possono

¹⁾ Art. 338 cpv. 1 CO

³⁾ Art. 338 cpv. 2 CO

²⁾ Art. 338 cpv. 2 CO

⁴⁾ Art. 338a cpv. 1 CO

essere ottenute presso la cassa di compensazione assegni familiari Spida. Vedere appendice 6 CCL.

Art. 53 Cassa di compensazione assegni familiari Spida

- 53.1 Per permettere di realizzare nel modo migliore la compensazione delle prestazioni del datore di lavoro esiste la «Cassa di compensazione assegni familiari Spida», con forma giuridica di cooperativa.
- 53.2 La cassa di compensazione assegni familiari Spida compensa le seguenti prestazioni previste dal CCL al datore di lavoro associato alla cassa di compensazione (vedasi anche appendice 6 CCL):
- a) gli assegni per i figli e la famiglia (art. 44 CCL);
 - b) il salario in caso di impedimento per servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile (art. 49 CCL);
 - c) il salario in caso di impedimento per adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale (art. 33 CCL);
 - d) l'indennità per assenze giustificate (art. 32 CCL);
 - e) l'ulteriore pagamento del salario in caso di morte del lavoratore (art. 50 CCL).
- 53.3 Il regolamento della cassa di compensazione assegni familiari Spida (appendice 6 CCL) è parte integrante del presente CCL.
- 53.4 Le aziende socie dell'USIE effettuano il conteggio dei contributi con la cassa di compensazione assegni familiari Spida . Questa disposizione non si applica alle aziende con sede sociale nei cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione, purché quest'ultima sia stata accettata dalla CPN.

Art. 54 Fondazione di previdenza a favore del personale Spida

- 54.1 Per applicare ed assicurare la previdenza professionale per il ramo svizzero dell'installazione, dei lattonieri e dei copritetto esiste una fondazione paritetica denominata «Fondazione di previdenza a favore del personale Spida»*.
- 54.2 Si raccomanda ai datori di lavoro del ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni di affidare i salariati a questa istituzione di previdenza del personale.

* Fondazione di previdenza a favore del personale Spida,
Bergstrasse 21, casella postale, 8044 Zurigo

Disdetta

- Art. 55 Disdetta in generale
- Art. 56 Disdetta durante il periodo di prova
- Art. 57 Disdetta dopo il periodo di prova
- Art. 58 Protezione dalla disdetta
- Art. 59 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro
- Art. 60 Disdetta in tempo inopportuno da parte del/della dipendente
- Art. 61 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro
- Art. 62 Disdetta ingiustificata
- Art. 63 Licenziamenti collettivi
- Art. 64 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego

Art. 55 Disdetta in generale

- 55.1 Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza della durata contrattuale stabilita oppure alla fine di un accordo di disdetta scritto oppure con la disdetta data dal datore di lavoro o dal lavoratore¹⁾.
- 55.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese con un termine di disdetta conforme alle disposizioni dell'art. 57 CCL.²⁾ 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.
- 55.3 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.

Art. 56 Disdetta durante il periodo di prova

- 56.1 Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni; è considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.³⁾
- 56.2 Deroche possono essere convenute con accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.⁴⁾
- 56.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.⁵⁾

Art. 57 Disdetta dopo il periodo di prova

- 57.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese. A partire dal primo giorno che segue la fine del primo anno di servizio fino al nono anno di servizio incluso, si può disdire il rapporto di lavoro

¹⁾ Art. 335 CO

⁴⁾ Art. 335b cpv. 2 CO

²⁾ Art. 335a cpv. 1 CO

⁵⁾ Art. 335b cpv. 3 CO

³⁾ Art. 335b cpv. 1 CO

con un preavviso di due mesi ed in seguito con un preavviso di tre mesi, sempre per la fine di un mese.¹⁾

Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.²⁾

- 57.2 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.

Art. 58 Protezione dalla disdetta

58.1 La disdetta del rapporto di lavoro è abusiva se data:

- a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa al rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b) perchè il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- d) perchè il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perchè il destinatario presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.³⁾

58.2 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.⁴⁾

58.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.⁵⁾

¹⁾ Art. 335c cpv. 1 CO

⁴⁾ Art. 336 cpv. 2 lit. a, b CO

²⁾ Art. 335c cpv. 2 CO

⁵⁾ Art. 336a cpv. 1 CO

³⁾ Art. 336 cpv. 1 CO

- 58.4 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri motivi giuridici.¹⁾
- 58.5 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù delle disposizioni sopra menzionate deve fare opposizione alla disdetta per iscritto presso l'altra parte, al più tardi alla scadenza del termine di disdetta.²⁾
- 58.6 Se l'opposizione è valida e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione legale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.³⁾

Art. 59 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

- 59.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) allorquando il dipendente presta servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile, servizio di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, se il servizio dura più di undici giorni, nelle quattro settimane che lo precedono e lo seguono;
 - b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
 - c) dopo il 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;
 - d) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
 - e) allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa ad un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero ordinatogli dall'autorità federale competente.⁴⁾

¹⁾ Art. 336a cpv. 2 CO

³⁾ Art. 336b cpv. 2 CO

²⁾ Art. 336b cpv. 1 CO

⁴⁾ Art. 336c cpv. 1 CO

- 59.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti all'art. 59.1 CCL è nulla. Se essa è invece data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.¹⁾
- 59.3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto fino al giorno fisso immediatamente successivo.²⁾

Art. 60 Disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore

- 60.1 Dopo il periodo di prova il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 59.1 lit. a) e lit. b) CCL, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finchè dura l'impedimento.³⁾
- 60.2 L'art. 59.2 CCL e l'art. 59.3 CCL sono applicabili per analogia.⁴⁾

Art. 61 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

- 61.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.⁵⁾
- 61.2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permette per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.⁶⁾

Art. 62 Disdetta ingiustificata

- 62.1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro

¹⁾ Art. 336c cpv. 2 CO

⁴⁾ Art. 336d cpv. 2 CO

²⁾ Art. 336c cpv. 3 CO

⁵⁾ Art. 337 cpv. 1 e art. 337b CO

³⁾ Art. 336d cpv. 1 CO

⁶⁾ Art. 337 cpv. 2 e art. 337b CO

fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.¹⁾

- 62.2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro oppure ha omesso intenzionalmente di guadagnare.²⁾
- 62.3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità che egli stabilisce secondo il suo libero arbitrio tenendo conto di tutte le circostanze. Tale indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.³⁾

Art. 63 Licenziamenti collettivi

- 63.1 Sono considerati licenziamenti collettivi secondo gli articoli 335d–335g CO⁴⁾ le disdette che il datore di lavoro pronuncia nell'arco di 30 giorni in seno ad 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;
 - almeno il 10% dei lavoratori in aziende che ne occupano di regola almeno 100 e meno di 300;
 - almeno 30 lavoratori in aziende che ne occupano di regola almeno 300.
- 63.2 In caso di licenziamenti collettivi il datore di lavoro consulta i lavoratori conformemente all'art. 335d ss CO⁵⁾ e dà loro la possibilità di sottoporre proposte atte ad evitare i licenziamenti, oppure a ridurne il numero e ad attenuarne le conseguenze.
- 63.3 Il datore di lavoro informa per iscritto i lavoratori circa
- i motivi dei licenziamenti collettivi;
 - il numero di lavoratori da licenziare;
 - il numero di lavoratori occupati di regola nell'azienda;
 - il periodo durante il quale i licenziamenti verranno resi ufficiali.
- 63.4 Il datore di lavoro ed i lavoratori possono fare ricorso alla CP in caso di licenziamenti collettivi. In caso di contestazione, la decisione definitiva spetta alla CPN.

¹⁾ Art. 337c cpv. 1 CO

⁴⁾ RS 220

²⁾ Art. 337c cpv. 2 CO

⁵⁾ RS 220

³⁾ Art. 337c cpv. 3 CO

Art. 64 Mancato inizio od abbandono ingiustificato dell'impiego

- 64.1 Se il lavoratore, senza una causa grave, non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni.¹⁾
- 64.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero arbitrio.²⁾

¹⁾ Art. 337d cpv. 1 CO

²⁾ Art. 337d cpv. 2 CO

Disposizioni finali

Art. 65 Redazione della Convenzione ed informazione

Art. 66 Pubblicazione in varie lingue

Art. 67 Appendici

Art. 65 Redazione della Convenzione ed informazione

- 65.1 Il testo del presente CCL è stato redatto dai rappresentanti delle parti contraenti.
- 65.2 Il lavoratore ha il diritto di ricevere una copia del CCL oppure di consultarlo in ogni momento in azienda.
- 65.3 Eventuali modifiche redazionali, come pure le informazioni relative agli eventuali adeguamenti salariali annuali, vengono pubblicate in accordi complementari.

Art. 66 Pubblicazione in varie lingue

- 66.1 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.

Art. 67 Appendici

- 67.1 Le appendici sotto indicate fanno parte della presente Convenzione collettiva di lavoro:
- Appendice 1: Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
 - Appendice 2: Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione
 - Appendice 3: Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)
 - Appendice 4: Codice delle obbligazioni (Licenziamenti collettivi)
 - Appendice 5: Contratto di adesione
 - Appendice 6: Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)
 - Appendice 7: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni dell'11 novembre 2004

- Appendice 7.1: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. Proroga e modifica del 30 giugno 2008
- Appendice 8: Salari minimi e durata annuale lorda del lavoro
- Appendice 9: Calcolo dei supplementi in caso di salario orario
- Appendice 10: Disposizioni applicabili nel Cantone Ticino

Queste appendici costituiscono parte integrante del CCL e sono anch'esse di obbligatorietà generale, a seconda di quanto stabilito dal decreto del Consiglio federale.

Le parti contraenti

Zurigo e Berna, 29 novembre 2007

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Alfons Meier

Il Direttore
Hans-Peter In-Albon

Per il Sindacato Unia:

Il copresidente
Renzo Ambrosetti

Il copresidente
Andreas Rieger

Il responsabile settoriale
Rolf Frehner

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Kurt Regotz

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendici

- Appendice 1: Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
- Appendice 2: Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione
- Appendice 3: Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)
- Appendice 4: Codice delle obbligazioni (Licenziamenti collettivi)
- Appendice 5: Contratto di adesione
- Appendice 6: Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)
- Appendice 7: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni dell'11 novembre 2004
- Appendice 7.1: Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. Proroga e modifica del 30 giugno 2008
- Appendice 8: Salari minimi e durata annuale lorda del lavoro
- Appendice 9: Calcolo dei supplementi in caso di salario orario
- Appendice 10: Disposizioni applicabili nel Cantone Ticino

Appendice 1

Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

Art. 1 **Nome e sede**

- 1.1 Conformemente all'art. 10 della Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni esiste, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni» (CPN), un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC.¹⁾
- 1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero dell'installazione elettrica
e delle telecomunicazioni
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
e-mail: elektrogewerbe@plk.ch
- 1.3 L'associazione CPN è iscritta al registro di commercio.²⁾

Art. 2 **Scopo / competenze**

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti la Convenzione collettiva di lavoro per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 1° gennaio 2005, tra i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti, e l'esecuzione della stessa nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 10.4 CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la con-

¹⁾ RS 210

²⁾ Art. 61 CC

seguinte 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 dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri.¹⁾
- 3.2 Le parti contraenti la Convenzione collettiva di lavoro per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 24 giugno 2004 eleggono i membri dell'associazione CPN in base alla chiave di ripartizione seguente:
USIE: 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 organi²⁾ dell'associazione CPN sono:
a) l'assemblea dei membri
b) il comitato direttore
c) 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.³⁾ 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.

¹⁾ Art. 70 ss CC

³⁾ Art. 64 – 68 CC

²⁾ Art. 64 ss CC

- 5.3 L'assemblea dei membri ha le seguenti attribuzioni:¹⁾
- 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 l'ufficio di revisione;
 - d) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
 - e) approvare la contabilità dell'associazione;
 - f) dare scarico della gestione finanziaria;
 - g) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali legali;
 - h) dare scarico del lavoro del comitato direttore;
 - i) 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.²⁾
- 5.6 Le convocazioni alle assemblee dei membri sono fatte per iscritto, 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 la segretaria, dell'associazione CPN si occupa di redigere il verbale.

¹⁾ Art. 65 CC

²⁾ Art. 66 e 67 CC

Art. 6 Comitato direttore

- 6.1 Il comitato direttore¹⁾ 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 la segretaria, dell'associazione CPN si occupa di redigere il verbale.
- 6.4 Il comitato direttore è responsabile per:
- a) i preparativi per le assemblee dei membri;
 - b) giudicare e decidere in merito ai controlli della contabilità salariale e dei cantieri, con riserva dell'art. 10.5 CCL e dell'art. 11.2 lit. f) CCL;
 - 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) giudicare in caso di controversie per le quali esso è responsabile in base al CCL / alla DFO.

Art. 7 Finanze

- 7.1 L'associazione CPN si finanzia tramite:²⁾
- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti alla Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni (contributi professionali e di spese di applicazione secondo l'art. 19 CCL, DFO)
 - b) i proventi di interessi
 - c) altri introiti.

¹⁾ Art. 69 CC

²⁾ Art. 71 cpv. 1 CC

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi professionali e di spese di applicazione, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 10.4 lit. g) CCL/DFO e 11.2 lit. b) CCL/DFO.

- 7.2 I compiti, rispettivamente il finanziamento dell'associazione CPN, sono definiti agli articoli 10 e 19 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.

- 7.3 L'indirizzo del segretariato dell'associazione CPN è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero dell'installazione elettrica
e dell'installazione delle telecomunicazioni
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
e-mail: elektrogewerbe@plkinkasso.ch

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

Art. 8 Ufficio di revisione

- 8.1 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL, che viene eletta ogni anno dall'assemblea dei membri.
- 8.2 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione CPN.
- 8.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei membri.
- 8.4 Un rappresentante della parte padronale ed uno dei lavoratori fungono da revisori interni. Essi controllano i conti ed in particolare modo la gestione degli stessi. Questi rappresentanti sono eletti dall'assemblea dei membri.

Art. 9 Responsabilità

- 9.1 L'associazione CPN è responsabile soltanto con il patrimonio dell'associazione.
- 9.2 Qualsiasi altra responsabilità (responsabilità sussidiaria) dei membri dell'associazione, rispettivamente delle parti firmatarie la Convenzione collettiva di lavoro (CCL) per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 24 giugno 2004, è esplicitamente esclusa.

Art. 10 Scioglimento

- 10.1 Lo scioglimento dell'associazione CPN può essere decretato unicamente dall'assemblea dei membri¹⁾. Esso è escluso fintanto che il CCL prescrive imperativamente la CPN. Se il CCL giunge al termine del suo periodo di validità oppure viene disdetto, occorre convocare un'assemblea straordinaria dei membri per decretare lo scioglimento dell'associazione CPN.
- 10.2 Nel caso di uno scioglimento dell'associazione CPN, tutte le rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (50% USIE, 50% FLMO e SYNA). Il patrimonio dev'essere utilizzato per gli scopi previsti agli articoli 19.9 e 19.10 CCL.

Art. 11 Disposizioni finali

- 11.1 Purchè i presenti statuti non stabiliscano diversamente, si applicano gli art. 60 ss CC²⁾.

Art. 12 Entrata in vigore

- 12.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2005.

¹⁾ Art. 76 f CC

²⁾ RS 210

Firme:

Per l'associazione «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni» (CPN)

Il presidente
Alfons Meier

Il vicepresidente
Rolf Frehner

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo professionale e di spese di applicazione

Art. 1 **Principio**

- 1.1 Conformemente agli articoli 7 e 19 CCL, fino al 31.12.2005 l'importo del contributo professionale e di spese di applicazione è di almeno CHF 15.– al mese; a partire dal 1.1.2006 esso sarà 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 professionale e di spese di applicazione dedotto dal datore di lavoro deve essere versato secondo le disposizioni della CPN.
- 2.3 I datori di lavoro non associati all'USIE, che però sono tenuti all'osservanza della Dichiarazione di forza obbligatoria, devono pure versare il contributo professionale e di spese di applicazione. L'ammontare del contributo si ottiene moltiplicando il numero dei lavoratori sottoposti al CCL per la cifra valida di volta in volta, ovvero per CHF 15.– rispettivamente per 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 Formulari 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 seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art. 6 Utilizzo dei contributi professionali e di spese di applicazione

- 6.1 Le spese di segreteria e quelle per l'applicazione dell'art. 6.2 appendice 2 CCL vengono finanziate tramite le entrate lorde della CPN.
- 6.2 Questi mezzi devono essere utilizzati nella maniera seguente:
a) applicazione del CCL;
b) promozione del perfezionamento professionale;
c) misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.
- 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 professionale e di spese di applicazione, alle CP vengono assegnati i compiti seguenti:

- a) approvare i conti annuali ed i rapporti di controllo;
- b) ordinare controlli in merito alla corretta applicazione nelle 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 professionali e di spese di applicazione.

Art. 8 Applicazione

- 8.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi professionali e di spese di applicazione, presta la sua opera – in collaborazione con le parti contraenti il CCL – affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art. 19 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.

Le parti contraenti

Zurigo e Berna, 29 novembre 2007

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Alfons Meier

Il Direttore
Hans-Peter In-Albon

Per il Sindacato Unia:

Il copresidente
Renzo Ambrosetti

Il copresidente
Andreas Rieger

Il responsabile settoriale
Rolf Frehner

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Kurt Regotz

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendice 3

822.14

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese

(Legge sulla partecipazione)

del 17 dicembre 1993 (Stato 6 aprile 2004)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 34^{ter} capoverso 1 lettera b della Costituzione federale¹;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993²,
decreta:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

La presente legge si applica a tutte le imprese private che, in Svizzera, occupano abitualmente lavoratori.

Art. 2 Deroghe

Sono ammissibili deroghe alla presente legge, se favorevoli ai lavoratori. Deroghe sfavorevoli ai lavoratori sono ammesse soltanto mediante contratto collettivo di lavoro; sono comunque escluse riguardo agli articoli 3, 6, 9, 10, 12 e 14 capoverso 2 lettera b.

Art. 3 Diritto di essere rappresentati

Nelle imprese che occupano almeno cinquanta lavoratori, questi possono designare, tra di loro, uno o più organi che li rappresentino.

Art. 4 Partecipazione nelle imprese in cui non vi è una rappresentanza dei lavoratori

Nelle imprese o parti d'impresa nelle quali non vi è una rappresentanza dei lavoratori, questi hanno la facoltà di esercitare direttamente il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione previsti dagli articoli 9 e 10.

RU 1994 1037

¹ [CS 1 3]

² FF 1993 I 609

Sezione 2: Rappresentanza dei lavoratori

Art. 5 Prima elezione

¹ Se un quinto dei lavoratori ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se la maggioranza dei votanti auspica la formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Nelle imprese con più di 500 lavoratori, è sufficiente che la votazione sia richiesta da cento lavoratori.

² L'elezione è organizzata se la maggioranza dei votanti si pronuncia in favore della formazione di una simile rappresentanza.

³ Il datore di lavoro e i lavoratori organizzano in comune la votazione e l'elezione.

Art. 6 Principi dell'elezione

I rappresentanti dei lavoratori sono designati da un'elezione generale e libera. Essa si svolge a voto segreto, se un quinto dei lavoratori che vi partecipano ne fa richiesta.

Art. 7 Numero dei rappresentanti

¹ Il datore di lavoro e i lavoratori determinano congiuntamente il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori. La dimensione e la struttura dell'impresa devono essere adeguatamente tenute in considerazione.

² La rappresentanza dei lavoratori è composta di tre membri almeno.

Art. 8 Mandato

La rappresentanza dei lavoratori difende, nei confronti del datore di lavoro, gli interessi comuni dei lavoratori. Essa li informa regolarmente sulla sua attività.

Sezione 3: Diritti di partecipazione

Art. 9 Diritto all'informazione

¹ La rappresentanza dei lavoratori ha diritto di essere informata in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza le è necessaria per svolgere adeguatamente i suoi compiti.

² Il datore di lavoro è tenuto ad informare, almeno una volta all'anno, la rappresentanza dei lavoratori sulle conseguenze, per l'impiego e per i lavoratori stessi, del corso degli affari.

Art. 10 Speciali diritti di partecipazione

La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:

- a.³ sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge del 20 marzo 1981⁴ sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge del 13 marzo 1964⁵ sul lavoro;
- b. trasferimento dell'impresa ai sensi degli articoli 333 e 333a del Codice delle obbligazioni⁶;
- c. licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d–335g del Codice delle obbligazioni;
- d.⁷ affiliazione a un'istituzione della previdenza professionale e scioglimento di un contratto d'affiliazione.

Sezione 4: Collaborazione

Art. 11 Principio

¹ Il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori collaborano negli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, rispettando il principio della buona fede.

² Il datore di lavoro è tenuto ad aiutare la rappresentanza dei lavoratori nell'esercizio della sua attività e a mettere a disposizione i locali, i mezzi materiali e i servizi amministrativi necessari.

Art. 12 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

¹ Il datore di lavoro non ha il diritto di impedire ai rappresentanti dei lavoratori di esercitare il loro mandato.

² Egli non deve sfavorire i rappresentanti dei lavoratori, né durante né dopo il loro mandato, a motivo dell'esercizio di questa attività. Questa protezione spetta anche ai lavoratori che si presentano candidati all'elezione in una rappresentanza dei lavoratori.

Art. 13 Esercizio del mandato durante il tempo di lavoro

I rappresentanti dei lavoratori possono esercitare la loro attività durante il tempo di lavoro purché il loro mandato lo esiga e il loro lavoro professionale lo consenta.

Art. 14 Obbligo di discrezione

¹ I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto sugli affari concernenti l'esercizio dell'impresa, di cui sono venuti a conoscenza nel quadro del loro

³ Nuovo testo giusta l'art. 64 della LF del 13 mar. 1964 nel testo della LF del 20 mar. 1998, in vigore dal 1° ago. 2000 (RS 822.11).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

⁷ Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 3 ott. 2003 (1ª revisione della LPP), in vigore dal 1° apr. 2004 (RU 2004 1677 1699; FF 2000 2431).

mandato, nei confronti delle persone estranee all'impresa, in quanto ad esse non sia affidata la tutela degli interessi dei lavoratori.

² Il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti ad osservare il segreto nei confronti di chiunque, per quanto riguarda:

- a. gli affari per i quali ciò sia richiesto espressamente, sulla base di interessi legittimi, dal datore di lavoro o dai rappresentanti dei lavoratori;
- b. gli affari personali dei lavoratori.

³ I lavoratori che non hanno una propria rappresentanza nell'impresa e che, in virtù dell'articolo 4, esercitano direttamente il diritto all'informazione e il diritto d'essere consultati, nonché le persone estranee all'impresa che possono venire informate nell'ambito del capoverso 1 sono tenuti analogamente all'obbligo di discrezione.

⁴ Sono altresì tenuti all'obbligo di discrezione i lavoratori che hanno ottenuto informazioni dalla rappresentanza dei lavoratori, in virtù dell'articolo 8.

⁵ L'obbligo di discrezione sussiste per i rappresentanti dei lavoratori anche dopo la cessazione del mandato.

Sezione 5: Contenzioso

Art. 15

¹ Le controversie derivanti dall'applicazione della presente legge o di un disciplinamento contrattuale in materia di partecipazione sottostanno alla giurisdizione delle autorità competenti per statuire sulle controversie derivanti da rapporti di lavoro, fatta salva la competenza accordata ad organi contrattuali di conciliazione e d'arbitrato.

² Sono legittimati ad agire i datori di lavoro, i lavoratori interessati e le loro associazioni. In quest'ultimo caso, è ammissibile unicamente l'azione di accertamento.

³ La procedura è semplice, rapida e gratuita. I fatti sono accertati d'ufficio.

Sezione 6: Disposizioni finali

Art. 16

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° maggio 1994⁸

⁸ DCF dell'8 aprile 1994 (RU 1994 1036).

Appendice 4

Codice delle obbligazioni

Del contratto di lavoro

Modificazione del 17 dicembre 1993

L. Avvenimenti aziendali della Confederazione Svizzera,
viste il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993¹,
decide:

I

il Codice delle obbligazioni² è modificato come segue:

Art. 333a
del
CO

Art. 333a modificata, lett. 1 e 1^{bis}

¹ Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.

^{1bis} Se, al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o decadenza.

Art. 333b
del
CO

Art. 333b

Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:

- il motivo del trasferimento,
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.

² Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimo, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

RS 199:169
RS 220

n. 10000 1994, 230000 1994, 230000	Art. 235d	<p>Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 20 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori; 2) almeno pari a 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 200 lavoratori; 3) almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 200 lavoratori.
2. 10000 1994, 230000	Art. 235e	<p>Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.</p> <p>Essa non si applica in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziale.</p>
3. 10000 1994, 230000	Art. 235f	<p>Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.</p> <p>Egli deve fare almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.</p> <p>Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi, tutte le informazioni sul e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) i motivi del licenziamento collettivo; b) il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati; c) il numero dei lavoratori abitualmente occupati; d) il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti. <p>Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.</p>
4. 10000	Art. 235g	<p>Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detto progetto.</p>

² La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335¹ nonché tutte le informazioni in relazione al progetto di licenziamento collettivo.

³ L'ufficio nazionale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

⁴ Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio nazionale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 336 cpr. 2 lett. a e cpr. 3

¹ La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

a) nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335¹).

² Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b), la tutela dei rappresentanti dei lavoratori o il mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336 cpr. 3

¹ Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpr. 2 lett. a), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

II

La legge federale del 23 settembre 1953¹⁾ sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera è modificata come segue:

Art. 58 cpr. 2 secondo paragrafo

¹ L'articolo 333e del Codice delle obbligazioni²⁾ concernente la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di trasferimento del rapporto di lavoro, gli articoli 335¹⁾ - 336¹⁾ concernenti il licenziamento collettivo nonché l'art. 336 capoverso 2 non sono tuttavia applicabili.

¹⁾ RS 747.30.

²⁾ RS 236 - RI 1994 n.4.

1. <i>Trasferimento dell'azienda</i>	<p><i>Art. 766</i></p> <p>¹ Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda a un terzo che si impegna ad assumere il rapporto di lavoro, questo passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente, al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si oppone.</p> <p>² Nel caso di opposizione, il rapporto di lavoro è sciolto alla scadenza del termine legale di disdetta. Solo a tale momento, l'acquirente dell'azienda e il lavoratore sono tenuti ad adempere il contratto.</p> <p>³ Il precedente datore di lavoro e l'acquirente dell'azienda rispondono solidalmente dei crediti del lavoratore divenuti esigibili prima del trasferimento e dopo sino al momento in cui il rapporto di lavoro possa essere sciolto normalmente od è sciolto per opposizione del lavoratore al trasferimento.</p> <p>⁴ Per altro, il datore di lavoro non può trasferire a un terzo o de-otto derivato dal rapporto di lavoro, in quanto il contratto non risulta da un accordo o dalle circostanze.</p>
--------------------------------------	---

III

¹ La presente legge sottosta a referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale è ne detrona l'entrata in vigore.

Consiglio degli Stati, 17 dicembre 1991 Consiglio nazionale, 17 dicembre 1993

Il presidente: Jäggi

Il presidente: Geri Elfer

Il segretario: Lutz

Il segretario: Ankler

Referendum annullato ed entrata in vigore

¹ Il referendum di referendum per la presente legge è sciolto annullato il 28 marzo 1994 ¹.

² La presente legge entra in vigore il 1° maggio 1994.

31 marzo 1994

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Stich

Il cancelliere della Confederazione, Coughlin

Appendice 5

Contratto di adesione

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati all'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti, in conformità all'art. 8 CCL)

L'azienda sottoscritta

Nome: _____

Genere di azienda: _____

Sede sociale (località): _____

Via e numero: _____

conferma di aver ricevuto un esemplare della presente convenzione collettiva di lavoro, comprese le eventuali aggiunte concluse dopo l'entrata in vigore del CCL. Nel contempo essa dichiara di considerare vincolante questo CCL e l'insieme delle sue disposizioni per tutto il periodo della sua validità.

Questa dichiarazione di adesione vale in particolar modo per tutte le deliberazioni concluse dalle istanze contrattuali secondo gli articoli 10 ed 11 CCL e per tutti gli ulteriori accordi relativi al CCL conclusi dalle parti contraenti.

L'azienda firmataria riconosce le decisioni della CPN (art. 10 CCL) e del Tribunale arbitrale (art. 12 CCL). L'azienda si impegna a pagare i contributi professionali e di spese di applicazione definiti all'art. 19 CCL.

Al momento della firma del presente contratto di adesione, l'attenzione dell'azienda firmataria è stata in particolar modo richiamata sui seguenti articoli contrattuali: cassa di compensazione per assegni familiari Spida (appendice 6 CCL), Tribunale arbitrale (art. 12 CCL), contributi professionali e di spese d'applicazione (art. 19 CCL), canone d'adesione (art. 8 CCL), durata del contratto e rinnovo dello stesso (art. 18 CCL), nonché circa il riconoscimento delle disposizioni complementari nella sede dell'impresa.

Per qualsiasi divergenza, risultante dall'interpretazione o dall'applicazione del presente contratto di adesione, che non è possibile regolare con trattative dirette tra le parti, l'azienda firmataria si sottomette alla

decisione della commissione paritetica, rispettivamente della Commissione Paritetica Nazionale. La decisione della commissione paritetica può essere sottoposta entro 10 giorni alla Commissione paritetica nazionale, rispettivamente al Tribunale arbitrale convenzionale (art. 12 CCL), che viene in questo contesto riconosciuto espressamente come Tribunale arbitrale ad esclusione delle vie legali ordinarie. Esso decide in modo definitivo.

Con la firma del presente contratto di adesione l'azienda non diviene membro di nessuna delle organizzazioni contraenti il CCL (libertà di associazione).

L'azienda firmataria ha dedotto

nell'anno _____

rispetto all'AVS la massa salariale annuale seguente

CHF _____

(come risulta dalla copia allegata del rendiconto definitivo dell'AVS)

Luogo e data:

Timbro dell'azienda e firma giuridicamente valida:

Persona che ha il diritto di rappresentanza per ulteriori informazioni:

Numero di telefono:

Appendice 6

Cassa di compensazione assegni familiari Spida (estratto)

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 50% per chi presta servizio e non ha figli
 - 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico
 - indennità sostitutiva del salario per militari in ferma continuata (300 giorni): 80% del salario guadagnato prima dell'entrata in servizio, purchè essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri sei mesi dopo la fine del servizio militare
 - 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 la convenzione collettiva di lavoro (CCL)

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

Art. 4 Obbligo di conteggio

- 4.1 Le aziende associate all’USIE 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».

Eventuali cambiamenti apportati al presente elenco delle prestazioni saranno resi noti dalle parti contraenti tramite l'appendice 8 CCL 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.

Appendice 7

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni

del 11 novembre 2004

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 24 giugno 2004 nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni, viene conferita obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è pronunciata per tutta la Svizzera eccettuati i cantoni Vallese e Ginevra.

² Le disposizioni rese così obbligatorie sono valide per tutti i datori di lavoro e lavoratori dei rami dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni.

Fanno eccezione:

- a) i familiari dei datori di lavoro, come da art. 4, cpv. 1 Legge sul lavoro²;
- b) ai quadri, nella misura in cui siano responsabili del personale;
- c) ai lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d) ai lavoratori che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte;
- e) agli apprendisti.

³ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera³ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza⁴ val-

¹ RS 221.215.311

² RS 822.11

³ RS 823.20

⁴ ODist, RS 823.201

gono 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 i contributi alle spese d'esecuzione (art. 19) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del seco un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quanto lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

¹ I decreti del Consiglio federale del 16 agosto 2000⁵, del 11 gennaio 2002⁶ e del 4 febbraio 2003⁷ che conferiscono obbligatorietà generale nel ramo svizzero dell'installazione elettrica sono abrogati.

² Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2005 ed è valido sino al 30 giugno 2009.

11 novembre 2004 In nome del Consiglio federale svizzero:
Il vicepresidente, Samuel Schmid
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

⁵ FF 2000 4123-4124

⁶ FF 2002 373

⁷ FF 2003 1301

Contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni

concluso il 24 giugno 2004

tra

l'Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti (USIE),

da una parte

e

il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi (FLMO) e il Sindacato interprofessione SYNA

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Disposizioni generali

Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione

9.5 In caso di controversie o divergenze d'opinione collettive all'interno di un'azienda, la questione dev'essere sottoposta per conciliazione alla Commissione Paritetica competente. In caso di mancato accordo si può fare ricorso alla Commissione Paritetica Nazionale entro 30 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione. ...

Art. 10 Commissione Paritetica Nazionale (CPN) nel ramo dell'installazione elettrica e delle telecomunicazioni

10.1 Per l'esecuzione del CCL, le parti contraenti nominano una «Commissione Paritetica Nazionale nel ramo dell'installazione elettrica e delle telecomunicazioni» (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi dell'art. 60 ss CC, con sede a Berna.

10.4 La CPN ha quali compiti:

- a) ...
- b) di vigilare sull'applicazione e sull'esecuzione di questo CCL e della dichiarazione di forza obbligatoria (DFO);
- c) di trattare le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi, conformemente all'art. 35.5 CCL;
- d) ...
- e) di promuovere il perfezionamento professionale;

- f) di emanare tutti i regolamenti necessari all'applicazione del CCL e della DFO. La CPN può delegare questo compito alle CP;
 - g) ...
 - h) di designare la cassa incaricata dell'incasso dei contributi ... di spese di applicazione;
 - i) di giudicare ... in caso di divergenze di opinione e di controversie ... nelle aziende, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL ... ;
 - k) di determinare e di incassare i costi di controllo, ... i costi processuali e le sanzioni contrattuali;
 - l) di decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione / alla DFO;
 - m) ...
 - n) ...
 - o) ...
- 10.5 La CPN ha il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi, in caso di sospetti fondati, i controlli necessari presso i datori di lavoro sottoposti al presente CCL in merito all'applicazione della Convenzione e della DFO.

Art. 11 Commissioni Paritetiche (CP)

11.2 I compiti particolari delle Commissioni Paritetiche sono:

- a) ...
 - b) di procedere alla tassazione (cioè riscossione, amministrazione, richiamo e ricorso alle vie legali) delle spese di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
 - c) di decidere secondo le direttive della CPN in merito alle richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi conformemente all'art. 35.5 CCL;
 - d) ...
 - e) ...
 - f) l'esecuzione di controlli dei libri paga e dei cantieri, inclusi i rapporti di controllo secondo le istruzioni della CPN;
 - g) di vigilare sull'esecuzione del CCL e della DFO secondo le istruzioni della CPN;
 - h) di presentare domanda alla CPN circa la determinazione di costi di controllo, di costi processuali, ... e di sanzioni contrattuali;
 - i) di promuovere il perfezionamento professionale;
 - k) l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
- ... Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, compete alla CPN assumerne le funzioni.

- 11.3 Inoltre si può adire la CP per la conciliazione delle parti in caso di controversie relative ai contratti individuali di lavoro. Le domande di conciliazione devono essere inviate in forma scritta e con l'indicazione delle motivazioni al presidente, rispettivamente al segretariato della CP.

Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali

- 13.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL o della DFO verranno obbligati dalla Commissione Paritetica Nazionale, rispettivamente dalla Commissione Paritetica competente, ad effettuare i pagamenti degli arretrati. Inoltre potranno essere multati con una sanzione contrattuale e con le spese processuali secondo l'art. 13.9 CCL.
- 13.3 La CPN ha il diritto di applicare le sanzioni contrattuali in base all'art. 13.9 CCL ...
- 13.4 ... gli importi delle sanzioni contrattuali ed i relativi costi processuali addebitati devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione ...
- 13.6 Nelle aziende è necessario effettuare, sulla base di richieste ben motivate, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni della presente Convenzione collettiva di lavoro, rispettivamente della DFO, tramite la verifica dei libri paga. Questi controlli verranno effettuati dagli organi di controllo ... nominati dalla CPN, rispettivamente dalla CP. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, alle distinte dei salari, ecc.
- 13.8 Se dai controlli effettuati emergono delle infrazioni al CCL ... le spese di controllo devono essere sostenute dall'azienda che ha commesso l'infrazione. Le spese di controllo si basano sulle «Tariffe dell'associazione svizzera dei fiduciari» (ASF).
- 13.9 Se dai controlli dei libri paga non emergono contestazioni, all'azienda non verrà addebitato alcun costo. Se invece risultano motivi di reclamo, l'azienda dovrà pagare le spese processuali che ne derivano. La prima volta che viene constatata un'infrazione, all'azienda viene addebitata una sanzione contrattuale pari al massimo al 30 % della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori ... In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 60 % al massimo della somma degli arretrati ...

Art. 14 ... accordi aziendali interni

14.3 Accordi aziendali

Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai lavoratori conformemente alla Legge sulla partecipazione (RS 822.14) possono concordare soluzioni individuali a livello aziendale nei punti sotto elencati:

- a) ...
- b) indennità per il rimborso spese (articoli 41 e 42 CCL)
- c) ...

Le soluzioni concordate a livello aziendale devono essere almeno equivalenti al CCL.

Se direzione e rappresentanza del personale Se direzione e rappresentanza del personale non giungono ad un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

Contributo di spese di applicazione

Art. 19 Contributo di spese di applicazione

- 19.1 I datori di lavoro ed i dipendenti pagano un contributo di spese di applicazione.
- 19.2 Dal 01.01.2005 al 31.12.2005 tutti i lavoratori versano un contributo di spese di applicazione pari a 15 franchi mensili; a partire dal 01.01.2006 tale contributo sarà di 21 franchi al mese.
La deduzione viene fatta mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
- 19.3 Tutti i datori di lavoro versano fino al 31.12.2005 per ogni lavoratore assoggettato un contributo di spese di applicazione di ... 15 franchi al mese. A partire dal 01.01.2006 il contributo di spese di applicazione ammonterà a 21 franchi mensili.
- 19.7 I contributi di spese di applicazione vengono percepiti sia per coprire i costi di esecuzione del CCL che per promuovere il perfezionamento professionale e la sicurezza del lavoro.
- 19.11 Il personale occupato a tempo parziale, il cui grado di occupazione è inferiore al 40 % della durata del lavoro, non è tenuto al versamento del contributo di spese di applicazione.

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Diritti e doveri del datore di lavoro

- 20.1 Collaborazione con i dipendenti
 - a) ...
 - b) Il datore di lavoro dà istruzioni chiare e tiene in considerazione la posizione del lavoratore nella professione ed in seno all'azienda.
 - c) Il datore di lavoro trasmette al dipendente tutte le informazioni necessarie all'esecuzione dei compiti assegnatigli. ...

- 20.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- a) Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
 - b) Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo del dipendente.
 - c) Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni
 - d) ...
- 20.3 Consegna di materiale, attrezzi, strumenti ed istruzioni
- a) Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore il materiale necessario, gli attrezzi adeguati e gli strumenti così come le istruzioni di lavoro appropriate, il tutto per tempo e in buono stato. L'attrezzatura e gli strumenti sono elencati in un inventario firmato da ambo le parti.
 - b) Il datore di lavoro dà ... al lavoratore la possibilità di riordinare il proprio posto di lavoro e i suoi attrezzi durante l'orario normale di lavoro.
- 20.5 Lavoro nero
- a) Il datore di lavoro vigila affinché il lavoratore non esegua del lavoro nero.
 - b) Il datore di lavoro non occupa né favorisce lavoratori che effettuano lavoro nero, nemmeno se si tratta di lavoratori estranei alla sua azienda.

Art. 21 Diritti e doveri del lavoratore

- 21.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro
- a) Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro. Egli eviterà le attività svolte fuori dall'azienda che potrebbero pregiudicare le sue capacità lavorative.
 - b) Ogni lavoratore è tenuto:
 - ad eseguire tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni;
 - ...
 - a rispettare l'orario di lavoro convenuto;
 - a recarsi per tempo sul posto di lavoro e ad eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente. Il tempo necessario per cambiarsi d'abito e per l'igiene personale non è considerato tempo di lavoro;
 - ad indossare durante le ore di lavoro gli abiti da lavoro messi a disposizione dal datore di lavoro.
 - c) Il lavoratore si impegna a trattare in modo assolutamente confidenziale le informazioni ricevute ai sensi dell'art. 20.1 CCL.
 - d) ...

- 21.2 Cura del materiale, delle macchine, dell'attrezzatura, degli strumenti e dei veicoli
- a) Il lavoratore utilizza e mantiene le macchine, l'attrezzatura, gli strumenti e i veicoli conformemente alle istruzioni. Egli tratta con cura il materiale affidatogli e ne fa uso con economia.
 - b) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
 - c) Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni vigenti in materia di eliminazione dei rifiuti.
- 21.3 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 ... del datore di lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni.
 - d) ...
 - e) ...
- 21.4 Divieto del lavoro nero
- a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.
 - b) ...
- 21.5 Obbligo di restituzione
- a) Al termine di un lavoro il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti e l'attrezzatura ...
- 21.6 Ore straordinarie/servizio di picchetto
- a) ...
 - b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.
- 21.7 Osservanza delle istruzioni
- a) Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore designato, per l'esecuzione del lavoro.
 - b) In particolare egli deve:
 - compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
 - comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell'esercizio della sua professione ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
 - astenersi dal consumare bibite alcoliche e pericolosi stupefacenti durante l'orario di lavoro;

- astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare sul posto di lavoro;
- avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile;
- preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare di quello professionale ...
- ...

Art. 22 Perfezionamento professionale individuale

- 22.2 Il lavoratore ha diritto a 3 giorni di lavoro remunerati all'anno per il proprio perfezionamento professionale.
- 22.4 La CP, rispettivamente la CPN, informano le aziende ed i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di tali corsi.
- 22.5 I lavoratori che esercitano l'attività di esperto, che collaborano a commissioni di formazione professionale oppure che esercitano una funzione accessoria in una CP locale, hanno diritto ad un giorno supplementare di congedo di formazione remunerato.

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 23 Durata del lavoro

- 23.2 La durata media lorda del lavoro annuale è calcolata in base alla seguente formula: 365 (oppure 366) giorni / 7 giorni = numero di settimane per l'anno in questione $\times 40$ ore la settimana = ore di lavoro all'anno.
La durata effettiva lorda del lavoro annuale ... è comunicata nell'appendice 8 del CCL.
- 23.3 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.
- 23.4 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 %.

- 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. 24 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso

- a) Ritardo, interruzione, abbandono anticipato del posto di lavoro
- 24.1 Se il lavoratore arriva in ritardo al lavoro, se lo interrompe senza motivo valido o se lo lascia anzitempo, è tenuto a recuperare le ore perse. Il datore di lavoro può altrimenti procedere ad una deduzione salariale corrispondente ...
- b) Pause quotidiane
- 24.2 Per il pasto di mezzogiorno, il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 24.3 Per lo spuntino di mezzanotte, il lavoro va interrotto per mezz'ora se la durata totale del lavoro quotidiano non supera le 9 ore. Se essa è invece superiore a 9 ore lavorative al giorno, la pausa dura un'ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.
- 24.4 Il lavoro può essere inoltre interrotto per una pausa non pagata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro d'accordo con i lavoratori.
- 24.5 La determinazione del luogo di inizio del lavoro (domicilio dell'azienda o cantiere) compete al datore di lavoro.
- a) 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 cantiere.
- b) 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.
- c) ...

Art. 25 Lavoro di recupero

- 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.
- 25.1 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario.

Art. 27 Vacanze

- 27.1 La durata delle vacanze fino al 31.12.2005 è pari a:
- | | |
|----------------------------|----------------------|
| dai 21 ai 35 anni compiuti | 20 giorni lavorativi |
| dai 36 ai 45 anni compiuti | 23 giorni lavorativi |
| dai 46 ai 55 anni compiuti | 25 giorni lavorativi |
| dai 56 ai 65 anni compiuti | 30 giorni lavorativi |

A partire dal 1° gennaio 2006 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	20 giorni lavorativi
dai 36 ai 45 anni compiuti	24 giorni lavorativi
dai 46 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

A partire dal 1° gennaio 2007 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	21 giorni lavorativi
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

A partire dal 1° gennaio 2008 la durata delle vacanze sarà pari a:

dai 21 ai 35 anni compiuti	22 giorni lavorativi
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni lavorativi
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni lavorativi

- 27.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.
- 27.3 La durata delle vacanze è calcolata sulla base degli anni di età compiuti al 1° gennaio dell'anno civile per il quale le vacanze sono concesse.
- 27.4 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. Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 27.5 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.

Art. 28 Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze

a) Riduzione del diritto alle vacanze

- 28.1 Se nel corso di un anno di servizio il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di 1/12 a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni

altro mese completo di assenza seguente. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione.

- 28.2 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno di servizio ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica, senza sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze.

b) Epoca delle vacanze

- 28.6 Di comune accordo, una parte delle vacanze può essere scelta nel periodo invernale.

- 28.7 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.

- 28.8 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.

c) Salario durante le vacanze

- 28.11 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.

Art. 29 Giorni festivi

- 29.1 Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo.

- 29.2 I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali.

- 29.5 Altri giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici devono essere compensati anticipatamente o posticipatamente; questi giorni non vengono quindi indennizzati.

Art. 30 Indennità per giorni festivi

- 30.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.

- 30.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.

- 30.3 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 assenze non retribuite.

- 30.4 La vigilia dei giorni festivi legali il lavoro termina un'ora prima del consueto. Ai lavoratori con salario orario quest'ora viene pagata dal datore di lavoro.

Art. 31 Pensionamento flessibile

- 31.1 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.
- 31.2 In tal caso bisogna attenersi alle disposizioni seguenti:
- a) Il pensionamento flessibile è possibile dal compimento del 55° anno d'età.
 - b) La messa in vigore di un pensionamento flessibile deve essere conclusa tra lavoratore e datore di lavoro per iscritto con 3 mesi di anticipo.
 - c) Tramite il pensionamento flessibile, il lavoratore può diminuire la durata del proprio lavoro. Questa riduzione della durata del lavoro può essere effettuata in modo scalare, aumentando col passare degli anni.
 - d) Il pensionamento flessibile comporta una diminuzione proporzionale del salario del lavoratore.
 - e) I premi versati per la previdenza professionale (2° pilastro) restano al livello precedente l'introduzione della riduzione della durata del lavoro, purché il lavoratore abbia almeno 10 anni di servizio presso l'azienda.
 - f) L'ufficio della CPN può essere consultato.

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:
- a) in caso di matrimonio 2 giorni
 - b) in caso di nascita di un figlio del lavoratore 1 giorno
 - c) in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori 3 giorni
 - d) in caso di decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, fratello o sorella se vivevano nella stessa economia domestica 3 giorni
 - Altrimenti 1 giorno
 - e) in caso di giornata d'informazione per l'arruolamento 1 giorno
 - f) in caso di fondazione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo 1 volta all'anno 1 giorno
 - g) ...
 - ...

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

Art. 33 Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione politica

33.1 Se il lavoratore desidera esercitare una funzione politica deve informarne preventivamente il datore di lavoro.

33.2 In caso di impedimento del lavoratore per altri obblighi legali, diversi dal servizio militare, dal servizio civile e dal servizio di protezione civile, oppure per l'adempimento di una funzione politica, il salario gli sarà versato interamente per un massimo di 10 giorni per anno civile. Se il lavoratore percepisce un'indennità per l'adempimento della funzione politica, egli si accorderà con il datore di lavoro per un eventuale conteggio della stessa.

33.3 Se le assenze superano i 10 giorni all'anno, il datore di lavoro ed il lavoratore si accordano individualmente sul pagamento del salario.

...

Salari, indennità

Art. 34 Salario a rendimento

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

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

34.3 Il salario orario corrispondente a quello mensile risulta, nel caso di una durata annuale lorda del lavoro di 2086 ore, dalla divisione del salario mensile per 174.

34.5 In caso di disdetta del rapporto di lavoro viene compilato un conteggio.

34.6 Qualora il conteggio 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.

34.7 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).

Art. 35 Salari minimi

35.3 I salari minimi ... vengono resi noti ... nell'appendice 8 ...

35.4 Vengono fissati i salari minimi per le seguenti categorie di lavoratori:

- a) Montatore elettricista
 - 1. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 3. a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta nonché con la prova di un costante perfezionamento professionale portato a buon termine, cioè un corso di perfezionamento ogni 2 anni
 - 4. a partire dai 30 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta nonché con la prova di un costante perfezionamento professionale portato a buon termine, cioè un corso di perfezionamento ogni 2 anni.
- b) Elettricista di montaggio
 - 1. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 3. a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta nonché con la prova di un costante perfezionamento professionale portato a buon termine, cioè un corso di perfezionamento ogni 2 anni.
- c) Telematico
 - 1. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2. con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato.
- d) Altri collaboratori delle installazioni elettriche e delle telecomunicazioni
 - 1. a partire dai 20 anni compiuti
 - 2. a partire dai 22 anni compiuti
 - 3. a partire dai 25 anni compiuti

...

35.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore, non è possibile pagare un salario minimo ... è necessario sottoporre alla CPN, conformemente all'art. 10.4 lit. c) CCL, rispettivamente alla CP, in base all'art. 11.2 lit. c) CCL, una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.

Art. 36 Indennità sostitutiva del salario

- 36.1 Per il conteggio dell'indennità sostitutiva (ad es. giorni di carenza per infortunio, malattia, vacanze, giorni festivi, ecc.) viene utilizzata come base di calcolo una durata quotidiana media di 8 ore.

Art. 37 Indennità di fine anno (13a mensilità)

- 37.1 Il lavoratore riceve un'indennità di fine anno del 100 % del salario medio mensile.
- 37.2 L'indennità di fine anno viene versata nel mese di dicembre oppure, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, in conformità all'art. 37.3 CCL.
- 37.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità di fine anno è pagata pro rata temporis. In questo caso contano solo i mesi interi. Un diritto all'indennità pro-rata sussiste unicamente se il rapporto di lavoro non viene disdetto durante il periodo di prova.
- 37.4 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 di servizio, l'indennità di fine anno può essere ridotta di $\frac{1}{12}$ per ogni successivo mese intero di impedimento.

Art. 39 Indennità per lavoro straordinario

- 39.1 Il lavoro straordinario viene compensato unicamente se è stato ordinato dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciuto in seguito come tale.
- 39.3 Sono considerate lavoro straordinario normale le ore di lavoro effettuate entro i limiti dell'orario giornaliero (dalle ore 06.00 alle ore 23.00) e che superano la durata annuale lorda del lavoro. Il lavoro straordinario normale deve essere compensato con tempo libero di uguale durata entro i nove mesi seguenti. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, il lavoro straordinario deve essere pagato con un'indennità del 25 %. Conformemente alle disposizioni dell'art. 23.4 CCL, il conto delle ore straordinarie dev'essere compensato entro la fine dell'anno civile.
- Se una compensazione è possibile ma il lavoratore desidera un pagamento in contanti, il datore di lavoro decide, tenendo conto della situazione aziendale, se il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero o remunerato in denaro, però senza indennità.

Art. 40 Indennità per lavoro notturno, del sabato, domenicale e nei giorni festivi

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

Orario	Domeniche e 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 %

40.2 Le ore straordinarie effettuate... di sabato ... devono essere compensate per principio con un supplemento di tempo (in base all'art. 40.1 CCL) in tempo libero di uguale durata. Se una compensazione non è realizzabile per motivi inerenti l'azienda, le ore straordinarie devono essere retribuite con un'indennità di salario (come da art. 40.1 CCL).

Art. 41 Rimborso spese per lavoro fuori sede

41.4 In caso di lavoro prolungato fuori sede all'interno della frontiera del nostro paese il lavoratore ha il diritto di rientrare al proprio domicilio per il fine settimana. Il datore di lavoro si assume le spese di viaggio.

41.5 In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro.

Art. 42 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

42.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per trasferte di servizio, con l'espreso consenso del datore di lavoro, ha diritto ad un'indennità di 60 centesimi al chilometro.

42.2 Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto ad un'indennità di 50 franchi mensili.

42.3 Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a 20 franchi mensili.

42.4 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve concludere a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile con copertura illimitata per il veicolo a motore privato.

42.5 In caso di utilizzo del veicolo privato secondo l'art. 42.1 CCL, il lavoratore è tenuto a trasportare tanti altri lavoratori quanti ne permette il permesso di circolazione. Egli è inoltre tenuto a trasportare anche materiale ed attrezzi nel rispetto delle prescrizioni della Legge sulla circolazione stradale.

- 42.6 Con le indennità fissate dai precedenti art. 42.1, 42.2 e 42.3 CCL, il datore di lavoro è sciolto 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.
- 42.7 L'uso dei veicoli aziendali per viaggio privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 43 Pagamento del salario

- 43.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di acconti è possibile.
- 43.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati, secondo le disposizioni dell'art. ... 23.3 CCL.
- 43.3 Il salario in denaro deve essere versato al lavoratore in moneta legale.
- 43.4 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario in cui siano specificati il salario, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.

Prestazioni sociali

Art. 46 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 46.1 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. I premi dell'assicurazione collettiva sono a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.
- 46.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 180 giorni per anno civile. In tal caso (anche se il dipendente ha dato le dimissioni) egli deve versare l'80 % del salario durante il periodo di differimento. ... Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare in modo dettagliato i lavoratori circa le condizioni di assicurazione vigenti nell'azienda.
- 46.4 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.

Art. 47 Condizioni di assicurazione

- 47.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere quanto segue:
- a) indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario del datore di lavoro, nella misura dell'80 % del salario annuo contrattuale normale, dall'inizio della malattia o dopo il periodo di differimento;
 - b) indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;

- c) versamento proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità parziale al lavoro, purché essa sia pari ad almeno il 50 %;
 - d) possibilità per il lavoratore di aderire, dopo le dimissioni dall'assicurazione collettiva, senza interruzione all'assicurazione individuale. L'età del lavoratore al momento dell'affiliazione all'assicurazione collettiva deve essere mantenuta e non bisogna formulare nuove riserve. L'assicurazione deve coprire almeno le stesse prestazioni e ciò sia in merito all'ammontare delle indennità giornaliere che circa la durata del diritto alle prestazioni ...
- 47.2 I nuovi assicurati devono beneficiare delle prestazioni assicurative a partire dal giorno della loro entrata in servizio se al momento della loro entrata nella cassa sono in buona salute e se l'assicurazione non ha formulato alcuna riserva in seguito a precedenti malattie.
- 47.4 Possono essere scelte unicamente assicurazioni che sottostanno all'accordo sul libero passaggio nelle assicurazioni collettive per l'indennità giornaliera concluso tra l'Associazione delle assicurazioni malattia ed infortuni private ed il Concordato delle casse malati svizzere (santésuisse).

Art. 49 Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

- 49.1 Durante il servizio militare obbligatorio svizzero, servizio civile e servizio di protezione civile, ... i lavoratori ricevono, in base all'apposito attestato dei giorni di servizio, un salario dal suo datore di lavoro, secondo le disposizioni seguenti.
- 49.2 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 50 % del salario
 - b) per chi presta servizio ed ha figli 80 % del salario
- durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:
- c) fino ad un massimo di 4 settimane per anno civile, 100 % del salario
- per gli ulteriori periodi di servizio:
- d) per chi presta servizio e non ha figli 50 % del salario
 - e) per chi presta servizio ed ha figli 80 % del salario
- per i militari in ferma continuata:
- f) 80 % del salario per un periodo di 300 giorni, purché essi continuino a lavorare presso lo stesso datore di lavoro per almeno altri 6 mesi dopo la fine del servizio militare.
- ...
- 49.3 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 militare, il servizio civile ed il servizio di protezione civile.

Disdetta

Art. 55 Disdetta in generale

- 55.1 Il rapporto di lavoro si conclude alla scadenza della durata contrattuale stabilita oppure alla fine di un accordo di disdetta scritto oppure con la disdetta data dal datore di lavoro o dal lavoratore.
- 55.2 ... 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. 56 Disdetta durante il periodo di prova

- 56.3 Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

Art. 57 Disdetta dopo il periodo di prova

- 57.2 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.

Art. 59 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

- 59.1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) ...
 - b) ...
 - c) dopo il 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;
 - d) ...
 - e) ...

Regolamento relativo al contributo di spese di applicazione

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.

Anhang 7.1

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni

Proroga e modifica del 30 giugno 2008

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale dell'11 novembre 2004, del 27 gennaio 2005, del 4 maggio 2006 e del 10 maggio 2007¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale menzionati sotto cifra I sono stati modificati come segue:

Art. 2 cpv. 2–4

² 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 elettrici² e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione³ 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.

¹ FF 2004 6027–6028, 2005 913, 2006 3867, 2007 3141

² Legge federale del 24 giugno 1902 concernente gli impianti elettrici a corrente forte e a corrente debole (LIE; RS 734.0)

³ Ordinanza del 7 novembre 2001 concernente gli impianti elettrici a bassa tensione (OIBT; RS 734.27)

³ Fanno eccezione:

- a) i familiari dei datori di lavoro, come da art. 4, cpv. 1 Legge sul lavoro⁴;
- b) ai quadri, nella misura in cui siano responsabili del personale;
- c) ai lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d) ai lavoratori che svolgono prevalentemente attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte;
- e) agli apprendisti.

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 sui lavoratori distaccati in Svizzera⁵ e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza⁶ 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.

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 35.4 salari minimi

35.4 Vengono fissati i salari minimi⁷ per le seguenti categorie di lavoratori:

- a) Installatore elettricista AFC⁸
 - 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente

⁴ RS 822.11

⁵ RS 823.20

⁶ ODist, RS 823.201

⁷ il diritto soggettivo viene calcolato secondo le disposizioni all'art. 27.3 CCL

⁸ per quanto concerne l'equivalenza delle professioni affini al ramo elettrico, prevalgono le disposizioni e la pratica dell'ispettorato federale degli impianti della corrente forte. (OIBT art. 8 par. 3).

- 4) a partire dai 30 anni compiuti con attestato di capacità federale di formazione professionale equivalente
- b) Elettricista di montaggio AFC
 - 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente
 - 4) a partire dai 30 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente
- c) Telematico AFC
 - 1) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 1° anno dopo la fine dell'apprendistato
 - 2) con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente e riconosciuta, nel 2° anno dopo la fine dell'apprendistato.
 - 3) a partire dai 25 anni compiuti con attestato di capacità federale o formazione professionale equivalente
- d) Collaboratori con titolo professionale affine

A questa categoria di salario appartengono collaboratori con titolo professionale affine con formazione professionale al di fuori della formazione professionale dell'USIE del ramo Elettrotecnica, telematica, tecnica di misurazione, guida e regolazione, automatizzazione, meccanica e metallo. Per questi lavoratori valgono le ordinanze sul salario minimo per Installatore elettricista AFC secondo l'articolo 35.4 lettera a) CCL come segue:

 - dal 20° anno d'età secondo 1° anno dopo l'apprendistato
 - dal 22° anno d'età secondo 2° anno dopo l'apprendistato
 - dal 25° anno d'età e dal 30° anno d'età.
- e) Collaboratori con titolo affine, solo scolastico
Collaboratori con titolo professionale non affine
Collaboratori senza titolo professionale
Per questi lavoratori vengono ridotti i salari minimi di installatore elettricista secondo l'articolo 35.4 lettera a) CCL come segue:
 - dal 20° anno d'età secondo 1° anno dopo l'apprendistato meno 15 %,
 - dal 22° anno d'età secondo 2° anno dopo l'apprendistato meno 15 %
 - dal 25° e dal 30° anno d'età meno 10 %

Art. 37.3 Indennità di fine anno (13^a mensilità)

37.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità di fine anno è pagata pro rata temporis.

Obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. DCF

Art. 41.1 Rimborso spese per lavoro fuori sede

a) con rientro quotidiano

41.1 Il lavoratore ha diritto a un indennizzo di 12 franchi al giorno per le spese di vitto sostenute se:

- non gli è possibile rientrare a mezzogiorno al posto di assunzione/alla sede della ditta o al proprio domicilio, oppure
- il datore di lavoro gli dà istruzioni di restare a pranzo sul luogo esterno di lavoro.

Allegato 8

Adeguamento salariale

1. ... a tutti i lavoratori assoggettati ... con un salario fino a 4870 franchi viene accordato un adeguamento salariale mensile (lordo) dell'1 %.
2. ... inoltre utilizzano l'1,5 % del monte salari ... per accordare ai lavoratori adeguamenti salariali individuali in base al principio del merito ...

Salari minimi secondo l'art. 35.4 CCL

Categoria	Criterio			
	Nel 1° anno dopo fine apprendistato	Nel 2° anno dopo fine apprendistato	Dal 25.mo anno compiuto ¹	Dal 30.mo anno compiuto ¹

Art. 35.4 lett. a) CCL

Montatore elettricista/ Installatore elettricista AFC

con attestato federale o formazione equivalente e riconosciuta ²	3950.–	4050.–	4200.–	4500.–
---	--------	--------	--------	--------

Art. 35.4 lett. b) CCL

Elettricista di montaggio AFC

con attestato federale o formazione equivalente e riconosciuta ²	3500.–	3650.–	3950.–	4150.–
---	--------	--------	--------	--------

Obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. DCF

Categoria	Criterio			
	Nel 1° anno dopo fine apprendistato	Nel 2° anno dopo fine apprendistato	Dal 25.mo anno compiuto	Dal 30.mo anno compiuto
Art. 35.4 lett. c) CCL				
Telematico AFC				
con attestato federale o formazione equivalente e riconosciuta ²	4100.–	4300.–	4500.–	–

Art. 35.4 lett. d) CCL

Collaboratori con titolo professionale affine

A questa categoria di salario appartengono collaboratori con titolo professionale affine con formazione professionale al di fuori della formazione professionale dell'USIE del ramo elettrotecnica, telematica, tecnica di misurazione, guida e regolazione, automatizzazione, meccanica e metallo. Per questi collaboratori vengono fissati le condizioni di salari minimi delle categorie di montatore elettricista/installatore elettricista AFC secondo l'articolo 35.4 lettera a) CCL come segue:

dal 20° anno d'età secondo 1° anno dopo l'apprendistato,

dal 22° anno d'età secondo 2° anno dopo l'apprendistato,

dal 25° anno d'età e dal 30° anno d'età.

Art. 35.4 lett. e) CCL

Collaboratori con titolo affine, solo scolastico

Collaboratori con titolo professionale non affine

Collaboratori senza titolo professionale

Per questi lavoratori vengono ridotti i salari minimi di montatore elettricista/installatore elettricista AFC secondo l'art. 35.4 lett a) CCL come segue:

dal 20° anno d'età secondo 1° anno dopo l'apprendistato meno 15 %,

dal 22° anno d'età secondo 2° anno dopo l'apprendistato meno 15 %,

dal 25° e dal 30° anno d'età meno 10 %.

¹ Il diritto soggettivo viene calcolato secondo le disposizioni all'art. 27.3 CCL

² per quanto riguarda l'equivalenza delle professioni affini al ramo elettrico, prevalgono le disposizioni e la pratica dell'ispettorato federale degli impianti della corrente forte. Vedi anche «Ordinanza dell'installazione a bassa tensione» (OIBT) del Consiglio federale (OIBT art. 8 par. 3).

IV

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2008, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente allegato 8 del contratto collettivo di lavoro.

Obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni. DCF

V

Il presente decreto entra in vigore il 1° agosto 2008 e ha effetto sino al 30 giugno 2013.

30 giugno 2008

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Pascal Couchepin
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Appendice 8

Salari minimi secondo l'art. 35.4 del CCL

1. Salari minimi dal 1° gennaio 2008

Categoria	Criterio			
	Nel 1° anno post-tirocinio	Nel 2° anno post-tirocinio	Dai 25 anni compiuti ¹⁾	Dai 30 anni compiuti ¹⁾
Art. 35.4 lit. a) del CCL Elettricista montatore/ Elettricista installatore EFZ con certificato federale di capacità o formazione equivalente riconosciuta ²⁾	3'950.–	4'050.–	4'200.–	4'500.–
Art. 35.4 lit. a) del CCL Elettricista di montaggio EFZ con certificato federale di capacità o formazione equivalente riconosciuta ²⁾	3'500.–	3'650.–	3'950.–	4'150.–
Art. 35.4 lit. a) del CCL Telematico EFZ con certificato federale di capacità o formazione equivalente riconosciuta ²⁾	4'100.–	4'300.–	4'500.–	–
Art. 35.4 lit. a) del CCL Lavoratore con titolo professionale apparentato Al di fuori delle formazioni professionali specifiche dell'USIE, sono compresi in questa categoria di personale tutti i lavoratori con un titolo professionale apparentato dei seguenti settori: elettrotecnica, telematica, tecnica di misurazione, comando e regolazione, automazione, meccanica e metallurgia. Le condizioni di salario minimo fissate per gli elettricisti montatori/elettricisti installatori EFZ secondo l'art. 35.4 lit a) del CCL sono così valevoli: dal 20.mo anno d'età come dopo il 1° anno post-tirocinio, dal 22.mo anno d'età come dopo il 2° anno post-tirocinio. Dal 25.mo e dal 30.mo anno d'età.				

¹⁾ La pretesa è determinata in base alle direttive dell'art. 27.3 del CCL.

²⁾ Per quanto concerne l'equivalenza di altre professioni apparentate del settore elettrico, fanno stato le disposizioni e la pratica dell'Ispettorato federale delle installazioni a corrente forte. Si veda anche l'Ordinanza del Consiglio federale sulle installazioni elettriche a bassa tensione (art. 8 cpv. 3).

Art. 35.4 lit. e) del CCL

Lavoratore con titolo professionale apparentato, solo diploma scolastico

Lavoratore con titolo professionale non apparentato

Lavoratore senza titolo professionale

Per questi lavoratori, il salario minimo degli elettricisti montatori / elettricisti installatori EFZ secondo l'art. 35.4 lit. a) del CCL viene ridotto come segue: 15% dal 20.mo anno d'età come il 1° anno post-tirocinio, 15% dal 22.mo anno d'età come il 2° anno post-tirocinio, 10% dal 25.mo anno d'età e dal 30.mo anno d'età.

Le parti contraenti

Zurigo e Berna, 29 novembre 2007

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Alfons Meier

Il Direttore
Hans-Peter In-Albon

Per il Sindacato Unia:

Il copresidente
Renzo Ambrosetti

Il copresidente
Andreas Rieger

Il responsabile settoriale
Rolf Frehner

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Kurt Regotz

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendice 9

Calcolo dei supplementi per il salario orario

Art. 1 Principio

- 1.1 In conformità all'art. 3.3.2 CCL, le parti contraenti elaborano, all'attenzione dei datori di lavoro sottoposti al CCL, le condizioni seguenti per il calcolo del salario orario minimo.

Art. 2 Basi

Salario mensile	CHF	secondo contratto di lavoro
Ore annuali	2'086 ore	secondo art. 23.2 CCL
Ore mensili	174 ore	secondo art. 34.3 CCL
Salario orario	CHF	secondo contratto di lavoro
Età del lavoratore	anni	secondo art. 27.1 e 3 CCL
Giorni di vacanze	ore	secondo art. 27 CCL
Giorni festivi 9x8 ore	72 ore	secondo art. 29 CCL
13.ma mensilità di salario	8,33%	secondo art. 37 CCL

Salario annuale con calcolo del salario orario secondo CPN elettro

Ore lavorative annuali

meno diritto alle vacanze in ore secondo l'età

meno giorni festivi in ore secondo CCL

uguale ore lavorative effettivamente possibili (100%)

Salario 100%

più supplemento di vacanze in % delle ore lavorative effettivamente possibili

più supplemento di giorni festivi in % delle ore lavorative effettivamente possibili

uguale totale intermedio

più 13.ma mensilità di salario di $\frac{1}{12}$ (da calcolare sulla somma dopo i supplementi di vacanze e di giorni festivi)

uguale salario annuale, supplemento incluso

Art. 3 Esempio di calcolo – comparazione tra salario mensile e salario orario

Salario mensile	5'000
Ore annuali	2'086 ore
Ore mensili	174 ore
Salario orario	CHF 28.76
Età del lavoratore	30 anni
Giorni di vacanze	176 ore
Giorni festivi 9x8 ore	72 ore
13.ma mensilità di salario	8,33%

Salario annuale con calcolo del salario mensile

Mesi	12x	5'000	60'000
13.ma mensilità di salario	1x	5'000	5'000
Salario annuale totale			65'000

Salario annuale con calcolo del salario orario secondo CPN eletto

Ore lavorative	2'086	
meno vacanze	176	9,57%
meno giorni festivi	72	3,92%
Ore lavorative effettive	1'838	100%

Salario	1'838x	28.76	52'866.73
più supplemento vacanze	9,58%		5'062.32
più supplemento giorni festivi	3,92%		2'070.95
Totale intermedio			60'000.00
13.ma mensilità di salario	8,33%		5'000.00
Salario annuale, supplemento incluso			65'000.00

Art. 4 **Calcolo delle tariffe orarie minime**

- 4.1 Per adempiere agli standards minimi elencati all'art. 3.3.2 CCL, è necessario aggiungere ai salari minimi attuali, in base all'art. 35 CCL, rispettivamente in base all'appendice 8 CCL, e basandosi sulla durata del lavoro fissata all'art. 23 CCL, le seguenti percentuali:

Art. 27 Vacanze	dal 1. 1. 2006	dal 1. 1. 2007	dal 1. 1. 2008	dal 1. 1. 2009
dai 21 ai 35 anni	8.60%	9.10%	9.58%	10.06%
dai 36 ai 45 anni	10.54%	–	–	–
dai 46 ai 55 anni	11.03%	–	–	–
dai 36 ai 55 anni	–	11.03%	11.03%	11.03%
dai 56 ai 65 anni	13.53%	13.53%	13.53%	13.53%

Art. 29 Giorni festivi	dal 1. 1. 2006	dal 1. 1. 2007	dal 1. 1. 2009
dai 21 ai 35 anni	3.90%	3.92%	3.93%
dai 36 ai 45 anni	3.95%	–	–
dai 46 ai 55 anni	3.97%	–	–
dai 36 ai 55 anni	–	3.97%	3.97%
dai 56 ai 65 anni	4.06%	4.06%	4.06%

- Art. 32 **Assenze giustificate**
per ogni giorno di assenza 0.43%
- Art. 37 **Indennità di fine anno** 8.33%
- Art. 39.3 **Lavoro straordinario normale** 25.00%
per ogni ora straordinaria
- Art. 40 **Lavoro domenicale e nei giorni festivi** 100%
Lavoro notturno 50%
Lavoro del sabato 25%
per ogni ora

4.2 Le parti contraenti fanno inoltre notare che vanno ugualmente rispettati gli articoli 24.3 CCL (interruzione per lo spuntino di mezzanotte), art. 50 CCL nonché art. 46 e 47 CCL (impedimento per malattia, obbligo di assicurazione, condizioni di assicurazione), art. 49 CCL (pagamento del salario in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile).

Le parti contraenti

Zurigo e Berna, 29 novembre 2007

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Alfons Meier

Il Direttore
Hans-Peter In-Albon

Per il Sindacato Unia:

Il copresidente
Renzo Ambrosetti

Il copresidente
Andreas Rieger

Il responsabile settoriale
Rolf Frehner

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Kurt Regotz

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Indice alfabetico

1	
13a mensilità.....	55
A	
Abbandono dell'impiego vedere «mancato inizio od abbandono dell'impiego»	74
Accordi aziendali	25
Adempimento di un obbligo legale	49, 61
Adempimento di una funzione politica	61
Assegni per i figli e la famiglia	61, 66
Assenze	41, 48
Assicurazione collettiva per perdita di guadagno	61
Assicurazione contro gli infortuni.....	63
Assicurazione malattia.....	61
Attrezzi	33, 35
Auto, vedere «Utilizzo di un veicolo privato» oppure «Veicolo»	57
Aziende non associate	17, 18
C	
Campo d'applicazione	9
Canone di adesione	17, 18
Cassa di compensazione assegni familiari SPIDA	66, 77, 79, 100, 101
Certificato di lavoro	34
Certificato medico	62
Chiusura aziendale per ferie annuali	45
Collaborazione con il lavoratore	33
Collaborazione	9, 15, 33, 70
Commissione paritetica nazionale per il ramo dell' installazione elettrica (CPN)	19, 81
Commissione paritetica	21
Condizioni di assicurazione	62
Condizioni di lavoro	11, 16
Consegna di materiale	33
Conteggio per iscritto	58
Contratti di adesione	17, 101
Contributo di spese di applicazione	17
Contributo professionale e di spese di applicazione	17, 29, 89
Controversie	18, 22
Crediti nei confronti del datore di lavoro	58
D	
Danno	35, 36, 58
Diligenza	34, 35, 37
Diritti	33, 34
Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	72
Disdetta dopo il periodo di prova.....	69
Disdetta durante il periodo di prova.....	69
Disdetta in generale	69
Disdetta in tempo inopportuno	71, 72
Disdetta ingiustificata	72
Disposizioni complementari 16, 18, 46, 53, 57	
Divieto di cessione	53
Dovere di diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro	34
Doveri	33, 34
Durata annuale lorda del lavoro	41, 53, 109
Durata della convenzione	26
Durata del lavoro	41, 47
Durata delle vacanze	43, 44, 45
E	
Epoca delle vacanze	44, 45

<i>F</i>		<i>L</i>	
Fine del lavoro	47	Lavoratori non sottoposti al CCL	11
Fissare un salario inferiore a quello minimo	54	Lavoratori sottoposti al CCL	10
Fondo sociale paritetico SPIDA	66	Lavoro del sabato, notturno, domenicale e nei giorni festivi	43
Funzione politica	49	Lavoro di recupero	42, 43
<i>G</i>		Lavoro domenicale e nei giorni festivi	43
Giorni festivi federali o cantonali	46	Lavoro fuori sede	42, 57
Giorni festivi	43, 46, 47, 55, 56	Lavoro nero.....	34, 35
Gravidanza	61, 71	Lavoro notturno	43
<i>I</i>		Lavoro straordinario.....	43, 55, 56
Igiene.....	33, 35	Libertà di associazione.....	16
Impedimento in caso di adempimento di un obbligo legale	49	Licenziamenti collettivi	73
Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione Civile	64	<i>M</i>	
Impedimento per infortunio	63	Malattia	45, 55, 61
Impedimento per malattia	61	Mancato inizio od abbandono dell'impiego	74
Indennità di fine anno	55	Materiale	33, 35
Indennità di salario.....	41, 56	Militari in ferma continuata.....	64, 66, 103
Indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario	62	Morte del datore di lavoro	65
Indennità per	48	Morte del lavoratore	65
Indennità per assenze giustificate	66, 100	<i>O</i>	
Indennità per giorni festivi..	47, 56	Obbligo di pace	15
Indennità per lavoro straordinario.....	55	Obbligo di restituzione.....	35
Indennità per malattia		Ore in più	41
Indennità sostitutiva del salario	54, 100	Ore straordinarie	36, 41, 55
Infortuni non professionali	63	<i>P</i>	
Infortunio	42	Pagamento del salario	58
Infrazioni al CCL	23	Pagamento ulteriore del salario	65
Inizio del lavoro	41	Parte dei contributi del lavoratore	62
Interruzione del lavoro quotidiano	41	Parti contraenti	9
Istruzioni.....	19, 21, 33, 34, 35, 36, 101	Pasto di mezzogiorno.....	42, 57
		Pena	23
		Pensionamento flessibile.....	47
		Percorso di lavoro	42
		Perfezionamento	37, 53
		Periodo di differimento	61

Periodo di prova	69	Scuola reclute	64, 103
Personale occupato a tempo parziale	30	Servizio civile	64, 70
Ponti	45	Servizio di picchetto	36
Prestazione differita	61	Servizio di protezione civile.....	64, 70
Prevenzione degli infortuni	33, 35	Servizio militare	62, 70
Previdenza professionale	66	Sicurezza sul lavoro.....	17, 29, 33, 35, 90
Principio del rendimento	53	Spese di viaggio	57
Protezione dalla disdetta	70	Spese	57
<i>R</i>		SPIDA.....	48, 65, 66, 101
Responsabilità	36	Spuntino di mezzanotte	42
Riduzione del diritto alle vacanze	44	Strumenti	33, 35
Rimborso spese	57	<i>T</i>	
Riserva, esistente	63	Termine di disdetta.....	69
Ritardo.....	41	Tribunale arbitrale	22
<i>S</i>		<i>U</i>	
Salario	45, 53, 54, 55, 58	Utilizzo di un veicolo privato	57
Salario a rendimento	53	<i>V</i>	
Salario annuo	61, 62	Vacanze	43, 44, 45
Salario durante le vacanze.....	45	Veicolo.....	57, 58
Salario mensile, 13a mensilità	55	Verifica dei libri paga	23
Salario minimo	53, 109	Visita medica	
Salario orario	47, 53	o visita dentistica	48
Scopo della convenzione	9		

La cassa pensioni del vostro settore. Fondazione di previdenza Spida: indipendente, non orientata al profitto 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
- Interessanti aliquote di conversione delle rendite
- Età di pensionamento flessibile
- Interessanti soluzioni personalizzate

Per maggiore libertà nella vita

spida.



Spida
Fondazione di previdenza
Bergstrasse 21
Casella Postale
8044 Zurigo
Telefono 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

APA



APA

- L'assicurazione conforme al CCL
- L'assicurazione con i premi stabili
- L'assicurazione ai sensi della LAMal che non è complicata!

Chiedeteci ancora oggi un'offerta per la vostra azienda per un'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia.

Ne vale la pena!



APA

Assicurazione malattia paritetica nel
ramo della tecnica della costruzione
Casella postale 234
3000 Berna 15

Telefono 031 940 28 28
Fax 031 940 28 29
pkg@sympany.ch
www.moovesympany.ch

Annotazioni

Annotazioni

Annotazioni

Annotazioni