

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 30 ottobre 2014

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) nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 25 ottobre 2013 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

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

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;

¹ RS 221.215.311

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)

- la realizzazione della componente elettrici di impianti fotovoltaici fino al punto di alimentazione della rete a bassa tensione.

Fanno eccezione:

- a. i familiari dei datori di lavoro, come da articolo 4, capoverso 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.

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 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.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'utilizzo dei contributi alle spese d'esecuzione (art. 19) occorre inoltrare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO i conti annuali nonché il preventivo per l'anno susseguente al conteggio presentato. I conti annuali vanno corredati dal rapporto di revisione nonché da ulteriori documenti richiesti nel singolo caso dalla Direzione della SECO. 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, quando 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

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2014, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 8 del contratto collettivo di lavoro.

⁴ RS 822.11

⁵ RS 823.20

⁶ ODist; RS 823.201

Art. 5

Il presente decreto entro in vigore il 1° dicembre 2014 ed è valido sino al 30 giugno 2019.

30 ottobre 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

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

concluso il 25 ottobre 2013

tra
l'Unione svizzera degli installatori elettricisti (UAIE),
da una parte

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

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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'articolo 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'articolo 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 professionali e 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 richiami, i costi processuali e le sanzioni contrattuali relativi alle aziende svizzere tramite il consiglio della Commissione Paritetica Nazionale;
 - l) di decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro alla Convenzione/alla DFO tramite il comitato direttore della Commissione Paritetica Nazionale;
 - 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 professionali e di applicazione secondo le istruzioni della CPN;
- c) di trattare secondo le istruzioni della CPN le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi conformemente all'articolo 35.5 CCL;
- d) ...
- e) ...
- f) l'esecuzione e l'applicazione di controlli presso le imprese di collocamento secondo le direttive della SECO, rispettivamente l'accordo relativo alle prestazioni con la CPN;
- g) l'esecuzione e l'applicazione di controlli sui cantieri conformemente alle istruzioni della CPN;
- h) di presentare domanda alla CPN per l'esecuzione e l'applicazione di controlli dei libri paga presso aziende svizzere;
- i) di presentare domanda relativa alla sottoposizione di un datore di lavoro alla DFO, rispettivamente a un CCL;
- j) di promuovere il perfezionamento professionale;
- k) l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro;

- 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

a) Rispetto della Convenzione, violazione della Convenzione, sanzioni contrattuali

- 13.1 Nelle aziende è necessario effettuare, sulla base di fondate richieste, controlli in merito all'applicazione delle disposizioni del presente CCL. Tali controlli verranno effettuati da un organo di controllo ... nominato dalla CPN, risp. dalla CP, dietro osservanza dell'articolo 10.4 lettere b), f), k) CCL nonché articolo 11.2 lettere f), h) CCL. Le aziende presso le quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti loro richiesti, nonché ulteriori pratiche, decisivi per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, inclusa la ripartizione nelle categorie salariali, ai contratti di lavoro, alle distinte dei salari, ai rapporti della durata del lavoro, alle distinte della durata del lavoro e delle vacanze, ecc. Se la durata del lavoro non viene registrata dall'azienda, ciò è considerata un'infrazione al CCL e viene sanzionata conformemente all'articolo 13.5 CCL.
- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'articolo 13.1 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. 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.
- 13.3 Le associazioni contraenti il CCL sono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori che vi aderiscono ad applicare il diritto di azione nel quadro delle prestazioni che risultano dai crediti emersi dai controlli svolti per conto del Consiglio della CPN, risp. della CP, dietro osservanza dell'articolo 10.4 lettera k) CCL e articolo 11.2 lettera f) CCL.
- 13.4 I pagamenti devono essere effettuati entro 15 giorni dalla consegna della decisione sul conto postale della CPN, rispettivamente della CP, purché non venga espressamente indicato un altro ufficio di pagamento.

b) Infrazioni del datore di lavoro

- 13.5 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL vengono obbligati dal Consiglio della CPN, rispettivamente dalla CP, dietro osservanza dell'articolo 10.4 lettera k) CCL e articolo 11.2 lettere f), h) CCL, ad effettuare il pagamento degli arretrati. Se in base a controlli effettuati sui libri paga ci sono violazioni del CCL, l'azienda viene multata in base alla deliberazione del Consiglio della CPN, risp. della CP, con i costi di controllo, le spese procedurali e una sanzione contrattuale. La prima volta che viene constatata un'infrazione, l'azienda dovrà pagare al massimo il 30 %, ... 10 % ... della somma degli arretrati dovuti ai lavoratori a titolo di san-

zione contrattuale. In caso di recidiva si può fissare una sanzione contrattuale che ammonti fino al 60 % al massimo, ... al 30 % della somma degli arretrati.

- 13.7 I costi addebitati dal Consiglio della CPN, risp. dalla CP, secondo l'articolo 13.5 CCL, devono essere pagati al fondo della CPN, risp. della CP, entro 15 giorni dalla consegna della decisione. Gli importi derivanti dalle sanzioni contrattuali vengono accreditati al fondo della CPN.

c) Infrazioni dei lavoratori

- 13.8 I lavoratori che violano la Convenzione collettiva di lavoro possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
- 13.9 Il Consiglio della CPN, risp. la CP, hanno il diritto di applicare sanzioni contrattuali. A pagamento avvenuto, quest'ultime devono essere versate dall'organo di controllo al fondo della CPN, risp. della CP, e devono essere utilizzati per l'esecuzione e l'applicazione del CCL.
- 13.10 La sanzione contrattuale, nonché le spese procedurali addebitate, devono essere saldate entro 30 giorni dalla consegna della decisione. ...

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 (art. 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

- 19.1 I datori di lavoro ed i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento.
- 19.2 Tutti i lavoratori versano un contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 per ogni lavoratore assoggettato un contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento di 21.– franchi.
- 19.7 I contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento.

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Diritti e doveri del datore di lavoro

- 20.1 Collaborazione con i dipendenti
- ...
 - Il datore di lavoro dà istruzioni chiare e tiene in considerazione la posizione del lavoratore nella professione ed in seno all'azienda.
 - Il datore di lavoro trasmette al dipendente tutte le informazioni necessarie all'esecuzione dei compiti assegnatigli. ...
- 20.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.
 - Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo del dipendente.
 - Datore di lavoro e lavoratore applicano in comune le misure d'igiene e di prevenzione degli infortuni
 - ...
- 20.3 Consegna di materiale, attrezzi, strumenti ed istruzioni
- 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.
 - 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
- Il datore di lavoro vigila affinché il lavoratore non esegua del lavoro nero.
 - 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'articolo 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 ... e 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'articolo 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 è pari a:

	fino al 31.12.2016	dal 01.01.2017
dai 21 ai 35 anni compiuti	23 giorni di lavoro	24 giorni di lavoro
dai 36 ai 55 anni compiuti	25 giorni di lavoro	25 giorni di lavoro
dai 56 ai 65 anni compiuti	30 giorni di lavoro	30 giorni di lavoro

- 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 civile il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di $\frac{1}{12}$ a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione.

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

28.04 Per un anno civile incompleto, la durata delle vacanze viene determinata proporzionalmente ...

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 58° 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 parto della moglie/della convivente 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

- 35.1 ... Per i giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno d'età i salari minimi non sono applicabili,
- 35.3 Le salari minimi ... vengono resi noti ... nell'appendice 8 ...
- 35.4 Vengono fissati i salari minimi:
- a) Montatore elettricista/Installatore elettricista AFC1) con attestato federale
 - b) Elettricista di montaggio AFC1) con attestato federale
 - c) Telematico AFC con attestato federale
 - d) Collaboratori solo con titolo scolastico nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni
 - e) Collaboratori senza titolo professionale nel ramo
- ...
- 35.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore, non è possibile pagare un salario minimo ... è necessario sottoporre alla CPN, conformemente all'articolo 10.4 lettera c) CCL, rispettivamente alla CP, in base all'articolo 11.2 lettera 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'articolo 37.3 CCL. Alle aziende è inoltre consentito effettuare il pagamento dell'indennità di fine anno in due rate, cioè a metà e a fine anno.
- 37.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, l'indennità di fine anno è pagata 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 civile, 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'articolo 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 Rimborsare spese per lavoro fuori sede

41.1 Rimborsare spese per lavoro fuori sede

a) con rientro quotidiano

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

- a) il rientro a mezzogiorno al luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa non è possibile oppure
- b) il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno
- c) non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa, quando il luogo di lavoro fuori sede si trova al di fuori di un raggio di 10 km di distanza dal luogo di lavoro/dalla sede della ditta o dal domicilio del lavoratore oppure se il tragitto (semplice) corrispondente supera 15 km.

41.5 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.

41.6 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 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'articolo 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 articolo 42.1, 42.2 e 42.3 CCL, il datore di lavoro è sciolto dagli obblighi derivanti dall'articolo 327b capoverso 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'articolo ... 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 prevedono:
- a) il pagamento di prestazioni sostitutive del salario, inclusa l'indennità di fine anno, in caso di malattia dall'inizio nella misura del'80 % del salario normale (spese escluse);
 - b) la durata della copertura assicurativa deve coprire 720 giorni nell'arco di 900 giorni e deve includere una o più malattie;
 - c) le indennità da versare sono calcolate in maniera proporzionale al grado dell'incapacità lavorativa;
 - d) nel caso di riduzione delle indennità giornaliere dovute a sovrassicurazione, il lavoratore ha diritto al controvalore di 720 giorni interi ...
 - e) eventuali riserve devono essere comunicate per iscritto all'assicurato al momento dell'inizio dell'assicurazione e sono valide al massimo per un periodo di cinque anni;

- f) le prestazioni prescritte dalla LAMal in caso di maternità vengono erogate a complemento dell'assicurazione federale per la maternità;
 - g) in caso di dimissione da un'assicurazione collettiva, l'assicurato dev'essere informato circa il suo diritto di passaggio ad un'assicurazione individuale. Il passaggio deve avvenire secondo le regole della LAMal (senza nuove riserve, a tariffa unitaria, senza periodo d'attesa);
 - h) tutto il personale sottoposto dev'essere affiliato alla stessa assicurazione collettiva per perdita di guadagno;
 - i) nel caso di partecipazione all'eccedenza, i lavoratori ne hanno diritto in proporzione alla loro partecipazione ai premi.
- 47.3 Per la regolamentazione dei diritti assicurativi dei lavoratori che hanno raggiunto il 65°, rispettivamente il 64° anno d'età, il datore di lavoro contatta la sua compagnia d'assicurazioni e poi informa adeguatamente i lavoratori.
- 47.5 L'assicurazione dev'essere stipulata presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione e sottoposta alla LAMal.

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 80 % del salario
 - e) per chi presta servizio ed ha figli 80 % del salario
- per i militari in ferma continuata, per una durata massima pari a 300 giorni:
- f) se, concluso il periodo di servizio in ferma continuata, la recluta resta per almeno sei mesi alle dipendenze del precedente datore di lavoro, per la formazione di base (scuola reclute, SR) essa ha diritto all'80 % del salario percepito prima di entrare in servizio. La differenza del 30 % è esigibile al termine dei sei mesi e dev'essere fatta valere dal datore di lavoro.

...

- 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, alla fine di un accordo di disdetta scritto, al momento del pensionamento ufficiale, nonché con la disdetta data dal datore di lavoro o dal lavoratore.
- 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.
- 56.4 Il periodo di prova è valido anche per i contratti di lavoro a tempo determinato.

Art. 57 Disdetta dopo il periodo di prova

- 57.2 Per i lavoratori che fanno parte di una commissione paritetica (art. 11 CCL), della Commissione Paritetica Nazionale (art. 10 CCL) e/o di una commissione aziendale eletta dai lavoratori (art. 14 CCL), il termine di preavviso per la disdetta è di sei mesi.
- 57.3 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento

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.

Accordo salariale secondo l'articolo 35.4 CCL e durata annuale lorda di lavoro

a) Montatore elettricista/Installatore elettricista AFC con attestato federale

anni esperienza professionale	ora	mese
Senza esperienza professionale	CHF 24.57	CHF 4 275.00
1 anno esperienza professionale	CHF 25.14	CHF 4 375.00
2 anni esperienza professionale	CHF 25.57	CHF 4 450.00
3 anni esperienza professionale	CHF 26.15	CHF 4 550.00
4 anni esperienza professionale	CHF 26.72	CHF 4 650.00
5 anni esperienza professionale	CHF 27.59	CHF 4 800.00

b) Elettricista di montaggio AFC con attestato federale

anni esperienza professionale	ora	mese
senza esperienza professionale	CHF 22.13	CHF 3 850.00
1 anno esperienza professionale	CHF 22.99	CHF 4 000.00
2 anni esperienza professionale	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3 anni esperienza professionale	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 anni esperienza professionale	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5 anni esperienza professionale	CHF 25.86	CHF 4 500.00

c) Telematico AFC con attestato federale

anni esperienza professionale	ora	mese
Senza esperienza professionale	CHF 25.58	CHF 4 450.00
1 anno esperienza professionale	CHF 26.15	CHF 4 550.00
2 anni esperienza professionale	CHF 26.72	CHF 4 650.00
3 anni esperienza professionale	CHF 27.59	CHF 4 800.00
4 anni esperienza professionale	CHF 28.74	CHF 5 000.00
5 anni esperienza professionale	CHF 29.31	CHF 5 100.00

d) Collaboratori solo con titolo scolastico nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni

anni esperienza professionale	ora	mese
Senza esperienza professionale	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1 anno esperienza professionale	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2 anni esperienza professionale	CHF 22.99	CHF 4 000.00
3 anni esperienza professionale	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 anni esperienza professionale	CHF 24.43	CHF 4 250.00
5 anni esperienza professionale	CHF 25.86	CHF 4 500.00

e) Collaboratori senza titolo professionale nel ramo

anni esperienza professionale	ora	mese
Senza esperienza professionale	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1 anno esperienza professionale	CHF 21.26	CHF 3 700.00
2 anni esperienza professionale	CHF 21.84	CHF 3 800.00
3 anni esperienza professionale	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4 anni esperienza professionale	CHF 24.14	CHF 4 200.00
5 anni esperienza professionale	CHF 24.83	CHF 4 320.00

Ai sensi dell'articolo 34.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

Durata annuale lorda di lavoro ai sensi dell'articolo 23.2 CCL

La durata annuale lorda di lavoro effettiva per l'anno civile 2014 (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) è pari a 2088 ore.

