

Convenzione collettiva di lavoro 2014–2018 per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni



VSEI Ideen verbinden
USIE Idées branchées
Idee in rete



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**PLK
CPN**

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

Segretariato

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15
Telefono: 031 350 22 65, Telefax: 031 350 23 77
elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-elettrica.ch

Incasso

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15
Telefono: 031 350 23 18, Telefax: 031 350 23 77
elektrogewerbe@plkinkasso.ch

UNIA

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

Segretariato

Weltpoststrasse 20, Casella postale 272, 3000 Berna 15
Telefono: 031 350 23 54, Telefax: 031 350 23 77
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna
#sindacato

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

Segretariato

Römerstrasse 7, Casella postale, 4601 Olten
Telefono: 044 279 71 71, Telefax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

VSEI Ideen verbinden
USIE Idées branchées
Idee in rete

**Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
Union Suisse des Installateurs-Electriciens
Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti**

Segretariato

Limmatstrasse 63, 8005 Zurigo
Telefono: 044 444 17 17, Telefax: 044 444 17 18
info@usie.ch
www.usie.ch

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

del 1° gennaio 2014 – 2018

concluso tra

l'Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti USIE

da una parte e

il Sindacato Unia

e

il Sindacato Syna,

dall'altra

1^a edizione

Indice

Principio	7
------------------	---

I Disposizioni costitutive d'obbligazioni

Campo di applicazione

Art. 1 Parti contraenti	11
Art. 2 Scopo del contratto	11
Art. 3 Campo di applicazione	11

Disposizioni generali

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace	17
Art. 5 Libertà di associazione	18
Art. 6 Disposizioni complementari	18
Art. 7 Contributo regionale alle spese di applicazione e al perfezionamento	18
Art. 8 Contratti di adesione	19
Art. 9 Differenze d'opinione/procedura di conciliazione	20
Art. 10 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)	21
Art. 11 Commissioni Paritetiche (CP)	22
Art. 12 Tribunale arbitrale	23
Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali	24
Art. 14 Comunicazione/accordi aziendali interni	26
Art. 15 Pubblicazione del CCL	27
Art. 16 Finanziamento di compiti speciali	27
Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)	27
Art. 18 Durata del CCL	27

Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento	31
--	----

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Diritti e doveri del datore di lavoro	35
Art. 21 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice	36
Art. 22 Perfezionamento individuale	38

Durata del lavoro, ferie, giorni festivi, pensionamento flessibile

Art. 23 Durata del lavoro	43
Art. 24 Ritardo, interruzione del lavoro, percorso	43

Art. 25	Lavoro di recupero	44
Art. 26	Lavoro straordinario, notturno, domenicale e nei giorni festivi	45
Art. 27	Vacanze	45
Art. 28	Riduzione del diritto ed epoca delle vacanze, salario durante le vacanze	46
Art. 29	Giorni festivi	47
Art. 30	Indennità per giorni festivi	48
Art. 31	Pensionamento flessibile	48
Art. 32	Indennità per assenze giustificate	49
Art. 33	Impedimento in caso di adempimento di una funzione politica o di un obbligo legale	50
 Salari, indennità		
Art. 34	Salario a rendimento	53
Art. 35	Salari minimi	53
Art. 36	Indennità sostitutiva del salario	54
Art. 37	Indennità di fine anno (13 ^a mensilità)	54
Art. 38	Trattative salariali	55
Art. 39	Indennità per lavoro straordinario	55
Art. 40	Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi	55
Art. 41	Rimborso spese per lavoro fuori sede	56
Art. 42	Spese per l'utilizzo di un veicolo privato	57
Art. 43	Pagamento del salario	57
 Prestazioni sociali		
Art. 44	Assegni per i figli e la famiglia	61
Art. 45	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice	61
Art. 46	Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia	61
Art. 47	Condizioni di assicurazione	62
Art. 48	Impedimento per infortunio	63
Art. 49	Impedimento in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile	64
Art. 50	Morte del/della lavoratore/trice	65
Art. 51	Morte del datore di lavoro	65
Art. 52	Fondo sociale paritetico Spida	65
Art. 53	Cassa di compensazione assegni familiari Spida	66
Art. 54	Fondazione di previdenza a favore del personale Spida	66
 Disdetta, Disposizioni finali		
Art. 55	Disdetta in generale	69
Art. 56	Disdetta durante il periodo di prova	69

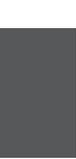
Art. 57	Disdetta dopo il periodo di prova	69
Art. 58	Protezione dalla disdetta	70
Art. 59	Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro	71
Art. 60	Disdetta in tempo inopportuno da parte del/della dipendente	72
Art. 61	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	72
Art. 62	Disdetta ingiustificata	72
Art. 63	Licenziamenti collettivi	73
Art. 64	Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego	73
Art. 65	Redazione del contratto e informazione	73
Art. 66	Pubblicazione in varie lingue	74
Firme delle parti contraenti		74
Appendice 1 Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)		77
Appendice 2 Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento		83
Appendice 3 Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)		87
Appendice 4 Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale		93
Appendice 5 Contratto di adesione		97
Appendice 6 Cassa di compensazione assegni familiari Spida		99
Appendice 7.1 Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 30 ottobre 2014		103

Appendice 7.2	
Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 12 febbraio 2015	129
Appendice 8.1	
Accordo salariale e durata annuale lorda di lavoro per l'anno 2015	133
Appendice 8.2	
Accordo salariale e durata annuale lorda di lavoro per l'anno 2014	137
Appendice 9	
Esempio di contratto di lavoro per i collaboratori sottoposti al CCL	141
Indice testi di legge	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, esse si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, e a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, caso per caso, le questioni relative al settore svizzero dell'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 dal presente contratto 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 del contratto
- Art. 3 Campo di applicazione

Art. 1 Parti contraenti

- 1.1 Il presente Contratto collettivo 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 del contratto

- 2.1 Le parti contraenti desiderano con questo contratto:
- a) stabilire condizioni di lavoro al passo coi tempi;
 - b) promuovere ed approfondire la collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro così come quella tra le loro organizzazioni;
 - c) rispettare le norme e gli accordi e risolvere eventuali divergenze d'opinione secondo la procedura prestabilita;
 - d) applicare in comune i contenuti del presente contratto ai sensi dell'art. 357b CO²⁾;
 - e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;
 - f) impegnarsi a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;
 - g) 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 e i lavoratori del Cantone di Ginevra.
- 3.1.3 Nel Canton Vallese il CCL è applicabile, purché il contratto cantonale non disponga diversamente.

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 elettrici³⁾ e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione⁴⁾ 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.

In caso di dubbi, il comitato direttore della Commissione Paritetica Nazionale (CPN) decide sulla base dell'art. 10.4 lett. l) CCL.

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

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 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 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 23.2; art. 24.2, 24.3, 24.4, 24.5; art. 27; art. 29.1 e 29.2; 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

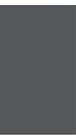
3.4.1 Il presente CCL non si applica (fatta eccezione per i membri dei sindacati Unia e Syna):

- 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;
- 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 regionale alle spese di applicazione e al perfezionamento
- 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 del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali
- Art. 14 Comunicazione/accordi aziendali interni
- Art. 15 Pubblicazione del CCL
- Art. 16 Finanziamento di compiti speciali
- Art. 17 Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO)
- Art. 18 Durata del CCL

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, e dell'installazione delle telecomunicazioni, 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 e 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 del presente contratto collettivo 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 complementari non devono essere contrarie al presente contratto collettivo di lavoro e devono rispettarlo materialmente. Ciò significa che non devono concedere maggiori diritti ai lavoratori, pena la loro nullità.

Le sezioni per cui esistono disposizioni complementari e contrarie all'art. 6.3, cpv. 1, CCL devono essere rese conformi a quest'ultima disposizione 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.

Art. 7 Contributo regionale alle spese di applicazione e al perfezionamento

- 7.1 Le parti contraenti il CCL per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni si impegna-

no 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 regionale alle spese d'applicazione e al perfezionamento.
- 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 alle spese d'applicazione e al perfezionamento.

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 alle spese d'applicazione e al perfezionamento 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 con-

ciliazione 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)

- 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.
- 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;
 - 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 relativi alle aziende

svizzere tramite il consiglio della Commissione Paritetica Nazionale;

- l) di decidere in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al CCL e alla DFO tramite il comitato direttore della Commissione Paritetica Nazionale;
- 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 del contratto collettivo 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% (stato 30.09 dell'anno in questione), i salari vengono adeguati automaticamente e in generale.

Se il rincaro supera l'1%, 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 trattare secondo le istruzioni della CPN le 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 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;

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.

Art. 12 Tribunale arbitrale

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 svizzero.⁷⁾
- 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.

**Art. 13 Infrazioni al CCL: rispetto del CCL,
violazione del CCL, pene convenzionali**

a) rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali

- 13.1 Su richiesta motivata, l'organo di controllo delle parti contraenti, designato dalla CPC o dalle CP in virtù dell'articolo 10.4 lett. b), f) e k) nonché dell'art. 11.2 lett. f) e h) CCL, è chiamato ad eseguire controlli sul rispetto delle disposizioni del CCL presso i datori di lavoro. 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 indispensabili per l'esecuzione dei controlli. Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle categorie salariali, ai contratti di lavoro, alle distin-

te 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 considerato un'infrazione sanzionabile ai sensi dell'art. 13.5 CCL.

- 13.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti citati all'art. 13.1 CCL a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Non appena a 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 dalle pretese emerse dai controlli svolti per conto del Consiglio della CPN o della CP, in virtù dell'art. 10.4 lett. k) CCL e dell'art. 11.2 lett. f).
- 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, in base all'art. 10.4 lett. k) CCL e all'art. 11.2 lett. f) e h) del CCL, ad effettuare il pagamento degli arretrati. Se in base a controlli effettuati sui libri paga vengono constatate violazioni del CCL, all'azienda vengono addebitati, in base alla deliberazione del Consiglio della CPN, risp. della CP, i costi di controllo, le spese procedurali e una pena convenzionale. Se si tratta della prima infrazione, l'azienda dovrà versare ai lavoratori al massimo il 30% degli arretrati e una pena convenzionale pari ad almeno il 10% del medesimo importo. In caso di recidiva, può essere richiesto un versamento fino al 60% dei pagamenti arretrati e comunque una pena convenzionale pari ad almeno il 30% di tale somma.
- 13.6 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. Nel caso di imprese che distaccano lavoratori in Svizzera verranno richieste in modo conseguente le misure previste dalla legge sui lavoratori distaccati (divieto di offrire servizi, ecc.).

13.7 I costi addebitati dal Consiglio della CPN, risp. dalla CP, conformemente all'art. 13.5 CCL devono essere versati entro 15 giorni dalla consegna della decisione al fondo della CPN, risp. della CP. Gli importi derivanti dalle pene convenzionali vengono accreditati al fondo della CPN.

c) Infrazioni del lavoratore

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

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 pena convenzionale, nonché le spese procedurali addebitate, devono essere saldate entro 30 giorni dalla consegna della decisione. Ufficio di pagamento: vedasi art. 13.4 CCL.

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 1993.⁸⁾

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.

Vedasi appendice 3 CCL

Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)⁹⁾

Vedasi appendice 4 CCL

Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale.¹⁰⁾

14.3 Accordi aziendali

Le aziende che hanno una rappresentanza del personale eletta dai lavoratori conformemente alla Legge sulla partecipazione¹¹⁾ 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 a un accordo, valgono le disposizioni del CCL.

Art. 15 Pubblicazione del CCL

- 15.1 Le parti contraenti accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate al CCL e 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;
 - 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 obbligatoria ¹²⁾ 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 del CCL

- 18.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2014. Esso sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1° gennaio 2005.

- 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 2018.
- 18.3 Se nessuna delle parti revoca il presente CCL, esso rimane in vigore per un altro anno.

Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

Contributo alle
spese di applicazione
e al perfezionamento

Art. 19 Contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

- 19.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento.
- 19.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di esecuzione di CHF 11.00 al mese e un contributo al perfezionamento di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.
La deduzione viene effettuata mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare esplicitamente nella distinta paga.
- 19.3 Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di esecuzione di CHF 11.00 al mese e un contributo al perfezionamento di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.
- 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento.
Per ragioni tecniche relative all'esecuzione, il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento (appendice 2 CCL).
- 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.
- 19.8 Il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento che ammonta a minimo CHF 21.00 mensili, comprende sia il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento.

II Disposizioni normative

Diritti e doveri, perfezionamento

Art. 20 Diritti e doveri del datore di lavoro

Art. 21 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

Art. 22 Perfezionamento individuale

Collaborazione con i dipendenti

- 20.1 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 e 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.

Igiene e prevenzione degli infortuni

- 20.2 a) Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.^{13) 14) 15) 16) 17)}
- 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».
- 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.

Consegna di materiale, attrezzi, strumenti e istruzioni

- 20.3 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.¹⁸⁾
- 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.

Certificato di lavoro

- 20.4 a) Il lavoratore può richiedere in qualsiasi momento al datore di lavoro un certificato di lavoro relativo alla natura ed alla dura-

ta del rapporto di lavoro nonché alla qualità delle sue prestazioni e alla sua condotta.¹⁹⁾

- b) Su esplicita richiesta del lavoratore, il certificato deve specificare unicamente la natura e la durata del rapporto di lavoro.²⁰⁾

Lavoro nero

- 20.5 a) Il datore di lavoro vigila affinché il lavoratore non esegua del lavoro nero.²¹⁾
- 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/della lavoratore/trice

Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro

- 21.1 a) Il lavoratore deve eseguire con cura il lavoro affidatogli e salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro.²²⁾ 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;²²⁾
 - 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.
- 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.¹¹⁾ Il lavoratore può essere ritenuto responsabile dei danni causati dal mancato rispetto dell'obbligo di discrezione.

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

- 21.2 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.²³⁾
- 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.

Igiene e prevenzione degli infortuni

- 21.3 a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.²⁴⁾
- 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.

Divieto del lavoro nero

- 21.4 a) Per la durata del suo contratto il lavoratore non può svolgere alcun lavoro professionale remunerato per conto di terzi.²⁵⁾
- 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.

Obbligo di restituzione

- 21.5 a) Al termine di un lavoro il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti e l'attrezzatura. Al termine del rapporto di lavoro il dipendente deve restituire al datore di lavoro, al più tardi l'ultimo giorno di lavoro, tutti i documenti che ha preparato o utilizzato durante lo svolgimento della sua attività professionale. Le invenzioni del lavoratore, che egli ha sviluppato durante il tempo di lavoro, appartengono al datore di lavoro.²⁶⁾

Ore straordinarie/servizio di picchetto

- 21.6 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.²⁷⁾
- b) Per assicurare il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto.

Osservanza delle istruzioni

- 21.7 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.²⁸⁾
- 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;
 - osservare tutte le leggi, le ordinanze, le prescrizioni e le norme in vigore nel settore.

Responsabilità

- 21.8 a) Il lavoratore è responsabile di tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza. E' tenuto ad annunciare immediatamente tali danni.²⁹⁾
- 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.³⁰⁾
- 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 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.



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 una funzione
politica o di un obbligo legale

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.³¹⁾ 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 \times 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 fissa ³²⁾ la durata del lavoro quotidiana e settimanale rispettando le disposizioni della Legge sul lavoro ³³⁾ 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% .³⁴⁾
- 23.5 In caso di situazioni particolari, come ad esempio assenze di lunga durata, congedi non pagati, ecc., il datore di lavoro e il lavoratore possono concludere per iscritto accordi particolari.
- 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. 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.³⁵⁾
- 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 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).³⁶⁾ 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 vacanze³⁷⁾ è pari a:

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

- 27.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.
- 27.3 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.
- 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 ³⁸⁾

- 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.

b) Epoca delle vacanze ³⁹⁾

- 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 civile incompleto, la durata delle vacanze viene determinata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno civile in questione.⁴⁰⁾
- 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.⁴¹⁾
- 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

to 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

28.9 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.⁴²⁾

28.10 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi.⁴³⁾ 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.⁴⁴⁾

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

29.3 I nove giorni festivi sono definiti dalle commissioni paritetiche e valgono per la durata del presente CCL. Nel caso in cui la commissione paritetica non fissi questi giorni festivi indennizzabili, per l'intera durata del presente CCL valgono i giorni festivi secondo l'art. 29.4 CCL.

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

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 (Santo 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 lavo-

- 32.3 Le assenze di breve durata per visite mediche e odontoiatriche devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro in ossequio all'art. 324a. 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 una
funzione politica o di un obbligo legale**

- 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.

Salari, indennità

Art. 34 Salario a rendimento

Art. 35 Salari minimi

Art. 36 Indennità sostitutiva del salario

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

Art. 38 Trattative salariali

Art. 39 Indennità per lavoro straordinario

Art. 40 Indennità per lavoro di sabato, notturno,
di domenica 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.⁴⁶⁾
- 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).⁴⁷⁾
- 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).⁴⁸⁾

Art. 35 **Salari minimi**

- 35.1 Le parti contraenti definiscono i salari minimi per i lavoratori assoggettati al CCL. Per i giovani lavoratori fino al compimento del 20° anno d'età i salari minimi non sono applicabili, conformemente a quanto stabilito dall'art. 27.3 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 un accordo aggiuntivo, risp. nell'appendice 8 CCL, nel corso del mese di novembre.
- 35.4 Vengono fissati i seguenti salari minimi:
- a) **Montatore elettricista/Installatore elettricista AFC⁴⁹⁾**
con attestato federale

- b) **Elettricista di montaggio AFC⁴⁹⁾** 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**

I salari minimi possono essere definiti come importo fisso oppure come fascia di valori. I salari minimi e gli adeguamenti salariali attuali sono elencati nell'appendice 8.

- 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 (13^a mensilità)**

- 37.1 Il lavoratore riceve un'indennità di fine anno del 100% del salario medio mensile.⁵⁰⁾
- 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. 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 ridot-

ta di $\frac{1}{12}$ per ogni successivo mese intero di impedimento. I corsi di ripetizione nell'ambito del servizio militare non sono considerati come interruzione ai fini del calcolo della 13^a mensilità.

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

Lavoro straordinario normale

- 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.²⁷⁾
- 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.³⁴⁾
- 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 di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

- 40.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi⁵¹⁾ vengono pagate le seguenti indennità:

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

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 Rimborsamento spese per lavoro fuori sede

a) con rientro quotidiano

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

aa) il rientro a mezzogiorno al luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa non è possibile oppure

bb) il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno.⁵²⁾

cc) 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 10km di distanza dal luogo di lavoro/dalla sede della ditta o dal domicilio del lavoratore oppure se il tragitto (semplice) corrispondente supera 15km.

41.2 Gli indennizzi e le modalità delle disposizioni relative all'art. 41.1 CCL vengono discussi nell'ambito degli accordi salariali annuali.

b) senza possibilità di rientro quotidiano

41.3 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:

41.4 Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per un'adeguata sussistenza ed alloggio.⁵³⁾

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 CHF –.60 al chilometro.⁵⁴⁾
- 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.
- 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.⁵⁴⁾

- 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.⁵⁵⁾
- 43.4 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario⁵⁵⁾ 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.⁵⁶⁾
- 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.⁵⁶⁾
- 43.7 Se in singoli casi il salario è fissato come salario orario, bisogna osservare le disposizioni dell'appendice 9 (Composizione e indennità per il salario orario).

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/della lavoratore/trice
- 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/della lavoratore/trice
- Art. 51 Morte del datore di lavoro
- Art. 52 Fondo sociale paritetico Spida
- 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/della
lavoratore/trice**

- 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.⁵⁷⁾
- 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.⁵⁸⁾

**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.⁵⁹⁾ 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.⁶⁰⁾ 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.
- 46.3 Il lavoratore deve fornire la prova della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medi-

co. 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 prevedono:
- a) il pagamento di prestazioni sostitutive del salario, inclusa l'indennità di fine anno, in caso di malattia dall'inizio nella misura dell'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.
- 47.2 Le prestazioni previste dall'art. 50.1 CCL sono considerate come pagamenti di salario ai sensi dell'art. 324a CO.

* APA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basilea, Tel. 0800 955 955, pkg@sympany.ch, www.sympany.ch/business/pkg

- 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.
- 47.4 Per le riserve già esistenti, il datore di lavoro deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.
- 47.5 L'assicurazione dev'essere stipulata presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione e sottoposta alla LAMal.
- 47.6 Ai datori di lavoro si raccomanda di stipulare l'assicurazione presso l'«Assicurazione malattia paritetica nel ramo della tecnica della costruzione APA»*.

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.⁶¹⁾
- 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.

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,⁶²⁾ 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, il 50% del salario;
- b) per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario;

durante gli altri periodi di servizio obbligatorio:

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

per gli ulteriori periodi di servizio:

- d) per chi presta servizio e non ha figli, l'80% del salario;
- e) per chi presta servizio ed ha figli, l'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 6 mesi alle dipendenze del precedente datore di lavoro, per la formazione di base (Scuola reclute, SR) essa ha diritto all'80% del salario percepito prima di entrare in servizio. La differenza del 30% è esigibile al termine dei 6 mesi e dev'essere fatta valere dal datore di lavoro.

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).

Art. 50 Morte del/della lavoratore/trice

- 50.1 Con la morte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue.⁶³⁾ 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.⁶⁴⁾
- 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.⁶⁴⁾

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.⁶⁵⁾

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

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 affiliare i salariati a questa istituzione di previdenza del personale.

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

Disdetta, Disposizioni finali

- 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 o abbandono ingiustificato dell'impiego
- Art. 65 Redazione del contratto e informazione
- Art. 66 Pubblicazione in varie lingue

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 lavoratore⁶⁶⁾.
- 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.⁶⁷⁾ 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.⁶⁸⁾
- 56.2 Deroghe possono essere convenute con accordo scritto. Il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.⁶⁹⁾
- 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.⁷⁰⁾
- 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

- 57.1 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 con un preavviso di due mesi ed in seguito con un preavviso di tre mesi, sempre per la fine di un mese.⁷¹⁾
Questi termini possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad un mese.⁷²⁾

- 57.2 Per i lavoratori che fanno parte di una commissione paritetica (Art. 11 CCL), della Commissione Paritetica Nazionale (Art. 10 CCL), di una commissione aziendale (Art. 14 CCL) eletta dai lavoratori, 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. 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) perché 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) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
 - e) perché 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.⁷³⁾
- 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.⁷⁴⁾
- 58.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.⁷⁵⁾
- 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.⁷⁶⁾

- 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.⁷⁷⁾
- 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.⁷⁸⁾

**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.⁷⁹⁾
- 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.⁸⁰⁾
- 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 protrato fino al giorno fisso immediatamente successivo.⁸¹⁾

**Art. 60 Disdetta in tempo inopportuno da parte
del/della dipendente**

- 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 finché dura l'impedimento.⁸²⁾
- 60.2 L'art. 59.2 CCL e l'art. 59.3 CCL sono applicabili per analogia.⁸³⁾

**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 – anche in caso di contratto di lavoro a tempo determinato – per cause gravi. A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.⁸⁴⁾
- 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.⁸⁵⁾

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 fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.⁸⁶⁾
- 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.⁸⁷⁾
- 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.⁸⁸⁾

Art. 63 Licenziamenti collettivi

- 63.1 Sono considerati licenziamenti collettivi secondo gli articoli 335d – 335g CO 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:
- a) almeno 8 lavoratori in aziende che ne occupano di regola più di 20 e meno di 100;
 - b) almeno il 10% dei lavoratori in aziende che ne occupano di regola almeno 100 e meno di 300;
 - c) 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 CO e dà loro la possibilità di sottoporre proposte atte ad evitare i licenziamenti, oppure a ridurre 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.

Art. 64 Mancato inizio o 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.⁸⁹⁾
- 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.⁹⁰⁾

Art. 65 Redazione del contratto e 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.

Zurigo, Olten, Berna, nel novembre 2014

Le parti contraenti

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Pirmin Gassmann

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia:

Il Copresidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendici

Appendice 1

Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

Art. 1 **Nome e sede**

- 1.1 Conformemente all'art. 10 del Contratto collettivo 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.⁹¹⁾
- 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
www.cpn-elettrica.ch
- 1.3 L'associazione CPN è iscritta al registro di commercio.⁹²⁾

Art. 2 **Scopo/competenze**

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni del 1° gennaio 2014, tra i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti, e l'esecuzione dello stesso 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 conseguente applicazione e la realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

Art. 3 Membri

- 3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri.⁹³⁾
- 3.2 Le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni 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 organi dell'associazione CPN sono:⁹⁴⁾
- a) l'assemblea dei membri;
 - b) il comitato direttore;
 - c) il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) l'ufficio di revisione.

Art. 5 Assemblea dei membri

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione CPN è l'assemblea dei membri. Essa è diretta dal presidente, dal vicepresidente oppure da un membro.
- 5.2 L'assemblea ordinaria dei membri ha luogo una volta l'anno.⁹⁵⁾ Assemblee straordinarie dei membri sono convocate su decisione dell'assemblea ordinaria dei membri, del comitato direttore su richiesta dell'ufficio di revisione oppure se 5 membri dell'associazione lo richiedono. L'assemblea straordinaria deve in tal caso essere convocata entro 2 mesi dal ricevimento della relativa richiesta.
- 5.3 L'assemblea dei membri ha le seguenti facoltà:⁹⁶⁾
- a) fissare e modificare gli statuti;
 - b) eleggere il comitato direttore, nel quale devono sempre essere eletti 2 rappresentanti dei datori di lavoro e 2 rappresentanti dei lavoratori;
 - c) eleggere il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) eleggere l'ufficio di revisione;
 - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;

- f) approvare il budget e la contabilità dell'associazione;
 - g) dare scarico della gestione finanziaria;
 - h) organizzare l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali legali;
 - i) dare scarico del lavoro del comitato direttore;
 - j) occuparsi dello scioglimento dell'associazione;
 - k) giudicare in caso di controversie per le quali la CPN è responsabile secondo le disposizioni del CCL/della DFO e che non vengono delegate al comitato direttore.
- 5.4 Se degli affari specifici lo richiedono e previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee dei membri altri specialisti delle parti contraenti; questi specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea dei membri raggiunge il quorum in presenza di almeno 4 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 4 membri rappresentanti i lavoratori. Una sostituzione è ammessa, purché un membro non rappresenti più di altri due membri assenti e sia sufficientemente provata la cessione del loro diritto di voto. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.⁹⁷⁾
- 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.

Art. 6 Comitato direttore

- 6.1 Il comitato direttore ⁹⁸⁾ 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) il coordinamento dell'esecuzione del CCL insieme agli enti statali, al consiglio della CPN e alle commissioni paritetiche regionali;
 - c) decidere in merito all'ammissione di membri, adeguatamente alle proposte fatte in base all'art. 3.2 appendice 1 CCL;
 - d) domandare l'esclusione e la sostituzione di membri dell'associazione alle relative parti contraenti il CCL (art. 3.2 appendice 1 CCL);
 - e) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO), purché ciò non competeva esplicitamente all'assemblea dei membri;
 - f) redigere il budget all'attenzione dell'assemblea dei membri;
 - g) giudicare in caso di controversie per le quali esso è responsabile in base al CCL/alla DFO.

Art. 7 Consiglio del comitato direttore della CPN

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

Art. 8 Finanze

- 8.1 L'associazione CPN si finanzia tramite: ⁹⁹⁾
- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni (contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento secondo l'art. 19 CCL, DFO);
 - b) i proventi di interessi;
 - c) altri introiti.

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

- 8.2 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.

- 8.3 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
www.cpn-elettrica.ch
- 8.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 9 Ufficio di revisione

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

Art. 10 Responsabilità

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

Art. 11 Scioglimento

- 11.1 Lo scioglimento dell'associazione CPN può essere decretato unicamente dall'assemblea dei membri ¹⁰⁰⁾. 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.
- 11.2 Nel caso di uno scioglimento dell'associazione CPN, tutte le rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (USIE 50%, Unia/Syna 50%). Il patrimonio dev'essere utilizzato per gli scopi previsti agli articoli 19.9 e 19.10 CCL.

Art. 12 Disposizioni finali

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

Art. 13 Entrata in vigore

- 13.1 I presenti statuti entrano in vigore il 1° gennaio 2014.

Firme

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

Il presidente
Pierre Schnegg

Il vicepresidente
Aldo Ferrari

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento

Art. 1 **Principio**

- 1.1 Conformemente agli articoli 7 e 19 CCL, l'importo del contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento è di almeno CHF 21.– al mese.

Art. 2 **Contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori**

- 2.1 Il contributo per i lavoratori sottoposti al CCL viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 Il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento. L'ammontare del contributo si ottiene moltiplicando il numero dei lavoratori sottoposti al CCL per la cifra valida di CHF 21.– al mese.

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

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

Art. 4 **Ricevuta dei contributi**

- 4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori sottoposti al CCL una ricevuta, rispettivamente una conferma, comprovante l'importo dei contributi versati dal lavoratore durante l'anno civile.

- 4.2 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento

- 6.1 Le spese di segreteria e quelle per l'applicazione dell'art. 6.2 appendice 2 CCL vengono finanziate tramite le entrate 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;
 - d) sostenere i costi di stampa del CCL e della DFO;
 - e) sostenere i costi amministrativi della CPN.
- 6.3 La Commissione paritetica nazionale e le altre commissioni paritetiche stabiliscono ogni anno un bilancio preventivo.
- 6.4 I conti annuali ed i bilanci vengono controllati ogni anno da un organo di revisione indipendente.

Art. 7 Organi di esecuzione

- 7.1 L'incasso dei contributi avviene tramite la commissione paritetica.
- 7.2 Per quanto concerne il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento, alle CP vengono assegnati i compiti seguenti:
- a) approvare i conti annuali ed i rapporti di controllo;

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

Art. 8 Applicazione

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

Zurigo, Olten, Berna, nel novembre 2014

Le parti contraenti

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Pirmin Gassmann

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia:

Il Copresidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile
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 1° gennaio 2011)

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 13]

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.

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 (RU **2000** 1569; FF **1998** 978).

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; FF **2000** 2431).

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 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 ...⁸

⁸ Nuovo testo giusta il n. II 27 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

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 1994⁹

⁹ DCF dell'8 apr. 1994

Appendice 4

Estratto dal Codice delle obbligazioni (CO) – Licenziamento collettivo + piano sociale

Art. 333

- 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.¹⁾
- 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 disdetta.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 1 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:
 - a) il motivo del trasferimento;
 - b) 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'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

Art. 335d)²⁾

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

¹⁾ Nuovo testo giusta il n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e)¹⁾

- 1 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.
- 2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
- 2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicarle loro in ogni caso, per scritto:
 - 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.
- 4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo

¹⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

²⁾ Nuovo testo l'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

- e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.
- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
 - 3 L'ufficio cantonale 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 cantonale 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. 335h)¹⁾

- 1 Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convergono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 2 Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:
 - a) occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
 - b) intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.
- 2 I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.
- 3 Il datore di lavoro intavola trattative:
 - a) se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
 - b) con i rappresentanti dei lavoratori; o
 - c) direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.
- 4 Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

¹⁾ Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

Art. 335¹⁾

- 1 Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.
- 2 Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k¹⁾

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

Art. 336 cpv. 2 lett. c e cpv. 3

- 2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
 - c)²⁾ nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
- 3 Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui 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.²⁾

Art. 336a cpv. 3

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

¹⁾ Introdotto dall'all. alla LF del 21 giu. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4111; FF 2010 5667).

²⁾ Introdotto dal n. I della LF del 17 dic. 1993, in vigore dal 1° mag. 1994 (RU 1993 804; FF 1993 I 609).

Appendice 5

Contratto di adesione

(Firma del contratto per datori di lavoro non affiliati all'Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti, 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 del presente contratto collettivo 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento 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 alle spese di applicazione e al perfezionamento (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

Art. 1 **Principio**

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

Art. 2 **Elenco delle prestazioni**

- 2.1 Vengono corrisposte le seguenti prestazioni, fino al salario massimo Suva:
- assegni per i figli e la formazione
 - indennità per nascita, nei cantoni con disposizioni relative
 - indennità per nascita facoltative (CHF 500.–) nei cantoni senza relative disposizioni
 - indennità sostitutiva del salario pari al 100% per corsi militari di ripetizione e servizio di protezione civile
 - 50% per scuola reclute (SR) per chi presta servizio e non ha figli
 - 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico
 - indennità sostitutiva del salario per corsi militari di passaggio al grado superiore e per servizio civile, pari al 100% fino al 28° giorno
 - a partire dal 29° giorno 80% per chi presta servizio e non ha figli
 - 80% per chi presta servizio ed ha figli a carico
 - per i militari in ferma continuata, per una durata massima pari a 300 giorni:
se, concluso il periodo di servizio in ferma continuata, la recluta resta per almeno 6 mesi alle dipendenze del precedente datore di lavoro, per la formazione di base (Scuola reclute, SR) essa ha diritto all'80% del salario percepito prima di entrare in servizio. La differenza del 30% è esigibile al termine dei 6 mesi e dev'essere fatta valere dal datore di lavoro.
 - indennità per assenze giustificate, a seconda del genere di assenza, ogni volta da 1 a 3 giorni in caso di matrimonio, nascite di figli, casi di decesso, traslochi, giornate d'informazione SR, riforma militare;

- indennizzo fino a 3 giorni di carenza dell'80% del salario in caso d'infortunio (**periodo d'aspettativa non coperto dalla Suva**);
- indennità per un periodo di 10 giorni al massimo nell'arco di un anno in caso di adempimento di una funzione politica come membro eletto nel consiglio municipale, comunale, cantonale oppure del circondario;
- per svolgere l'attività onoraria d'esperto durante gli esami di fine tirocinio, fino ad un massimo di 10 giorni l'anno;
- indennità per l'ulteriore pagamento del salario in caso di decesso del dipendente;
- prestazioni d'invalidità dovuta a malattia.

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

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

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

Art. 4 Obbligo di conteggio

- 4.1 Le aziende associate all'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».
- 6.3 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 7.1

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

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 eccettuato il canton 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 ... 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'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 rilasciatoogli 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 Rimborsio spese per lavoro fuori sede

41.1 Rimborsio 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.

Appendice 7.2

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

Modifica del 12 febbraio 2015

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni, allegato al decreto del Consiglio federale del 30 ottobre 2014¹, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 19 Contributi alle spese di esecuzione e al perfezionamento

Le spese di esecuzione e i contributi al perfezionamento vengono suddivisi come segue:

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

La deduzione viene effettuata mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare esplicitamente nella distinta paga.

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

Appendice 8

Adeguamenti salariali

1. Tutte le aziende ... utilizzano l'1 % della somma salariale CCL dell'anno 2014 per accordare ai dipendenti adeguamenti salariali individuali in base al principio del rendimento. Tali adeguamenti offrono la possibilità di adattare individualmente i salari di un elevato numero di dipendenti.

¹ FF 2014 7491

Salari minimi ai sensi dell'art. 35 CCL

Montatore elettricista/Installatore elettricista AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.14	CHF 4 375.00
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.72	CHF 4 475.00
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4 550.00
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4 650.00
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.30	CHF 4 750.00
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 28.16	CHF 4 900.00

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.70	CHF 3 950.00
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4 100.00
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.00
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.71	CHF 4 300.00
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.57	CHF 4 450.00
5 anni esperienza professionale/ nel ramo	CHF 26.44	CHF 4 600.00

Telematico AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4 550.00
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4 650.00
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.30	CHF 4 750.00
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 28.16	CHF 4 900.00
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 29.31	CHF 5 100.00
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 29.89	CHF 5 200.00

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

	ora	mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.55	CHF 3 750.00
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.41	CHF 3 900.00
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.44	CHF 4 600.00

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

	ora	mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.55	CHF 3 750.00
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.41	CHF 3 900.00
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.71	CHF 4 300.00
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.40	CHF 4 420.00

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

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

La durata annuale lorda del 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.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 41.1 lett. a CCL

Il lavoratore ha diritto ad un'indennità di 12 franchi al giorno per i costi supplementari del pasto, se:

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/ alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro ordina al lavoratore di restare sul luogo di lavoro fuori sede durante la pausa di mezzogiorno;

- c) 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.

II

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2015, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 8 del contratto collettivo di lavoro.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2015 e ha effetto sino al 30 giugno 2019.

12 febbraio 2015

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Appendice 8.1

Salari minimi e adeguamenti salariali

Accordo valido dal 1° gennaio 2015

1. Art. 3.2.1 Campo di applicazione per le aziende

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

- a) installano impianti elettrici e/o impianti di telecomunicazione/impianti tecnici di comunicazione e/o
- b) realizzano altre installazioni assoggettate alla legge federale sugli impianti elettrici (1) e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (2) e/o
- c) svolgono le seguenti 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 dubbio la decisione spetta alla Commissione paritetica nazionale (CPN) ai sensi dell'art. 10.4 lett. I CCL.

2. Art. 38 Adeguamenti salariali

1. Tutte le aziende che aderiscono al CCL utilizzano l'1% della somma salariale CCL dell'anno 2014 per accordare ai dipendenti adeguamenti salariali individuali in base al principio del rendimento. Tali adeguamenti offrono la possibilità di adattare individualmente i salari di un elevato numero di dipendenti.
2. L'indice nazionale dei prezzi al consumo è ritenuto compensato fino a 109.3 punti al 30.09.2011.

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

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

3. Art. 35 **Salari minimi**

I salari minimi 2015 ammontano a:

Montatore elettricista/Installatore elettricista AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.14	CHF 4375.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.72	CHF 4475.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4550.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4650.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.30	CHF 4750.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 28.16	CHF 4900.–

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.70	CHF 3950.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4100.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4200.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.71	CHF 4300.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.57	CHF 4450.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.44	CHF 4600.–

Telematico AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4550.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4650.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.30	CHF 4750.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 28.16	CHF 4900.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 29.31	CHF 5100.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 29.89	CHF 5200.–

Collaboratori solo con titolo scolastico nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.55	CHF 3750.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.41	CHF 3900.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4 100.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.00	CHF 4 350.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.44	CHF 4 600.–

Collaboratori senza titolo professionale nel ramo dal 20° anno di età		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.55	CHF 3750.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.84	CHF 3800.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.41	CHF 3900.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.71	CHF 4 300.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.40	CHF 4 420.–

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

4. Art. 23.2 Durata annuale lorda del lavoro

La durata annuale lorda del 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.

5. Art. 41.1 Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto ad un'indennità di CHF 12.– al giorno per i costi supplementari del pasto, se:

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro ordina al lavoratore di restare sul luogo di lavoro fuori sede durante la pausa di mezzogiorno;
- c) 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.

go di lavoro/dalla sede della ditta o dal domicilio del lavoratore oppure se il tragitto (semplice) corrispondente supera 15 km.

6 Art. 19 Contributi alle spese di esecuzione e al perfezionamento

Le spese di esecuzione e i contributi al perfezionamento vengono suddivisi come segue:

- 19.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di esecuzione di CHF 11.00 al mese e un contributo al perfezionamento di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.
La deduzione viene effettuata mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare esplicitamente nella distinta paga.
- 19.3 Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di esecuzione di CHF 11.00 al mese e un contributo al perfezionamento di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.

Zurigo, Olten, Berna, nel novembre 2014

Le parti contraenti

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Pirmin Gassmann

Il Direttore
Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia:

Il Copresidente
Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Arno Kerst

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendice 8.2

Salari minimi e adeguamenti salariali

Accordo valido dal 1° gennaio 2014

1. Art. 3.2.1 Campo di applicazione per le aziende

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

- a) installano impianti elettrici e/o impianti di telecomunicazione/impianti tecnici di comunicazione e/o
 - b) realizzano altre installazioni assoggettate alla legge federale sugli impianti elettrici (1) e all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (2) e/o
 - c) svolgono le seguenti 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 dubbio la decisione spetta alla Commissione paritetica nazionale (CPN) ai sensi dell'art. 10.4 lett. I CCL.

2. Art. 38 Adeguamenti salariali

1. Dal primo periodo di paga che cade interamente nel mese di gennaio 2014, a tutti i lavoratori assoggettati alla convenzione collettiva di lavoro viene accordato un adeguamento salariale mensile (lordo) di CHF 30.00. Gli adeguamenti salariali accordati a seguito di un cambiamento di categoria in ragione degli anni di esperienza possono essere computati in tale aumento salariale generale.
2. Tutte le aziende che aderiscono alla CCL utilizzano inoltre l'1,5% della massa salariale CCL dell'anno 2013 per accordare ai dipendenti adeguamenti salariali individuali in base al principio del

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

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

rendimento. Tali adeguamenti offrono la possibilità di adeguare individualmente i salari di un elevato numero di dipendenti.

3. L'indice nazionale dei prezzi al consumo è ritenuto compensato fino a 109.3 punti al 30.09.2011.

3. Art. 35 **Salari minimi**

I salari minimi 2014 rimangono invariati rispetto al 2013 e ammontano a:

Montatore elettricista / Installatore elettricista AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.57	CHF 4 275.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.14	CHF 4 375.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.57	CHF 4 450.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4 550.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4 650.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.59	CHF 4 800.–

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.13	CHF 3 850.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.99	CHF 4 000.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4 100.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4 200.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.00	CHF 4 350.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.86	CHF 4 500.–

Telematico AFC con attestato federale		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.58	CHF 4 450.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.15	CHF 4 550.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 26.72	CHF 4 650.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 27.59	CHF 4 800.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 28.74	CHF 5 000.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 29.31	CHF 5 100.–

Collaboratori solo con titolo scolastico nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 20.98	CHF 3650.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.84	CHF 3800.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 22.99	CHF 4000.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4100.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.43	CHF 4250.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 25.86	CHF 4500.–

Collaboratori senza titolo professionale nel ramo dal 20° anno di età		
categoria	all'ora	al mese
Senza esperienza professionale/nel ramo	CHF 20.98	CHF 3650.–
1 anno esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.26	CHF 3700.–
2 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 21.84	CHF 3800.–
3 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 23.56	CHF 4100.–
4 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.14	CHF 4200.–
5 anni esperienza professionale/nel ramo	CHF 24.83	CHF 4320.–

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

4. Art. 23.2 Durata annuale lorda del lavoro

La durata annuale lorda del 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.

5. Art. 41.1 Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto ad un'indennità di CHF 12.- al giorno per i costi supplementari del pasto, se:

- a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b) il datore di lavoro ordina al lavoratore di restare sul luogo di lavoro fuori sede durante la pausa di mezzogiorno;

- c) 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.

Zurigo, Berna, nel novembre 2013

Le parti contraenti

Per l'Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti USIE:

Il Presidente centrale
Pirmin Gassmann

Il Direttore
Hans-Peter In-Albon

Per il Sindacato Unia:

Il Copresidente

Renzo Ambrosetti

Un membro del Comitato direttore/
Il responsabile del ramo
Aldo Ferrari

Per il Sindacato interprofessionale Syna:

Il Presidente
Kurt Regotz

Il responsabile settoriale
Nicola Tamburrino

Appendice 9

Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti

Tra la ditta

quale datore di lavoro _____

e il/la signor/signora/signorina

quale dipendente _____

si stipula:

1. *Competenze*
Il/La dipendente è assunto/a in qualità di _____
2. *Il rapporto di lavoro* inizia il _____
3. *L'elenco delle competenze* ed il regolamento sul comportamento in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di _____ mesi.
4. La retribuzione è stabilita come segue:
Salario lordo CHF _____ mensili oppure
Salario di base CHF _____ all'ora (supplementi esclusi)

Composizione e indennità* per il salario orario

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

Indennità in base all'art. 27 Vacanze

23 giorni:	9.70%	25 giorni:	10.64%
24 giorni:	10.17%	30 giorni:	13.04%

Art. 29 Giorni festivi

1 giorno	0.39%
----------	-------

Art. 40 Lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

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

Art. 37 Indennità di fine anno	8.33%
---------------------------------------	--------------

Composizione del salario orario

Salario di base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 27 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33% sul totale intermedio	+ CHF:
= Totale salario orario (Totale 2)	= CHF:

* Secondo la direttiva del SECO «Confronto dei salari internazionali»
Le indennità per il lavoro straordinario, del sabato, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi sono conteggiate con il salario orario lordo (totale 2)

5. *Il/La dipendente ha preso visione della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.*

6. *Fondazione di previdenza professionale: il/la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.*

7. *Disposizioni particolari*

Luogo e data:

Il datore di lavoro:
(azienda, firma)

Il/La dipendente:
(firma)

Redatto in due esemplari:

Indice testi di legge

- 1) Art. 356 segg. CO
- 2) RS 220
- 3) Legge federale del 24 giugno 1902 concernente gli impianti elettrici a corrente forte e a corrente debole (LIE, RS 734.0)
- 4) Ordinanza del 7 novembre 2001 concernente gli impianti elettrici a bassa tensione (OIBT, RS 734.27)
- 5) RS 823.20
- 6) ODist, RS 823.201
- 7) Legge sul processo civile (codice di procedura civile) del 13 giugno 1976 (LS 271).
- 8) Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (RS 822.14), vedasi anche appendice 3
- 9) Legge sulla partecipazione, RS 822.14
- 10) Codice delle obbligazioni svizzero del 30 marzo 1911 (RS 220), articoli da 319 a 362
- 11) RS 822.14
- 12) Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (RS 221.215.311).
- 13) Art. 328 CO
- 14) Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, LL) del 13 marzo 1964 (RS 822.11), art. 6
- 15) Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (Igiene, OLL 3) del 18 agosto 1993 (RS 822.113)
- 16) Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) del 20 marzo 1981 (RS 832.20), art. 81 segg.
- 17) Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, OPI) del 19 dicembre 1983 (RS 832.30), art. 11 a – 11 g
- 18) Art. 327 CO
- 19) Art. 330a cpv. 1 CO
- 20) Art. 330a cpv. 2 CO
- 21) Art. 321a cpv. 3 e art. 329d cpv. 3 CO

Abbreviazioni

CO	Codice delle obbligazioni
LL	Legge sul lavoro
OLL 1-5	Ordinanza concernente la legge sul lavoro
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni
RS	Raccolta sistematica del diritto federale o classificazione del diritto federale decimale dei testi legali federali

- 22) Art. 321a cpv. 1 CO
- 23) Art. 321a cpv. 2 CO
- 24) Vedere note all'art. 20.2 a) CCL
- 25) Vedere note all'art. 20.5 a) CCL e art. 337 CO
- 26) Art. 332 cpv. 1 CO
- 27) Art. 321c cpv. 1 CO
- 28) Art. 321d CO
- 29) Art. 321e cpv. 1 CO
- 30) Art. 321e cpv. 2 CO
- 31) Art. 321d CO
- 32) RS 822.11
- 33) Art. 9 segg. LL
- 34) Art. 321c cpv. 2 e 3 CO
- 35) Art. 13 cpv. 2 Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)
- 36) Art. 321c cpv. 1 CO; vedere anche l'art. 23.4 CCL
- 37) Art. 329a segg. CO
- 38) Art. 329b CO
- 39) Art. 329c CO
- 40) Art. 329a cpv. 3 CO
- 41) Art. 329c cpv. 2 CO
- 42) Art. 329d CO
- 43) Art. 329d cpv. 2 CO
- 44) Art. 20a LL
- 45) Art. 329 cpv. 3 e 4 CO
- 46) Art. 322 CO
- 47) Art. 325 CO
- 48) Art. 324 CO
- 49) In merito all'equivalenza di professioni affini a quelle del ramo dell'installazione elettrica, fanno fede le regole e la pratica applicate dall'Ispettorato federale degli impianti a corrente forte ESTI. Vedere anche l'Ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT) del Consiglio federale svizzero (OIBT art. 8 cpv. 3).
- 50) Art. 322d cpv. 1 CO
- 51) Art. 17 segg. LL
- 52) Art. 327a cpv. 1 e 2 CO
- 53) Art. 327b cpv. 1 e 2 CO
- 54) Art. 323 Abs. 1 OR
- 55) Art. 323b cpv. 1 CO
- 56) Art. 323b cpv. 2 CO
- 57) Art. 324a cpv. 1 e 2 CO e art. 324b CO
- 58) Art. 324a cpv. 3 CO
- 59) Art. 342a cpv. 4 CO
- 60) Art. 324a cpv. 4 CO
- 61) Art. 324b CO
- 62) Art. 324a cpv. 1 CO
- 63) Art. 338 cpv. 1 CO

- 64) Art. 338 cpv. 2 CO
- 65) Art. 338a cpv. 1 CO
- 66) Art. 335 CO
- 67) Art. 335a cpv. 1 CO
- 68) Art. 335b cpv. 1 CO
- 69) Art. 335b cpv. 2 CO
- 70) Art. 335b cpv. 3 CO
- 71) Art. 335c cpv. 1 CO
- 72) Art. 335c cpv. 2 CO
- 73) Art. 336 cpv. 1 CO
- 74) Art. 336 cpv. 2 lit. a e b CO
- 75) Art. 336a cpv. 1 CO
- 76) Art. 336a cpv. 2 CO
- 77) Art. 336b cpv. 1 CO
- 78) Art. 336b cpv. 2 CO
- 79) Art. 336c cpv. 1 CO
- 80) Art. 336c cpv. 2 CO
- 81) Art. 336c cpv. 3 CO
- 82) Art. 336d cpv. 1 CO
- 83) Art. 336d cpv. 2 CO
- 84) Art. 337 cpv. 1 e art. 337b CO
- 85) Art. 337 cpv. 2 e art. 337b CO
- 86) Art. 337c cpv. 1 CO
- 87) Art. 337c cpv. 2 CO
- 88) Art. 337c cpv. 3 CO
- 89) Art. 337d cpv. 1 CO
- 90) Art. 337d cpv. 2 CO
- 91) RS 210
- 92) Art. 61 CC
- 93) Art. 70 segg. CCS
- 94) Art. 64 segg. CCS
- 95) Art. 64 – 68 CCS
- 96) Art. 65 CCS
- 97) Art. 66 e 67 CCS
- 98) Art. 69 CCS
- 99) Art. 71 cpv. 1 CCS
- 100) Art. 76 f CCS

Abbreviazioni

- CO** Codice delle obbligazioni
- LL** Legge sul lavoro
- OLL 1-5** Ordinanza concernente la legge sul lavoro
- LAINF** Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
- OPI** Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni
- RS** Raccolta sistematica del diritto federale o classificazione del diritto federale decimale dei testi legali federali

BATISEC - Sicurezza innanzitutto!

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

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

Offerta:

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

BATISEC, la soluzione settoriale della sua associazione.

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

VSEI Ideen verbinden
USIE Idées branchées
Idee in rete

syna
TECHNOLOGIE



 **suissetec**



ISOL
SUISSE

UNIA

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.



38



62

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

PKG
CPA
APA



Assicurazione malattia paritetica
nel ramo della tecnica di costruzione
(APA)

ATTENZIONE: questa offerta potrebbe lasciarvi di stucco!

L'APA offre alle aziende operanti nel settore della tecnica di costruzione un accesso esclusivo alla soluzione assicurativa ottimale. Usufruite di numerosi vantaggi, tra cui premi stabili e interessanti, un rischio ridotto e prestazioni concepite su misura per la vostra azienda.

A ciascuno il suo mestiere – ed è per questo che l'APA lavora gomito a gomito con i professionisti di Sympany. Richiedete una consulenza senza impegno.



www.sympany.ch/business/pkg

Consulenza personale: 0800 955 955

 **sympany**
assicurazioni

