



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico

Proroga e modifica dell'11 dicembre 2025

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 15 settembre 2020, del 9 maggio 2022, del 8 giugno 2023, del 22 febbraio 2024 e del 3 dicembre 2024¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2029.

II

Il decreto del Consiglio federale del 15 settembre 2020² menzionato alla cifra I è modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 3

³ Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori occupati nelle imprese o parti d'impresa ai sensi del capoverso 2.

Sono esclusi:

- a. il titolare dell'azienda ed i suoi familiari ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della Legge sul lavoro (LL)³;
- b. I quadri;
- c. lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d. i lavoratori che svolgono un'attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolo e delle offerte.

¹ FF 2020 6489; 2022 1169; 2023 1459; 2024 464, 3029

² FF 2020 6489

³ Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11).

Per gli apprendisti trovano applicazione le disposizioni di carattere obbligatorio in materia di durata del lavoro (art. 20 CCL), vacanze (art. 29 CCL), giorni festivi (art. 30 CCL), indennità per giorni festivi (art. 31 CCL), indennità per assenze giustificate (art. 32 CCL), rimborso spese per lavori fuori sede (art. 33 CCL), pagamento del salario e conteggio (art. 35 CCL) e 13^a mensilità (art. 18 CCL).

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 8 cpv. 6

Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 8.6 La CPN garantisce che i controlli vengano sostanzialmente effettuati da istanze esterne specializzate.

Art. 9 cpv. 1 e 3

Commissioni Paritetiche (CP)

- 9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali. I seggi in tali commissioni vengono occupati dalle parti contraenti.

[...]

- 9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:

- a.1) Le CP tengono la contabilità [...].
- a.2) la fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) delle spese di applicazione e dei contributi di formazione e perfezionamento professionale [...];
- b. organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;
- [...]
- d. l'organizzazione della conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) inca. rapporto di controllo [...] in materia di rispetto delle disposizioni CCL;
- e. garanzia dell'esecuzione del CCL [...];
- [...]
- g. definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;
- h. promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;
- [...]

- j. promozione e supporto circa l'esecuzione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;
- k. in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi [...] ai sensi dell'articolo 17.5 CCL.

Art. 10 cpv. 2

Infrazioni al CCL

10.2 Infrazioni del datore di lavoro

- 10.2.1 Se in base a controlli effettuati sui libri paga vengono constatate violazioni del CCL, al datore di lavoro vengono addebitati, in base alla decisione della CPN e/o della CP, i costi di controllo, le spese procedurali e una pena convenzionale.

Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza per iscritto dall'organo di controllo incaricato ai sensi dell'articolo 10.1.1 CCL o chi nega all'organo di controllo l'accesso al posto di lavoro e agli uffici amministrativi necessari per il controllo, rendendo impossibile un controllo regolare, viene punito con una sanzione contrattuale.

La pena convenzionale deve essere quantificata in prima istanza in modo tale che i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti vengano dissuasi da violazioni future del Contratto collettivo di lavoro. A tale scopo, tale pena può essere di importo superiore rispetto alla somma delle prestazioni pecuniarie non corrisposte ai lavoratori.

Trova inoltre applicazione quanto segue:

[...]

2. Ogni violazione delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro può essere sanzionata con una pena convenzionale fino a un importo massimo di 30 000 franchi per ogni violazione; i pagamenti arretrati (conguagli) a favore dei lavoratori non vengono inclusi in tale computo.
3. In caso di recidiva o di gravi violazioni delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere innalzata fino a 120 000 franchi. Se l'importo dei pagamenti arretrati (conguagli) risulta superiore a 120 000 franchi, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata (max. 110 % dell'importo arretrato).

Art. 11 cpv.2 e 6

Contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale

- 11.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di esecuzione di 11 franchi al mese e un contributo alla formazione e perfezionamento professionale di 10 franchi al mese, per un totale di 21 franchi al mese.

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

Il contributo dei datori di lavoro è limitato a un massimo di 20 000 franchi all'anno per ogni datore di lavoro.

[...]

- 11.6 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al è dovuto anche per i mesi incompleti. Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.

Art. 13 cpv. 1

Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

Il datore di lavoro stipula con ogni collaboratore/trice un contratto individuale di lavoro (CIL) in forma scritta [...]. Il CIL disciplina almeno i seguenti aspetti:

- a. l'inizio del rapporto di lavoro;
- b. in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la relativa durata;
- c. il grado di occupazione;
- d. la regolamentazione dell'orario di lavoro;
- e. la funzione;
- f. il salario lordo effettivo;
- g. il luogo di lavoro.

Art. 14 cpv. 1 lett. d

Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro

- d. Il lavoratore si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto;

Art. 16 cpv. 3

Salario a rendimento

- 16.3 Il salario orario di base corrispondente alla retribuzione mensile si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174 ore. A questo importo si aggiungono la quota delle vacanze e dei giorni festivi nonché la quota della 13^a mensilità.

Art. 17 Titolo, frase introduttiva e cpv. 2

Salario minimo / Adeguamento salariale

I salari minimi annuali e i salari effettivi annuali (adeguamenti salariali) sono disciplinati come segue:

- 17.2 [...] I salari minimi in vigore dal 1.1.2026 sono riportati nell'appendice 5c CCL.

Art. 20 cpv. 1 e 2

Durata del lavoro

- 20.1 La durata annuale determinante del lavoro è calcolata in base al calendario annuale in considerazione di una settimana lavorativa di 40 ore. La durata annuale lorda determinante del lavoro per anno civile è riportata nell'appendice 5c CCL. Le prestazioni sostitutive del salario sono calcolate sulla base di 5 giorni e una giornata lavorativa media di 8 ore. Per i dipendenti occupati a tempo parziale essa è ridotta proporzionalmente.
- 20.2 Il normale orario lavorativo settimanale ammonta a 40 ore, più un eventuale lavoro di recupero settimanale (ad es. per le giornate di ponte). [...] È necessario prestare attenzione all'articolo 21.2.

Art. 21 cpv. 3 e 4

Ore supplementari

- 21.3 Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di 100 ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda del lavoro secondo l'articolo 20.1 CCL. Tali ore supplementari devono essere compensate della stessa durata entro un anno, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore, con tempo libero senza supplemento, oppure mediante corresponsione pecuniaria senza supplemento. Quando non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e il lavoratore decidono ciascuno in merito al 50 % delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 100 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25 %. Solo su richiesta del lavoratore è consentita una compensazione con giorni liberi (senza supplemento in tempo). Ciò deve essere stabilito in un accordo scritto.
- 21.4 *Abrogato*

Art. 27 cpv. 3

Percorso casa – lavoro

- 27.3 Se un lavoro inizia o termina fuori sede (per es. nel cantiere), è considerata orario di lavoro la differenza di tempo che supera la durata del tragitto dal domicilio del lavoratore all'azienda o all'officina.

Art. 29 cpv. 1 e 2

Vacanze

- 29.1 La durata delle vacanze è pari a:
- 27 giorni fino al 50° anno compiuto;
 - 30 giorni a partire dal 50° anno di età.

29.2 *Abrogato**Art. 32 cpv. 1*

Indennità per assenze giustificate

- 32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi o festivi, il lavoratore ha diritto a un indennizzo del 100 % delle seguenti assenze:

Motivo	Giorni di lavoro
In caso di matrimonio, il giorno delle nozze e un giorno prima o un giorno dopo (in caso di matrimonio il sabato, la domenica o in un giorno festivo, il diritto a due giorni resta invariato)	2
Congedo di paternità secondo art. 329g CO	10 giorni al 100 % (pro rata in caso di lavoro a tempo parziale)
Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a	3
Decesso di nonni, suoceri, fratello o sorella, genero o nuora, patrigno o matrigna, fratellastri o sorellastre, figliastri, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune
Giornata di orientamento scuola reclute e congedo	1
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, [...] al massimo una volta all'anno	1
Accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico	fino a 3 giorni per ogni caso di malattia

Art. 33 cpv. 1

Rimborso spese per lavoro fuori sede

- 33.1 Con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno 18 franchi al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore (luogo di assunzione contrattuale o sede dell'azienda in cui viene svolto il lavoro) richiede più di 15 minuti effettivi.

Art. 37 cpv. 1

Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 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. Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazione differita fino a 180 giorni. Durante il periodo di differimento il datore di lavoro deve corrispondere almeno l'80 % del salario lordo.

Art. 38 cpv. 2 e 5

Condizioni di assicurazione

- 38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del posto di lavoro, laddove alla data di ingresso nella cassa lo stipulante non sia malato e l'assicurazione non formuli alcuna riserva per malattie pregresse.
- 38.5 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore circa il suo diritto di passare a una copertura individuale della sua assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia.

Abrogato

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell’art. 20.1 CCL

Nel 2026, la durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell’art. 20.1 CCL ammonta a 2088 ore.

Adeguamento dei salari effettivi

I salari effettivi in vigore al 31.12.2025 di tutti i lavoratori assoggettati alla CCL con entrata in servizio precedente al 1.10.2025 aumentano a titolo generale di 50 franchi mensili.

Salari minimi ai sensi dell’art. 17 CCL⁴

I salari minimi (in CHF mensili) aumentano ogni anno come segue.
I salari orari sono calcolati in conformità all’articolo 16.3 CCL

Categoria	2026	2027	2028	2029
Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un’equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.				
Dopo il conseguimento dell’esame	5 600.00	5 700.00	5 700.00	5800.00
Installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell’AFC od ottenimento di un’apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4 500.00	4 600.00	4 600.00	4 700.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	5 000.00	5 100.00	5 100.00	5 200.00
Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell’AFC od ottenimento di un’apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4 300.00	4 400.00	4 400.00	4 500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	4 700.00	4 800.00	4 800.00	4 900.00

4 Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo cantonale previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l’emploi et l’assurance-chômage (LEmpl).

Categoria	2026	2027	2028	2029
Informatico degli edifici AFC/ Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4 770.00	4 870.00	4 870.00	4 970.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	5 300.00	5 400.00	5 400.00	5 500.00
Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico				
Dopo il conseguimento dell'esame	4 300.00	4 400.00	4 400.00	4 500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera	4 600.00	4 700.00	4 700.00	4 800.00
Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico				
Senza esperienza	4 200.00	4 300.00	4 300.00	4 400.00
Dopo 2 anni di esperienza nel settore	4 500.00	4 600.00	4 600.00	4 700.00

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2026 e ha effetto fino al 31 dicembre 2029.

11 dicembre 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

