

Le domande sollevate in relazione al contratto collettivo di lavoro (CCL) sono spesso simili. Di seguito sono riportate quelle più frequenti e le relative risposte. Occorre tuttavia ricordare che ogni singolo caso va considerato nel suo insieme. Gli articoli menzionati corrispondono a quelli del **CCL DFO 2026-2029**. All'interno delle presenti FAQ non trovano spazio domande riguardanti casi eccezionali o individuali. Per ulteriori domande restano a disposizione il Servizio giuridico della CPN nonché quello di EIT.swiss.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
Accudimento di figli malati	32.1	A quali condizioni devo concedere libero a un lavoratore/trice per l'accudimento dei figli malati?	Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, che deve accudire i figli malati, fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, dietro presentazione di un certificato medico. È sufficiente quello del bambino e ne deve attestare la situazione di malattia. Con bambino si intende una persona fino ai 15 anni d'età (fino al compimento del 16° anno).
		Cosa succede se il/la partner non esercita un'attività lavorativa?	In questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.
		Cosa succede se il/la partner esercita un'attività lavorativa, ma nel giorno di malattia del bambino non lavora?	In questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.
		Cosa succede se il/la partner esercita un'attività lavorativa, ma nel giorno di malattia del bambino lavora?	In questo caso è obbligato a retribuire l'assenza. Soltanto un genitore è rimborsato.
		Cosa succede se sia genitore, sia bambino sono malati?	In questo caso è obbligato a retribuire l'assenza.
Apprendisti		Quali disposizioni del CCL si applicano agli apprendisti?	Ai sensi della OFPR (ordinanza sulla formazione professionale della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI del 27 aprile 2015), per gli apprendisti che concludono un tirocinio con un attestato federale di capacità (AFC) nel campo di applicazione del presente CCL, dal 01.01.2020 valgono i seguenti articoli del CCL 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 lavoro fuori sede (art. 33 CCL), pagamento del salario (art. 35 CCL), 13esima mensilità e conteggio (art. 18 CCL). Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento.

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
			Il giorno di carenza non vale per gli apprendisti.
Assenze	32.3 – 32.4	Le visite mediche e dentistiche vengono pagate?	<p>Sì. Secondo l'art. 32.3 f. il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente le visite mediche e odontoiatriche.</p> <p>Il datore di lavoro può pretendere che – ad eccezione di casi d'emergenza - dette assenze siano collocate in orari marginali.</p> <p>Retribuito è solo il tempo della visita medica (tempo d'attesa e di consultazione). Non retribuito è il tempo necessario al tragitto di andata e ritorno.</p> <p>Visite mediche effettuate con cadenza regolare (ad. es. anche terapia) sono retribuite. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico che ne attesta la necessità. Il certificato medico non può contenere alcuna indicazione circa il tipo di malattia.</p>
		Assenze legate all'esercizio di attività pompieristica sono retribuite?	<p>Valgono regole cantonali. Queste devono essere consultate dall'azienda.</p> <p>Nel caso di attività pompieristica non retribuita dal datore di lavoro, al lavoratore deve essere corrisposto almeno l'eventuale indennità salariale compensativa.</p>
	32.5	Come devono essere trattate altre assenze?	Altre assenze devono essere accordate, ma non retribuite. Il lavoratore deve compensarle (p.es. scuola, appuntamenti con le autorità, eventi associativi, feste, eventi sportivi, ecc.).
	32.1	Quanti giorni vengono retribuiti se la nascita di un figlio o un decesso cadono di domenica, in un giorno festivo o in un giorno libero?	In questo caso vengono retribuiti soltanto due giorni di lavoro e non tre. La domenica libera dal lavoro non è retribuita, poiché non conta come giorno di lavoro.
Aumento salariale		Quando è dovuto un aumento salariale ai lavoratori impiegati presso un prestatore di personale (lavoratori interinali)? Un lavoratore interinale ha ad es. diritto all'aumento salariale, se decide di sua iniziativa di lasciare l'azienda acquisitrice e se tra gli impegni intercorre più di un mese?	<p>Hanno diritto all'aumento tutti i lavoratori che nel momento in cui un aumento salariale viene dichiarato di obbligatorietà generale sono sotto contratto presso un prestatore di personale. Ciò si applica indipendentemente dal loro impiego e dalla durata dell'impiego presso l'una o l'altra azienda acquisitrice. È unicamente determinante il rapporto contrattuale con il prestatore di personale. Nell'esempio citato, il lavoratore interinale ha pertanto diritto all'aumento salariale.</p> <p>Questa regolamentazione si applica tuttavia solo se nessuna clausola particolare nell'accordo salariale lo esclude (ad es.: l'aumento è garantito unicamente ai lavoratori che sono stati assunti prima del 30.11).</p>
Aumento individuale del salario		Anche i prestatori di personale devono concedere aumenti salariali individuali?	In linea di principio sì.
Aumento salariale e	17.6 e	Qual è il meccanismo per l'adeguamento	Esempio fittizio:

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
compensazione del rincaro	Appen-dice 5c	salariale percentuale a partire dal 2026?	<p>il rincaro ammonta all'1%. Cosa significa concretamente per salari di CHF 4700 e CHF 6000?</p> <p>CHF 4700. -> L'aumento salariale ammonta a CHF 50. CHF 6000. -> L'aumento salariale ammonta a CHF 60.</p>
Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento	11.6	<p>Durante la scuola reclute e per il servizio in ferma continuata il contributo alle spese di applicazione, di formazione e formazione continua è dovuto?</p> <p>Altre eccezioni?</p>	<p>No, durante la scuola reclute o il servizio in ferma continuata (Servizio militare e civile) il contributo alle spese di applicazione e di formazione, di formazione e formazione continua non è dovuto.</p> <p>Se la scuola reclute, per esempio, si svolge dal 13 gennaio al 15 maggio 2020, il contributo alle spese di applicazione e di formazione non è dovuto da gennaio a maggio 2020.</p> <p>Non sono previste eccezioni all'obbligo di pagamento delle spese di applicazione e del contributo alla formazione, ad esempio in caso di malattia o infortunio.</p> <p>Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento.</p> <p>Il contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento è dovuto anche per le frazioni di mesi e per il personale a tempo parziale.</p> <p>Le commissioni paritetiche competenti sono tenute a garantire, tramite il loro processo di riscossione, che i contributi di un lavoratore non vengano detratti due volte per uno o più mesi (ad esempio, in caso di ingresso e uscita dal lavoro nello stesso mese o in caso di lavoro a tempo parziale presso due datori di lavoro).</p> <p>Il contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento è dovuto anche per i lavoratori pensionati che continuano a lavorare in azienda.</p>
Diligenza, fedeltà e applicazione al lavoro	14.1 lett. c	Lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni viene corretto a spese del datore di lavoro. Cosa significa	Il lavoratore è tenuto ad eseguire il lavoro in modo accurato e ad azionare macchine e attrezzi a regola d'arte. Questo articolo stabilisce una misura particolare di scrupolosità descrivendo la prestazione lavorativa dal punto di vista qualitativo. La diligenza è perciò in

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
		concretamente? Come viene definito mal eseguito? Cosa significa a sue spese?	linea di principio decisiva per la responsabilità del lavoratore. Significa che il lavoro mal eseguito o non svolto secondo le prescrizioni deve venire corretto a sue spese, deve pagare anche il materiale aggiuntivo necessario allo scopo. La miglioria deve essere svolta durante il tempo di lavoro regolare. Questa regola va applicata con prudenza e solo quanto si può constatare una negligenza grave o intenzionale, in questo caso si può pretendere che il lavoro venga corretto. Nel caso di lieve negligenza lieve, il lavoratore non è tenuto a correggere il lavoro a sue spese.
Disdetta	43-49	Quale periodo di disdetta occorre rispettare?	I periodi di disdetta da rispettare corrispondono a quelli di cui all'art. 335c CO. Sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizio: 1 mese - Dal 2° al 9° anno di servizio: 2 mesi - A partire dal 10° anno di servizio: 3 mesi per la fine di un mese.
	45.2		Se, dopo la fine del tirocinio, il rapporto di lavoro continua presso la medesima azienda, ai fini del calcolo del periodo di disdetta vengono considerati anche gli anni di apprendistato.
		Quanto tempo deve aspettare il datore di lavoro prima di poter disdire il rapporto di lavoro allorquando un lavoratore è impedito di lavorare?	Valgono i seguenti termini: <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizio: 30 giorni. - Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni. - A partire dal 6° anno di servizio: 180 giorni. - A partire dal 10° anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità dell'assicurazione malattia o della SUVA (tuttavia per 720 giorni al massimo), nella misura in cui l'impedimento al lavoro è pari al 100%. Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi. Non appena il dipendente è nuovamente in grado di lavorare, il periodo di preavviso riprende. Se il dipendente è nuovamente inabile al lavoro a causa della stessa malattia o dello stesso infortunio, il termine di preavviso viene nuovamente sospeso, ma non può essere superato il periodo massimo di sospensione. Un nuovo periodo di sospensione ha inizio quando il dipendente diventa inabile al lavoro a causa di un altro evento (ad es. un'altra malattia).
		Di quanto si prolunga il termine di disdetta se il lavoratore si ammala o si infortuna dopo essere stato licenziato?	Il periodo di disdetta si prolunga della durata della malattia o dell'incapacità lavorativa dovuta all'infortunio. Al massimo però: <ul style="list-style-type: none"> - Nel 1° anno di servizio: 30 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente).

Argomento (in ordine alfabetico)	Articolo	Domande	Risposte
			<ul style="list-style-type: none"> - Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente). - A partire dal 6° anno di servizio: 180 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente). - A partire dal 10° anno di servizio durante il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità dell'assicurazione malattia o della SUVA (tuttavia per 720 giorni al massimo), nella misura in cui l'impedimento al lavoro è pari al 100%. <p>Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi.</p>
		Il lavoratore è malato, infortunato o presta servizio militare – può licenziarsi?	Sì, in queste situazioni il lavoratore può licenziarsi.
		Dopo il licenziamento bisogna accordare al lavoratore il tempo per i colloqui di lavoro? Se sì, è retribuito? Se sì è retribuito?	Sì, il lavoratore ha diritto di presentarsi da un probabile datore di lavoro. Questo tempo viene retribuito con mezza giornata a settimana (per le candidature, i colloqui di lavoro, le valutazioni), non importa chi ha pronunciato il licenziamento. Il lavoratore può presentarsi a differenti datori di lavoro.
Disdetta durante il periodo di prova	44	Quale periodo di disdetta occorre rispettare durante il periodo di prova?	<p>Il termine di disdetta è di 7 giorni. I giorni liberi devono essere contati. La disdetta deve pervenire alla persona licenziata al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova. Il termine di disdetta può in ogni caso scadere dopo la fine del periodo di prova. Non vale il timbro postale ma il giorno della presa d'atto.</p> <p>Il termine di disdetta di 7 giorni può venire ridotto o prolungato contrattualmente.</p>
		Il datore di lavoro può licenziare il lavoratore che si ammala o si infortuna durante il periodo di prova?	Sì, la protezione dal licenziamento vale solo dopo la scadenza del periodo di prova. Anche il termine di disdetta non si interrompe se questa incapacità lavorativa avviene durante tale periodo.
Durata annuale lorda del lavoro	20.1	La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2'088 ore anche negli anni bimestri?	<p>La durata annuale lorda del lavoro viene ricalcolata ogni anno.</p> <p>La durata annuale lorda del lavoro si calcola come segue:</p> <p>Giorni all'anno / 7 giorni = numero di settimane nell'anno in questione</p> <p>Numero di settimane nell'anno in questione x 40 ore alla settimana = ore annuali. Di norma viene definita dalla CPN l'anno precedente a quello di riferimento nell'appendice salariale all'indirizzo: Accordi salariali - CPN Elettrica.</p> <p>Nel caso di un rapporto di lavoro inferiore a un anno, il diritto è calcolato pro rata. Il lavoratore deve concordare previamente con il datore di lavoro quando fare valere questo diritto.</p>

Elenco degli assicuratori	38.4	In virtù dell'art. 38.4 possono essere selezionati soltanto gli assicuratori assoggettati alla Convenzione di libero passaggio nell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia stipulata (...)	È possibile selezionare solo gli assicuratori seguenti: elenco degli assicuratori .
Formazione personale	19.2	Il datore di lavoro deve remunerare la formazione professionale fino a 5 giorni di lavoro all'anno?	Per la sua formazione e perfezionamento professionale il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno. Il diritto ai 5 giorni lavorativi retribuiti sussiste indipendentemente dall'effettivo grado di occupazione del dipendente. Si tratta di formazioni organizzate e/o riconosciute da una o entrambe le parti contraenti. In merito al finanziamento di altre formazioni professionali, il datore di lavoro deve accordarsi con il lavoratore. In caso di disaccordo decide la CP.
		I corsi BATISEC sulla sicurezza sul lavoro devono/possono essere dedotti dai 5 giorni lavorativi ai sensi dell'art. 19.2?	Se il lavoratore frequenta il corso o i corsi su incarico del datore di lavoro allo scopo di garantire la sicurezza sul lavoro nell'azienda, i giorni del corso non possono essere conteggiati ai 5 giorni o dedotti dagli stessi. Se però il lavoratore frequenta il corso o i corsi per volontà propria o interesse personale, allora possono essere conteggiati o dedotti dai 5 giorni di lavoro ai sensi dell'art. 19.2.
Giorno di carenza	37.7	Il datore di lavoro deve versare il salario il primo giorno di malattia?	No. Per questo giorno non è previsto un salario.
		Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico?	Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico. Questo giorno non viene pagato.
		Quando la data d'inizio dell'incapacità lavorativa per malattia cade di sabato, domenica o in un giorno festivo, quando devo versare il salario?	Il primo giorno in cui non si lavora a causa di malattia vale come giorno di carenza, anche se la malattia è comparsa in un giorno non lavorativo.
		Il giorno di carenza vale anche per gli apprendisti?	No, il giorno di carenza non vale per gli apprendisti.
Giorni festivi	30	L'azienda quanti e quali giorni festivi è tenuta a retribuire?	Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo. Le festività retribuite dipendono dalle disposizioni di legge valide nella sede dell'azienda. In caso di assenza di regolamentazioni cantonali, sono validi i giorni festivi ai sensi dell'art. 30.2 CCL I giorni festivi locali possono essere scelti dalle CP regionali. Il datore di lavoro non è tenuto a retribuire ulteriori festività oltre la nona.

Indennità IPG		Cosa succede se l'indennità IPG di un collaboratore a tempo parziale è inferiore al previsto?	L'IPG è obbligatoria, trova applicazione l'art. 324b CO. Se l'indennità IPG è inferiore, il datore di lavoro deve pagare la differenza fino a un massimo dell'80% (differenza tra IPG e l'80% del salario ai sensi dell'art. 324b CO). Lavoratore a tempo parziale: Il calcolo si effettua proporzionalmente secondo l'art. 324b CO.
Inquadramento salariale	17.3	Chi è in primo luogo responsabile del corretto inquadramento salariale?	<p>L'inquadramento del lavoratore spetta in primo luogo al datore di lavoro. Egli è tenuto a richiedere ai suoi dipendenti i documenti/certificati (diploma, esperienza professionale) necessari al loro inquadramento in conformità alle disposizioni del CCL. In caso di controllo, il datore di lavoro sarà sanzionato per l'inquadramento errato. L'errore non può essere attribuito al lavoratore.</p> <p>In linea di principio spetta al lavoratore attestare la propria esperienza professionale mediante la presentazione di certificati di lavoro o altri documenti equipollenti (ad es. distinte di salario, conteggi delle assicurazioni sociali ecc.).</p>
		Il datore di lavoro è tenuto a sostenere il lavoratore in possesso di un diploma professionale estero in campo elettrico nella procedura di equivalenza del diploma?	A tale proposito, il datore di lavoro deve sostenere il lavoratore nella misura in cui è tenuto ad informarlo di questo diritto/questa possibilità. Il lavoratore può quindi chiedere al suo sindacato o alla CPN, di informarlo sulla procedura necessaria per ottenere il riconoscimento dell'equivalenza del suo diploma estero.
Lavoro di recupero	26	Come comportarsi con il lavoro di recupero (p. es. per i giorni di ponte dopo l'Ascensione o tra Natale e Capodanno)?	<p>Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario (art. 26.3).</p> <p>Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per iscritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno. Non ci sono prescrizioni in materia.</p>
Lavoro di recupero Supplementi per il lavoro il sabato, la notte, la domenica e nei giorni festivi	26	Tra Natale e Capodanno un lavoratore è impossibilitato a lavorare a causa di malattia o infortunio. Oppure i ponti cadono durante le sue vacanze.	Se eccezionalmente non si può beneficiare delle ore di recupero (anche quando i ponti cadono durante le vacanze del lavoratore), esse dovranno essere compensate o retribuite senza supplemento in un momento successivo. Nel caso di scioglimento del rapporto di lavoro queste ore devono essere pagate senza supplemento.
Licenziamento con effetto immediato	47	Disdetta immediata del rapporto di lavoro	Una disdetta immediata del rapporto di lavoro è possibile soltanto in caso di comportamenti particolarmente gravi del lavoratore dipendente (p.es. furto, grave violazione del rapporto di fiducia). In caso di violazioni lievi, è necessario innanzitutto inviare un richiamo (consigliabile per iscritto). Se sussiste un motivo grave, il licenziamento senza preavviso deve essere comunicato immediatamente. Di norma, un periodo di riflessione di due o tre giorni lavorativi è considerato sufficiente.
		Quali sono i motivi che autorizzano una disdetta con effetto immediato (senza preavviso)?	<p>In questo contesto non è possibile stilare una lista di motivi che potrebbero portare a un licenziamento senza preavviso. Se una disdetta con effetto immediato è ingiustificata lo decide un giudice.</p> <p>Tra i motivi più conosciuti troviamo i reati penali o gravi violazioni del dovere di fedeltà.</p>

			<p>Tuttavia in molti casi è consigliabile emettere prima un avvertimento scritto.</p> <p>Prima della disdetta immediata è consigliabile contattare il servizio giuridico EIT.swiss o quello della CPN.</p>
		<p>Quali sono i motivi che richiedono ad esempio un richiamo preventivo (meglio per iscritto)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registrazione della durata del lavoro scorretta - Consegnna ritardata dei rapporti di lavoro - Prestazione lavorativa insufficiente - Assenza non giustificata eccezionale - Violazione della fiducia (purché non grave)
		<p>Cosa succede in caso di disdetta immediata ingiustificata?</p>	<p>In caso di disdetta immediata ingiustificata si corre il rischio di dover versare il salario fino alla cessazione ordinaria del rapporto di lavoro e in più un'indennità pari a sei mesi di salario.</p>
Luogo di lavoro / sede di lavoro / luogo di impiego	33.1	<p>Il cantiere può essere considerato luogo di impiego/luogo di lavoro, in particolare per i prestatori di personale?</p>	<p>No. Il luogo di lavoro/ la sede di lavoro / la sede dell'azienda ai sensi dell'art. 33.1 è il domicilio dell'azienda, la sede dell'azienda acquisitrice. Cfr. a tale riguardo l'opuscolo dedicato al luogo di lavoro / alla sede di lavoro e al domicilio dell'azienda all'indirizzo: Strumenti interpretativi dal CCL 2026-2029 - CPN Elettrica. Il cantiere non può pertanto essere il luogo d'impiego/luogo di lavoro.</p>
Ore supplementari Calcolo per i lavoratori a tempo parziale	20.2 in combi-nato di-sposto con 21.1 ff.	<p>Un lavoratore lavora con un tasso d'occupazione del 60%, pari a 24 ore settimanali. Le ore supplementari si calcolano pro rata, quindi in questo caso a partire dalla 28esima ora?</p>	<p>Sì, le ore supplementari si calcolano pro rata (sulla base dell'orario di lavoro stabilito contrattualmente).</p>
Ore supplementari Lavoro straordinario: riporto al periodo di conteggio successivo e pagamento	21.3		<p>Al 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di 120 ore supplementari, escluso il lavoro di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda del lavoro secondo l'articolo 20.1 CCL. Entro l'anno, queste ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di pari durata senza supplemento o retribuite senza supplemento, di concerto tra il datore di lavoro e il/la lavoratore/-trice. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o la retribuzione, il datore di lavoro e il lavoratore decidono rispettivamente in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento oppure soluzione mista) La compensazione delle ore supplementari deve essere definita per iscritto (modello della CPN su richiesta).</p>
Ore supplementari Pagamento delle ore in eccesso	21.3	<p>Come occorre procedere se le ore supplementari superano le 100 ore al 31 dicembre 2025?</p>	<p>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%.</p>

			<p>Esclusivamente su richiesta del lavoratore/della lavoratrice, la compensazione può avvenire anche sotto forma di giorni liberi (senza supplemento in tempo). La compensazione deve essere definita per iscritto.</p>
		Che regola si applica al personale a tempo parziale?	<p>Il limite delle 100 ore supplementari si applica a un grado di occupazione del 100%. Per il personale a tempo parziale, il limite viene ridotto proporzionalmente al grado di occupazione.</p> <p><u>Esempio:</u> con un grado di occupazione dell'80%, è possibile riportare al periodo successivo un massimo di 80 ore supplementari.</p>
Ore supplementari per il personale interinale		Alla fine dell'impiego di un lavoratore interinale assunto da un prestatore di personale vengono registrati dei «giorni liberi»? È ammesso?	In fase di chiarimento, segue.
Ore supplementari, lavoro straordinario e altre indennità	25	Oltre all'indennità del 25% per le ore supplementari, il datore di lavoro deve pagare anche l'indennità per il lavoro effettuato di sabato, di domenica, di notte e nei giorni festivi?	<p>Il lavoro svolto il sabato, la domenica, la notte e nei giorni festivi è considerato tempo di lavoro particolare e conteggiato a parte. Non devono essere pagate ulteriori indennità oltre a quelle già definite (nessuna doppia indennità) (link).</p> <p>Le indennità possono essere compensate/pagate soltanto mediante corresponsione di salario. Non possono essere compensate mediante tempo libero.</p> <p>*I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario e del loro pagamento/della loro compensazione sono disciplinati nella tabella delle ore supplementari (link).</p>
Periodo di prova		Quanto dura un periodo di prova?	Il primo mese di un rapporto di lavoro vale come periodo di prova. Nel contratto di lavoro questo periodo può essere prolungato fino a un massimo di tre mesi.
		Se il lavoratore è impossibilitato a lavorare, il periodo di prova è prolungato?	<p>Nel caso di effettiva riduzione del periodo di prova solo in tre casi ne deriva il relativo prolungamento: malattia, infortunio e adempimento di un obbligo ufficiale non facoltativo (p.es. servizio militare).</p> <p>Vacanze, congedo non pagato o gravidanza non causano un prolungamento automatico del periodo di prova. Per questi casi però è possibile concordare nel contratto di lavoro il prolungamento del periodo di prova pari ai giorni lavorativi venuti meno.</p>
Proseguimento del pagamento del salario durante il periodo di prova	36	Il datore di lavoro deve proseguire il pagamento del salario anche in caso di incapacità al lavoro a seguito di malattia	<p>L'obbligo di proseguimento del pagamento del salario in caso di assenze durante il periodo di prova non sussiste.</p> <p>Se un lavoratore si ammala durante i primi 3 mesi (periodo di prova) non c'è l'obbligo di</p>

		durante il periodo di prova?	<p>proseguimento del pagamento del salario.</p> <p>In questo caso la continuazione del pagamento del salario inizia il 1° giorno del quarto mese dopo l'inizio del lavoro. Il termine di carenza di 3 mesi vale anche se il lavoratore si trova forse in vacanza.</p>
Proseguimento del pagamento del salario per lavoratori con paga oraria	36	Quanto deve pagare il datore di lavoro ai lavoratori con paga oraria?	<p>Il pagamento del salario al lavoratore con paga oraria è pari all'80% del salario percepito. Fa da riferimento il salario medio mensile dell'anno precedente la malattia. Nel caso il lavoratore sia in azienda da meno tempo, bisogna calcolare il salario medio mensile a partire dall'assunzione dell'impiego.</p> <p>Il giorno di carenza (art. 37.7) vale anche per il lavoratore con paga oraria.</p>
Proseguimento del pagamento del salario in caso di infortunio	39	Quanto e per quanto tempo il datore di lavoro deve pagare il salario al lavoratore infortunato?	<p>In caso di infortunio l'importo da pagare è l'80% del salario. A partire dal 4° giorno il datore di lavoro è esentato dal pagamento del salario, quest'ultimo gli viene indennizzato dalla SUVA. Se il dipendente infortunato riceve indennità giornaliere dalla SUVA, il datore di lavoro è esonerato dal pagamento dello stipendio.</p> <p>Il calcolo dell'80% per il lavoratore che viene retribuito a ore, avviene come in caso di malattia.</p>
Registrazione della durata del lavoro	10.1.1. 20.6	Cosa deve essere registrato?	<p>L'art. 46 LL (Legge sul lavoro) e l'art. 73 OLL 1 (Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) obbligano il datore di lavoro alla registrazione dettagliata della durata del lavoro. L'ordinanza è entrata in vigore a partire il 1° agosto 2000.</p> <p>Si devono registrare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ore di lavoro (giornaliere e settimanali) prestate, compreso il tempo di viaggio retribuito ai sensi dell'art. 27 - i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente - le pause - le assenze - il lavoro di recupero - le ore supplementari* - il lavoro straordinario - le indennità - le vacanze - la malattia - l'infortunio - le assenze non retribuite - le ore di formazione retribuite <p>La legge non stabilisce quali metodi di registrazione dell'orario di lavoro debbano essere</p>

		<p>utilizzati. Sono autorizzati ad es. Excel, software, rapporti manuali. L'importante è che le informazioni siano complete e comprensibili. Se si utilizza un software con orari di lavoro predefiniti (standard), deve essere possibile modificarli manualmente e registrare separatamente il tempo di viaggio.</p> <p>*I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario, del loro pagamento/della loro compensazione sono disciplinati nella tabella delle ore supplementari (link).</p>	
	Cosa occorre registrare nel dettaglio?	<p>Il datore di lavoro deve pertanto registrare i seguenti orari di lavoro in azienda:</p> <p>Orario di lavoro giornaliero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrazione in ore • Assegnazione a una data • Lavoro notturno, domenicale e festivo e servizio di picchetto eventualmente prestati, con indicazione delle indennità • Indicazione di tutte le possibili assenze (retribuite/non retribuite), compresa la compensazione • Indicazione dei giorni festivi <p>Orario di lavoro settimanale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicazione dell'eventuale superamento delle 50 ore • Indicazione del numero di giorni di lavoro prestati il sabato o la domenica <p>Orario di lavoro mensile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni circa lo stato delle ore dovute/effettive (lavoro di recupero incluso) <p>Orario di lavoro annuale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ore lorde effettivamente prestate • Garanzia della possibilità di riportare il saldo positivo nel nuovo sistema di controllo del nuovo anno. 	
Responsabile di team	Quando si viene classificati come responsabile di team con certificato di esame secondo le direttive di formazione EIT.swiss o in caso di equivalenza riconosciuta dal datore di lavoro?	Questa classificazione avviene a condizione che la persona interessata abbia completato con successo la formazione e svolga effettivamente le funzioni di "capo squadra" con tutte le responsabilità previste dal NIV e dalla descrizione delle funzioni della formazione di capo squadra.	
Riduzione della durata delle vacanze (in conformità con le	29.6 - 29.7	Quando il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di 2 mesi, la durata delle vacanze può essere ridotta a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente.

disposizioni di legge)			<p>Le assenze possono essere sommate per anno civile, fino al raggiungimento del mese intero.</p> <p>I motivi per l'inabilità lavorativa non giocano alcun ruolo. Corsi di ripetizione militari o una gravidanza non possono venire considerati. Assenze per scuola reclute o per servizio d'avanzamento possono venire considerate. I motivi per l'inabilità lavorativa non giocano alcun ruolo. Corsi di ripetizione militari o una gravidanza non possono venire considerati. Assenze per scuola reclute o per servizio d'avanzamento possono venire considerate.</p>
	29.6	Di quanto il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	<p>A partire dal terzo mese completo d'impedimento al lavoro incluso, la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 per ogni ulteriore mese completo d'impedimento al lavoro.</p> <p>Esempio di calcolo: Assenza: 13.01.2025 – 16.05.2025 = 4 mesi e 4 giorni Diritto alle vacanze: 25 giorni (per l'intero anno) Riduzione delle vacanze: per ogni mese intero di assenza a partire dal secondo mese completo è possibile applicare una riduzione di 2/12 → ovvero 2/12 di 25 giorni -> Riduzione: $2/12 \times 25 = 4,17$ giorni.</p>
Riduzione della 13° mensilità	18.4	Quando il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?	<p>Se durante un anno civile il lavoratore è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di 2 mesi, la 13° mensilità può essere ridotta per ogni successivo mese intero di impedimento.</p> <p>I motivi per l'inabilità lavorativa non giocano alcun ruolo. Corsi di ripetizione militari non possono venire considerati. Assenze per scuola reclute o per servizio d'avanzamento possono venire considerate. I primi non valgono come interruzione.</p> <p>A partire dal terzo mese completo d'impedimento al lavoro incluso, la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12 per ogni ulteriore mese completo d'impedimento al lavoro.</p> <p>(si rinvia all'esempio di calcolo della riduzione delle vacanze)</p>
Rimborso delle spese	33.1	Sussiste il diritto al rimborso delle spese nel caso in cui il cantiere dista 5-10 minuti dal domicilio del lavoratore, mentre la sede dell'azienda si trova a una distanza di 30-40 minuti?	<p>Il diritto al rimborso delle spese sussiste se il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede dell'azienda (luogo di lavoro previsto dal contratto o sede dell'azienda acquisitrice) è di 15 minuti effettivi. Il luogo di residenza non è rilevante in questo caso.</p> <p>Il versamento del rimborso dipende tuttavia dalla durata del tragitto necessario e dalle effettive condizioni di traffico, ovvero 15 minuti per raggiungere gli orari di lavoro specifici del progetto. Esso è dovuto solo se il lavoro inizia al mattino e prosegue nel pomeriggio. Non è dovuto come rimborso spese per brevi turni di lavoro, né per pomeriggi liberi. Se, nel caso</p>

			in questione, il tempo di viaggio effettivo è di 5-10 minuti, non sussiste alcun diritto al rimborso spese, poiché il lavoratore può tornare al proprio domicilio per il pranzo.
Rimborso delle spese	33.1.	Come viene calcolato il tragitto?	Il calcolo dei 15 minuti si riferisce al tempo di viaggio effettivo in automobile, considerando le condizioni effettive del traffico alle ore di lavoro specifiche del progetto applicate. A fini di orientamento è possibile utilizzare Google Maps, inserendo l'orario di partenza dalla ditta. Si rinvia allo strumento interpretativo «Retribuzione del tempo di viaggio ai sensi dell'art. 27».
Salario e ritardo d'accettazione	16.6	Se il datore di lavoro non è in grado di offrire sufficiente lavoro al dipendente, <ul style="list-style-type: none"> • Come viene disciplinato l'obbligo di continuare a versare il salario? • I giorni in cui il datore di lavoro è in mora possono essere detratti dal diritto alle vacanze o dal saldo delle ore di lavoro straordinario dei lavoratori? 	No, quando il datore di lavoro è in mora, non è autorizzato a detrarre ai propri dipendenti ore di lavoro straordinario o vacanze. Se il datore di lavoro non è in grado di offrire sufficiente lavoro al dipendente, deve continuare a versare il salario. Siamo in presenza di una mora nell'accettazione del lavoro ai sensi dell'art. 324 cpv. 1 CO, recepita dall'art. 16.6 del CCL dichiarato di obbligatorietà generale. L'art. 16.6 del CCL per il ramo svizzero elettrico, dichiarato di obbligatorietà generale, stabilisce quanto segue: Se il deficit di ore lavorative, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere reggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).
Servizio militare, servizio civile di sostituzione (servizio civile), protezione civile o altri servizi obbligatori	40.1	Qual è la differenza tra le istruzioni di base di cui al punto d) e tutte le altre persone che prestano servizio obbligatorio ai sensi dei punti e) + f)? A quali istruzioni si fa riferimento?	Lett. d), istruzioni di base: si tratta in particolare dell'istruzione militare di base. Ciò significa che la persona entra attivamente nel servizio militare per acquisire le competenze di base. L'impedimento può ad esempio essere dovuto solo a motivi militarmente riconosciuti (ad esempio malattia, istruzione non rinviabile). Lett. e) + f), tutti gli altri servizi obbligatori: Questi includono tutti gli altri servizi obbligatori al di fuori dell'istruzione militare di base. Questi includono: <ul style="list-style-type: none"> - il servizio civile - la protezione civile - altri servizi obbligatori (come il servizio nei pompieri) - cariche politiche a livello comunale o cantonale La differenza fondamentale risiede quindi nel fatto che la lettera d) si limita all'istruzione militare di base, mentre le lettere e) + f) coprono una gamma più ampia di doveri prescritti dallo Stato. Il termine di disdetta di 7 giorni può venire ridotto o prolungato contrattualmente

Servizio di picchetto	15.2	A quali condizioni il datore di lavoro può esigere dal lavoratore il servizio di picchetto e a cosa deve prestare attenzione nel regolamento interno all'azienda?	Nel CCL le parti contraenti non hanno stabilito alcuna regola sulle condizioni ne sulle indennità concernenti il servizio di picchetto. Spetta all'imprenditore rispettare le prescrizioni legali. In particolare, valgono le regolamentazioni cantonali (UIL). Il servizio di picchetto potrebbe sottostare all'obbligo di notifica. Informazioni dettagliate sul servizio di picchetto le trovate sul sito della SECO al sequente link .
Tragitto di lavoro	27.4	Il datore di lavoro può fissare un raggio di distanza?	Se il lavoro inizia fuori sede (cantiere), previo accordo con i lavoratori il datore di lavoro può definire un raggio di distanza intorno all'azienda (max. 15 min. di tempo di viaggio effettivo ¹ dalla sede aziendale, luogo di lavoro previsto dal contratto), entro il quale il tempo necessario allo spostamento non vale come orario lavorativo. Se il cantiere si trova all'interno di tale raggio di distanza, il tempo necessario per il percorso dal domicilio del lavoratore al cantiere non è considerato tempo di lavoro. Questa regolamentazione riguarda esclusivamente i tragitti diretti tra il domicilio del lavoratore e i cantieri. I tragitti tra la sede dell'azienda e i cantieri rientrano interamente nell'orario di lavoro retribuito ai sensi dell'art. 27.2. Il regolamento in merito al raggio di distanza si applica solo alle aziende assoggettate a EIT.swiss. Esso deve essere fissato in un regolamento aziendale. Si rinvia allo strumento interpretativo «Retribuzione del tempo di viaggio ai sensi dell'art. 27» all'indirizzo: Strumenti interpretativi dal CCL 2026-2029 - CPN Elettrica .

V / 14.10.2025

¹ tempo di viaggio effettivo specifici del progetto considerando le condizioni effettive del traffico. A fini di orientamento è possibile utilizzare Google Maps, inserendo l'orario di partenza dalla ditta.