

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p><b>Art. 1 Parti contraenti</b></p> <p>Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, in seguito abbreviato in CCL, viene stipulato tra l'associazione padronale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EIT.swiss</li> </ul> <p>da una parte e le organizzazioni di lavoratori</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi Unia</li> <li>- il Sindacato interprofessionale Syna</li> </ul> <p>dall'altra.</p>	(...)
<p><b>Art. 2 Scopo del contratto</b></p> <p>Le parti contraenti desiderano con questo contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) stabilire condizioni di lavoro al passo coi tempi;</li> <li>b) promuovere ed approfondire la collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro così come quella tra le loro organizzazioni;</li> <li>c) rispettare le norme e gli accordi e risolvere eventuali divergenze d'opinione secondo la procedura prestabilita;</li> <li>d) applicare in comune i contenuti del presente contratto ai sensi dell'art. 357b CO2);</li> <li>e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;</li> <li>f) impegnarsi a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;</li> <li>g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero</li> <li>h) garantire la pace sociale sul posto di lavoro.</li> </ul>	(...)
<p><b>Art. 3 Campo di applicazione</b></p> <p><b>3.1 Campo di applicazione territoriale</b></p> <p>3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero.</p> <p>3.1.2 Fanno eccezione i datori di lavoro e i lavoratori dei Cantoni di Ginevra e Vallese, i quali dispongono di un proprio CCL.</p> <p><b>3.2 Campo di applicazione materiale</b></p> <p>Le relazioni legali si basano sulle disposizioni del Codice civile, con particolare riferimento a quelle del Codice delle obbligazioni (CO) e della Legge sul lavoro (LL, ecc.). Per tutti gli altri aspetti trovano applicazione le disposizioni del presente CCL.</p> <p><b>3.3 Campo di applicazione per le aziende</b></p> <p>3.3.1 Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che realizzano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) nell'ambito della bassa tensione, realizzano a partire dal punto di iniezione delle installazioni elettriche assoggettate all'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT). Tali attività comprendono l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, impianti di informatica e/o IT per edifici, impianti di generazione di energia elettrica e installazioni provvisorie;</li> <li>b) nell'ambito della bassissima tensione, installano e gestiscono la manutenzione di impianti di comunicazione, sicurezza, IT e tecnica di automazione a partire dal punto di transizione dai sistemi pubblici fino agli impianti degli utenti;</li> <li>c) eseguono lavori di scanalature, tracciati, posa di tubature e scatole di derivazione nonché altri lavori preparatori per le attività di cui ai punti a. e b.</li> </ul> <p>3.3.2 Il CCL si applica a tutte le aziende affiliate a EIT.swiss nella misura in cui non siano escluse dal campo di applicazione del presente CCL da una dichiarazione della Commissione Paritetica Nazionale (CPN).</p> <p>3.3.3 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.</p> <p>3.3.4 Le disposizioni del CCL relative alle condizioni lavorative e salariali (ai sensi dell'art. 2 cpv. 1 della Legge sui lavoratori distaccati, LDist e della relativa ordinanza, ODist) trovano applicazione anche per i datori di lavoro con sede</p>	(...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>all'estero che eseguono lavori nell'ambito di validità territoriale di cui all'art 3.1.1.</p> <p>3.3.5 In caso di dubbi in merito all'assoggettamento, la decisione compete alla Commissione paritetica nazionale (CPN).</p> <p><b>3.4 Campo di applicazione personale</b></p> <p>3.4.1 Lavoratori sottoposti Il CCL si applica a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici sottoposti al campo di applicazione del CCL. In caso di dubbi in merito all'assoggettamento, la decisione compete alla Commissione paritetica nazionale (CPN).</p> <p>3.4.2 Lavoratori parzialmente sottoposti Per gli apprendisti ai sensi dell'OFPr [ai sensi dell'Ordinanza della SEFRI (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione) del 27 aprile 2015 sulla formazione professionale di base, i quali svolgono un tirocinio con attestato federale di capacità (AFC)], con effetto dall'1.1.2020 trovano applicazione i seguenti articoli del CCL in materia di orario di lavoro (art. 20), giorni festivi (art. 30), indennità per giorni festivi (art. 31), indennità per assenze (art. 32), rimborso spese (art. 33) e corresponsione del salario (art. 35), 13a mensilità e conteggio (art. 18). Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento. Per quanto concerne gli apprendisti, le parti contraenti verificheranno l'eventuale introduzione di salari minimi nel corso della durata di validità del presente CCL.</p> <p>3.4.3 Lavoratori non sottoposti a) Il titolare dell'azienda ed i suoi familiari, come da art. 4, cpv.1 LL; b) I quadri; c) I 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 prevalentemente un'attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte.</p>	<p>3.4.2 Lavoratori parzialmente sottoposti Per gli apprendisti ai sensi dell'OFPr [ai sensi dell'Ordinanza della SEFRI (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione) del 27 aprile 2015 sulla formazione professionale di base, i quali svolgono un tirocinio con attestato federale di capacità (AFC)], con effetto <b>dall'1.1.2020</b> trovano applicazione i seguenti articoli del CCL in materia di orario di lavoro (art. 20 <b>CCL</b>), <b>vacanze</b> (art. 29 <b>CCL</b>), giorni festivi (art. 30 <b>CCL</b>), indennità per giorni festivi (art. 31 <b>CCL</b>), indennità per assenze (art. 32 <b>CCL</b>), rimborso spese (art. 33 <b>CCL</b>) e corresponsione del salario (art. 35 <b>CCL</b>), 13a mensilità e conteggio (art. 18 <b>CCL</b>). Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento.  <b>Per quanto concerne gli apprendisti, le parti contraenti verificheranno l'eventuale introduzione di salari minimi nel corso della durata di validità del presente CCL.</b></p> <p>(...)</p>
<p><b>3.5 Campo di applicazione delle disposizioni normative</b></p> <p>3.5.1 Le disposizioni previste dal capitolo «Disposizioni normative» (rapporto tra datore di lavoro e lavoratore) sono valvoli per tutto il campo di applicazione di questo CCL.</p> <p>3.5.2 Queste disposizioni sono vincolanti per tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori sottoposti al presente CCL.</p>	<p>(...)</p>
<p><b>Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace</b></p> <p>4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno le disposizioni dello stesso.</p> <p>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.</p> <p>4.3 Le differenze di opinione che sorgono durante il periodo di validità della Convenzione, vengono regolate nella seguente sequenza: – Commissioni Paritetiche (CP); – Commissione Paritetica Nazionale (CPN); – Tribunale arbitrale.</p>	<p>(...)</p>
<p><b>Art. 5 Libertà di associazione (affiliazione presso un'associazione o un sindacato)</b></p> <p>Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro.</p>	<p>(...)</p>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<b>Art. 6 Disposizioni complementari</b> Qualora disposizioni legali o giuridicamente valide a livello regionale o cantonale integrino il presente CCL, devono essere accluse al CCL stesso in un documento riconosciuto dalla CPN e dalla CP.  Nell'arco di un periodo transitorio di due anni, le parti contraenti verificano quali disposizioni integrative possono essere abrogate oppure recepite nel CCL. Durante tale periodo transitorio non è consentita l'introduzione di nuove disposizioni integrative.	<b>Art. 6 Disposizioni complementari</b> <del>Qualora disposizioni legali o giuridicamente valide a livello regionale o cantonale integrino il presente CCL, devono essere accluse al CCL stesso in un documento riconosciuto dalla CPN e dalla CP.</del>  Non sono ammesse nuove disposizioni integrative a livello regionale. Nel corso della durata di validità del CCL le parti contraenti esaminano le disposizioni integrative esistenti.
<b>Art. 7 Contratti di adesione</b> Le parti sociali possono stipulare congiuntamente contratti di affiliazione presso associazioni o imprese individuali.	(...)
<b>Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)</b> 8.1 Per l'attuazione capillare del CCL, le parti contraenti nominano una «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico (CPN) avente forma giuridica di associazione ai sensi dell'art. 60 segg. CC.  8.2 La CPN si compone di 8 rappresentanti dei datori di lavoro e di 8 rappresentanti dei lavoratori (5 rappresentanti Unia e 3 rappresentanti Syna).  8.3 Le decisioni della CPN vengono assunte a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità dei voti, non viene decretata alcuna delibera. L'assemblea della CPN ha numero legale e quindi facoltà di deliberare se sono presenti almeno 5 rappresentanti per parte. Le sostituzioni (deleghe) non sono ammesse.  8.4 Le disposizioni dettagliate relative all'organizzazione e all'amministrazione della CPN sono fissate negli Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (Allegato 1 al CCL).  8.5 La CPN si occupa dei seguenti compiti: a) gestione delle trattative per CCL, i salari e l'orario di lavoro; b) l'applicazione del presente CCL e della sua DFO; c) dietro richiesta, gestione dei casi con salari inferiori a quelli minimi ai sensi dell'art. 17.5; d) promozione della formazione professionale e il perfezionamento professionale (ad es. incentivazione di corsi di perfezionamento professionale in un determinato campo professionale, parallelamente e/o a complemento della formazione di base); e) emanazione di tutti i regolamenti e le direttive necessari all'applicazione del CCL e della DFO. f) emanazione delle istruzioni per le Commissioni Paritetiche relative alla fatturazione dei contributi della formazione professionale e di perfezionamento professionale e per spese di applicazione; g) designazione della cassa incaricata dell'incasso dei contributi della formazione professionale e di perfezionamento professionale e per spese di applicazione; h) assunzione di giudizi e decisioni in caso di divergenze di opinione e di controversie tra le parti contraenti, riguardanti l'applicazione e l'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una delle appendici che ne sono parte interante; i) definizione e l'incasso di costi di controllo, richiami, costi processuali e pene convenzionali; j) allestimento di istruzioni di sanzione alle CP e alla loro vigilanza; k) assunzione di decisioni in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al CCL e alla DFO; l) gestione dei problemi sottoposti dalle Commissioni Paritetiche, purché essi – esulino dal quadro dell'azienda – si riferiscano all'interpretazione del CCL – riguardino il sistema di controllo dei libri paga – siano di interesse generale; m) durante il periodo di validità contrattuale, sviluppo di soluzioni comuni nell'ambito del pensionamento anticipato per i dipendenti più anziani; n) gestione di questioni o mansioni portate all'attenzione della CPN stessa; o) vigilanza sulle CP; in particolare le inadempienze accertate sulla base dei controlli sui libri paga e le relative sanzioni; p) informazione delle CP circa le prescrizioni della SECO, ma anche su altre basi legali settoriali come ad es.	(...)  8.3 Le decisioni della CPN vengono assunte a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità dei voti, non viene decretata alcuna delibera. <del>L'assemblea della CPN ha numero legale e quindi facoltà di deliberare se sono presenti almeno 5 rappresentanti per parte. Le sostituzioni (deleghe) non sono ammesse..</del>  f) emanazione delle istruzioni per le Commissioni Paritetiche <del>relative alla fatturazione dei contributi della formazione professionale e di perfezionamento professionale e per spese di applicazione;</del>
	m) <b>abrogato</b> (...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>l'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT), CFSL, ecc.;</p> <p>q) definizione dei criteri e l'allestimento delle conferme CCL. La CPN emana le necessarie direttive a riguardo.</p> <p>r) La CPN può delegare queste mansioni o parti di esse a organizzazioni o CP appositamente attrezzate</p> <p>8.6 La CPN e/o la CP hanno il diritto di effettuare, oppure di far effettuare da terzi i controlli necessari presso i datori di lavoro sottoposti al presente CCL in merito all'applicazione del contratto collettivo.</p> <p>8.7 La CPN si occupa inoltre dell'analisi della situazione economica nel ramo dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni e deve in particolare giudicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la situazione economica;</li> <li>b) la situazione del mercato;</li> <li>c) la situazione del mercato del lavoro;</li> <li>d) il settore sociale;</li> <li>e) l'inflazione.</li> </ul> <p>8.8 La CPN rispettivamente le parti contraenti negoziano ogni anno in maniera esaustiva su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) I salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (appendice 5a e 5b).</li> <li>b) Gli aumenti salariali a favore dei lavoratori (appendice 5a e 5b).</li> <li>c) Inflazione annua (stato al 30.9 dell'anno in questione). Se il rincaro annuo è inferiore all'1%, i salari vengono adeguati automaticamente e via in generale. Se il rincaro supera l'1%, per la parte che eccede tale percentuale vengono intavolate trattative.</li> </ul> <p>8.9 I salari minimi / gli adeguamenti salariali definiti dalle controparti del CCL vengono rese note dai partner negoziali ai membri dopo la conclusione delle trattative in seno alla CPN. Le parti contraenti possono informare circa il risultato negoziale raggiunto in maniera reciprocamente indipendente.</p>	<p>8.6 <b>La CPN garantisce che i controlli vengano sostanzialmente effettuati da istanze esterne specializzate.</b></p> <p>(...)</p> <p>8.8 <b>a-c finora: Abrogato</b></p> <p>8.8 <b>nuovo:</b></p> <p><b>Le parti contraenti rendono noti ogni anno gli adeguamenti salariali in conformità all'appendice 5c CCL.</b></p> <p>8.9 I salari minimi / gli adeguamenti salariali definiti dalle controparti del CCL vengono rese note dai partner negoziali ai membri dopo la conclusione delle trattative in seno alla CPN. Le parti contraenti possono informare circa il risultato negoziale raggiunto in maniera reciprocamente indipendente.</p>
<p><b>Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP)</b></p> <p>9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali con la forma giuridica di un'associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC. I seggi in tali commissioni vengono occupati dalle parti contraenti regionali.</p> <p>9.2 Gli statuti / le disposizioni regionali o cantonali devono definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le competenze,</li> <li>– il numero dei membri,</li> <li>– l'organizzazione delle Commissioni Paritetiche.</li> </ul> <p>9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) delle spese di applicazione e dei contributi di formazione e perfezionamento professionale secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>b) l'organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;</li> <li>c) l'esame delle questioni che le vengono presentate da <ul style="list-style-type: none"> <li>– parti contraenti;</li> <li>– sezioni;</li> <li>– CPN;</li> </ul> </li> <li>d) la conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) incl. rapporto di controllo secondo le direttive della CPN in materia di rispetto delle disposizioni CCL nonché di ulteriori basi legali settoriali, come ad es. l'Ordinanza sugli impianti a bassa tensione OIBT, CFSL.</li> <li>e) garanzia dell'applicazione del CCL secondo le direttive della CPN;</li> <li>f) in caso di accertamento di inadempienze, la formulazione di richiami;</li> <li>g) definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;</li> <li>h) promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;</li> </ul>	<p><b>Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP)</b></p> <p>9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali con la forma giuridica di un'associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC. I seggi in tali commissioni vengono occupati dalle parti contraenti <b>regionali</b>.</p> <p>(...)</p> <p>9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.1) <b>Le CP tengono la contabilità in conformità alle direttive della CPN.</b></li> <li>a.2) la fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) delle spese di applicazione e dei contributi di formazione e perfezionamento professionale secondo le istruzioni della CPN;</li> <li>(...)</li> <li>d) <b>l'organizzazione della conduzione</b> di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) incl. rapporto di controllo (...) secondo le direttive della CPN in materia di rispetto delle disposizioni CCL nonché di ulteriori basi legali settoriali, come ad es. l'Ordinanza sugli impianti a bassa tensione OIBT, CFSL.</li> <li>(...)</li> </ul>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>i) esecuzione di controlli presso le imprese che distaccano personale secondo le direttive della CPN;</p> <p>j) la promozione e il supporto circa l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;</p> <p>k) in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi secondo le direttive della CPN ai sensi dell'art. 17.5 CCL;</p> <p>9.4 In data 1.1.2022 le Commissioni Paritetiche regionali riceveranno dalla CPN la totalità delle competenze secondo le direttive della CPN stessa per la conduzione dei controlli e la comminazione di sanzioni ai sensi dell'art. 9.3 lett. d), f) e g).</p> <p>Nell'ambito delle loro attività di controllo, le CP tengono in considerazione in particolare le seguenti procedure / disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se in occasione dei controlli di cui al punto 9.3 lett. d) vengono riscontrate inadempienze del CCL, la CPN viene informata a riguardo.</li> <li>- Se in occasione dei suddetti controlli vengono riscontrate inadempienze contro altre disposizioni di legge (ad es. Ordinanza sugli impianti a bassa tensione OIBT, CFSL), ovvero sussiste il sospetto di simili carenze, la CP ne dà notifica alla CPN nonché all'istanza competente.</li> <li>- La CP si attiene alle disposizioni sancite nell'accordo di prestazione di servizio (ai sensi dell'art. 9.8) e alle direttive della CPN.</li> <li>- I contratti relativi ai controlli stipulati dalle CP con istanze esterne necessitano dell'autorizzazione da parte della CPN.</li> <li>- La CP garantisce che le unità di controllo documentino in maniera sufficiente le inadempienze riscontrate.</li> <li>- Le CP garantiscono che i controlli vengano effettuati da istanze esterne dotate di un'opportuna preparazione tecnico-specialistica.</li> </ul> <p>9.5 Il Regolamento della CPN trova applicazione per analogia per le CP.</p> <p>9.6 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, l'assunzione delle relative funzioni è di competenza della CPN.</p> <p>9.7 Gli statuti delle CP devono essere approvati dalla CPN.</p> <p>9.8 Le prestazioni e le competenze trasferite dalla CPN alla CP necessitano di un apposito accordo di prestazione di servizi.</p>	<p>i. <b>l'organizzazione dell'esecuzione</b> di controlli presso le imprese che distaccano personale secondo le direttive della CPN;</p> <p>(...)</p> <p>9.4 <b>In data 1.1.2022 le Commissioni Paritetiche regionali riceveranno dalla CPN Le Commissioni Paritetiche regionali ricevono dalla CPN</b> la totalità delle competenze secondo le direttive della CPN stessa per la conduzione dei controlli <b>e la comminazione di sanzioni</b> ai sensi dell'art. 9.3 lett. d), f) e g).</p> <p>Nell'ambito delle loro attività di controllo, le CP tengono in considerazione in particolare le seguenti procedure / disposizioni:</p> <p>(...)</p>
<p><b>Art. 10 Infrazioni al CCL</b></p> <p><b>10.1 Rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali</b></p> <p>10.1.1 Su richiesta, l'organo di controllo delle parti contraenti, designato dalla CPC o dalle CP è chiamato ad eseguire controlli sul rispetto delle disposizioni del CCL presso i datori di lavoro. I datori di lavoro 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.</p> <p>Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle 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 nell'azienda con indicazioni precise sull'orario di inizio del lavoro, delle pause e della fine del lavoro (mattina, pausa pranzo e sera), questa fattispecie è considerata una violazione del CCL e viene sanzionata di conseguenza.</p> <p>10.1.2 I datori di lavoro sono tenuti a conservare i documenti a norma di legge, comunque per almeno cinque anni. Le infrazioni contro l'obbligo di conservazione vengono opportunamente sanzionate.</p> <p>10.1.3 Non appena ad un datore di lavoro viene annunciata l'imminente esecuzione di un controllo, non è più possibile versare ai lavoratori qualsiasi forma di pagamento di arretrati.</p>	(...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>10.1.4 La CP e/o la CPN sono autorizzate ad applicare il diritto di azione nel quadro delle prestazioni che risultano dalle pretese emerse dai controlli svolti dalla CPN e/o dalla CP stesse.</p> <p><b>10.2 Infrazioni del datore di lavoro</b></p> <p>10.2.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL vengono obbligati dalla CPN e/o dalla CP a effettuare il pagamento degli arretrati. 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.</p> <p>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.</p> <p>Trova inoltre applicazione quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La pena convenzionale viene fissata sulla base di un regolamento allestito dalla CPN.</li> <li>2. Ogni violazione delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro può essere sanzionata con una pena convenzionale fino a un importo massimo di CHF 30'000.– per ogni violazione; i pagamenti arretrati (conguagli) a favore dei lavoratori non vengono inclusi in tale computo. Se l'importo di conguaglio risulta superiore a CHF 30'000.–, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata.</li> <li>3. In caso di recidiva o di gravi violazioni delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro, la pena convenzionale può essere innalzata fino a CHF 120'000.– Se l'importo dei pagamenti arretrati (conguagli) risulta superiore a CHF 120 000, la CPN e/o la CP sono autorizzate a comminare una pena ancora più elevata (max. 110% dell'importo arretrato).</li> </ol> <p><b>10.3 Infrazioni dei lavoratori</b></p> <p>10.3.1 I lavoratori che violano il Contratto collettivo di lavoro possono essere condannati al pagamento di una pena convenzionale.</p> <p>10.4 La CPN e/o la CP, hanno il diritto di applicare pene convenzionali. A pagamento avvenuto, quest'ultime devono essere versate dall'organo di controllo alla CPN e/o alla CP e devono essere utilizzate per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.</p> <p>10.5 I costi addebitati dalla CPN e/o dalla CP ai datori di lavoro e/o ai lavoratori devono essere versati alla CPN e/o alla CP entro un termine di 30 giorni.</p>	<p>(...)</p> <p><b>10.2 Infrazioni del datore di lavoro</b></p> <p>10.2.1 I datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL vengono obbligati dalla CPN e/o dalla CP a effettuare il pagamento degli arretrati. 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.</p> <p><b>Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza per iscritto dall'organo di controllo incaricato ai sensi dell'art. 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.</b></p> <p>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.</p> <p>Trova inoltre applicazione quanto segue:</p> <p>(...)</p>
<p><b>Art. 11 Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale</b></p> <p>11.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e alla formazione e perfezionamento professionale.</p> <p>11.2 Ogni lavoratore versa un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.</p> <p>Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.00 al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.00 al mese, per un totale di CHF 21.00 al mese.</p> <p>Qualora dalle analisi di cui all'art. 11.9 CCL dovesse emergere un fabbisogno di adeguamento, l'importo dei contributi verrà sottoposto ad adeguamento.</p>	<p>(...)</p> <p>11.2 (...)</p> <p>Ogni datore di lavoro versa per ogni lavoratore un contributo alle spese di applicazione di CHF 11.- al mese e un contributo alla formazione e al perfezionamento professionale di CHF 10.- al mese, per un totale di CHF 21.- al mese. (...)</p> <p><b>Qualora dalle analisi di cui all'art. 11.9 CCL dovesse emergere un fabbisogno di adeguamento, l'importo dei contributi verrà sottoposto ad adeguamento.</b></p> <p><b>Il contributo dei datori di lavoro è limitato a un massimo di CHF 20'000 all'anno per ogni datore di lavoro.</b></p>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>11.3 Il datore di lavoro deduce il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento di tutti i lavoratori mensilmente dal salario e trasferisce i relativi importi alla Commissione paritetica. Per motivi amministrativi, i contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento vengono incassati dalla Commissione Paritetica. La CP versa alla cassa della Commissione Paritetica Nazionale la quota regolamentare di sua competenza.</p> <p>11.4 I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il rimborso di questo contributo e alla formazione e al perfezionamento dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.</p> <p>11.5 Per i membri delle associazioni contraenti i contributi sono compresi nella quota d'associazione. Ciò significa che i datori di lavoro membri di EIT.swiss non devono versare alcun contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.</p> <p>11.6 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è dovuto soltanto a partire da un periodo di un mese intero. Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.</p> <p>11.7 La CPN emana un regolamento concernente l'incasso dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento (appendice 2 CCL).</p> <p>11.8 I lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare l'intero contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.</p> <p>11.9 Le parti contraenti analizzeranno l'eventuale possibilità di unificare e armonizzare i contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento entro il 31.12.2021.</p>	(...)
<b>Art. 12 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento</b>	<b>11.6</b> Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è dovuto <b>anche per i mesi incompleti</b> . Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.
<p>12.1 Al fine di realizzare gli obiettivi prefissati 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.</p> <p>12.2 L'utilizzo di questi mezzi serve in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per coprire le spese di applicazione;</li> <li>b) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;</li> <li>c) per promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);</li> <li>d) per mantenere ed approfondire la collaborazione tra le parti contraenti.</li> </ul>	(...)
<b>Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro</b>	(...)
<b>13.1 Contratto di lavoro</b> Il datore di lavoro stipula con ogni collaboratore/trice che rientra nel campo di applicazione del presente CCL un contratto individuale di lavoro (CIL) in forma scritta, basato sul presente CCL. Il CIL regolamenta almeno i seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'inizio del rapporto di lavoro;</li> <li>b) in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la relativa durata;</li> <li>c) il grado di occupazione;</li> <li>d) la regolamentazione dell'orario di lavoro;</li> <li>e) la funzione;</li> <li>f) il salario di base;</li> <li>g) il luogo di lavoro.</li> </ul>	(f) <b>il salario di base il salario lordo effettivo</b> (...)
<b>13.2 Igiene e prevenzione degli infortuni</b>	
13.2.1 I datori di lavoro applicano di concerto con i lavoratori 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».	

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>13.2.2 Il datore di lavoro adotta nell'azienda e sui cantieri le misure necessarie alla salvaguardia della vita e della salute del lavoratore.</p> <p>13.2.3 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo.</p> <p>13.2.4 Il datore di lavoro partecipa attivamente, nell'ambito del suo campo professionale, all'analisi delle questioni relative alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela della salute.</p>	
<b>Art. 14 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice</b> <p><b>14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro</b></p> <p>a) Ogni lavoratore dipendente evita la conduzione di attività extraaziendali che possono pregiudicare la sua capacità lavorativa.</p> <p>b) Il lavoratore esegue tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni.</p> <p>c) Deve correggere a sue spese ogni lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni stabilite.</p> <p>d) Si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto.</p> <p>e) Deve pervenire per tempo sul posto di lavoro ed eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente.</p> <p>f) Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.</p> <p>g) Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni aggiornate vigenti in materia</p> <p>h) di eliminazione dei rifiuti.</p> <p><b>14.2 Igiene e prevenzione degli infortuni</b></p> <p>a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.</p> <p>b) Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.</p> <p>c) Il lavoratore deve rispettare rigorosamente le istruzioni della Suva e del datore di lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>14.3 Divieto del lavoro nero</b></p> <p>14.3.1 Per l'intera durata del suo contratto, il lavoratore non può svolgere alcuna attività professionale che rientra nel campo di applicazione del presente CCL dietro remunerazione o corresponsione di prestazioni pecuniarie per conto di terzi.</p> <p>14.3.2 L'esecuzione di lavoro nero ai sensi dell'art. 14.3.1 autorizza il datore di lavoro al licenziamento immediato del lavoratore.</p> <p><b>14.4 Obbligo di restituzione e obbligo di segretezza</b></p> <p>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.</p> <p>Vige un obbligo assoluto di segretezza per tutta la durata del rapporto di lavoro così come dopo la conclusione dello stesso.</p>	<p>(...)</p> <p>d. <b>Il lavoratore</b> si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto;</p> <p>(...)</p>
<b>Art. 15 Ore supplementari e lavoro straordinario</b> <p>15.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari ed eventuale lavoro straordinario. Il datore di lavoro esige queste ore solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.</p>	<p>(...)</p>

Nota:

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029										
15.2 Per assicurare l'operatività di impianti di rilevanza sistematica e il servizio di riparazione, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto. L'organizzazione del servizio di picchetto comporta un Regolamento interno all'azienda, che deve essere approvato sia dal datore di lavoro che dai lavoratori direttamente interessati. Le condizioni minime sono regolamentate negli artt. 14 e 15 OLL 1.											
<b>Art. 16 Salario a rendimento</b>											
16.1 Datore di lavoro e lavoratore concordano il salario individuale secondo il principio del rendimento.	(...)										
16.2 Il salario a rendimento può essere fissato come salario mensile oppure orario.											
16.3 Il salario orario lordo corrispondente a quello mensile risulta, nel caso di una durata annuale linda del lavoro di 2'080 ore, dalla divisione del salario mensile per 174 ore.	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 13a mensilità (cfr. appendice 6 CCL).										
16.4 È vietato al lavoratore impegnare il suo futuro salario a beneficio di terzi (divieto di cessione) tranne in caso di piognoramenti dello stipendio in forza del diritto esecutivo.	(...)										
16.5 Qualora, dopo la disdetta, il conteggio orario 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.											
16.6 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).											
<b>Art. 17 Salario minimo</b>	<b>Art. 17 Salario minimo / Adeguamento salariale</b>										
17.1 Le parti contraenti definiscono i salari minimi per i lavoratori assoggettati al CCL. Per i giovani lavoratori senza AFC nel ramo e fino al compimento del 19° anno d'età i salari minimi non sono applicabili. Allo stesso modo, i salari minimi non trovano applicazione per gli apprendisti, né tantomeno per gli apprendisti a partire da 19 anni di età.	I salari minimi annuali e i salari effettivi annuali (adeguamenti salariali) sono disciplinati come segue: (...)										
17.2 Fino al 31.12.2020 sono valedoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a.  A partire dal 01.01.2021 sono valedoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5b.	17.2 Fino al 31.12.2020 sono valedoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5° CCL.  A partire dal 01.01.2021 sono valedoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5b CCL.  I salari minimi in vigore dal 01.01.2026 sono riportati nell'appendice 5c CCL.										
17.3 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.).	(...)										
17.4 I salari minimi devono essere definiti come importo fisso. I salari minimi e gli adeguamenti salariali vengono elencati negli allegati 5a e 5b.											
17.5 Se, per motivi inerenti la persona del lavoratore (ad es. a seguito di un problema di salute), non è possibile pagare un salario minimo fissato dalle parti contraenti il CCL, è necessario sottoporre alla CPN una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.	17.6 Le parti contraenti hanno convenuto di applicare ogni anno in settembre, sulla base del rincaro del mese di settembre secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC), la seguente tabella per l'adeguamento dei salari effettivi la cui entrata in vigore è fissata per l'inizio dell'anno successivo. Gli adeguamenti salariali definitivi sono stabiliti nell'appendice 5c CCL.										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rincaro</th> <th>2026</th> <th>2027</th> <th>2028</th> <th>2029</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino all'1.499%</td> <td>Adeguamento al</td> <td>Adeguamento al</td> <td>Adeguamento al</td> <td>Adeguamento al</td> </tr> </tbody> </table>	Rincaro	2026	2027	2028	2029	Fino all'1.499%	Adeguamento al	Adeguamento al	Adeguamento al	Adeguamento al
Rincaro	2026	2027	2028	2029							
Fino all'1.499%	Adeguamento al	Adeguamento al	Adeguamento al	Adeguamento al							

Nota:

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029				
	rincaro sulla base dei salari effettivi ma al- meno CHF 50.00 mensili a titolo ge- nerale	rincaro sulla base dei salari effettivi ma al- meno CHF 50.00 mensili a titolo ge- nerale	rincaro sulla base dei salari effettivi ma al- meno CHF 50.00 mensili a titolo ge- nerale	rincaro sulla base dei salari effettivi ma al- meno CHF 50.00 mensili a titolo ge- nerale	rincaro sulla base dei salari effettivi ma al- meno CHF 50.00 mensili a titolo ge- nerale
1.5-1.999%	CHF 60 mensili a titolo ge- nerale	CHF 60 mensili a titolo ge- nerale	CHF 60 mensili a titolo ge- nerale	CHF 60 mensili a titolo ge- nerale	+ 0.5% a titolo indi- viduale
	+ 0.5% a titolo indi- viduale	+ 0.5% a titolo indi- viduale	+ 0.5% a titolo indi- viduale	+ 0.5% a titolo indi- viduale	+ 0.5% a titolo indi- viduale
> 2%	da negoziare				
<b>Art. 18 13<sup>a</sup> mensilità</b>	In caso di rincaro superiore al 2% le trattative vengono condotte sulla base di quanto segue: a) la situazione economica generale, b) la situazione del mercato, c) la situazione del mercato del lavoro, d) la situazione economica del ramo professionale, e) l'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo, f) l'aumento delle spese salariali accessorie.				
18.1 Il lavoratore riceve una 13° mensilità pari al 100% del salario medio mensile per l'anno civile in questione.	(...)				
18.2 La 13a mensilità viene versata al più tardi nel mese di dicembre oppure, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro. Previo accordo, la 13a mensilità può essere corrisposta anche con cadenza mensile.					
18.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, la 13a mensilità viene pagata pro rata temporis.					
18.4 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, la 13 <sup>a</sup> mensilità può essere ridotta di 1/12 per ogni successivo mese intero di impedimento. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione					
<b>Art. 19 Formazione e perfezionamento personale</b>	(...)				
19.1 I lavoratori che sottostanno al presente CCL sono tenuti ad interessarsi ai nuovi sviluppi, alle nuove tecniche di lavoro ecc. nel settore di riferimento, nonché alla formazione e perfezionamento continua/o.					
19.2 Per la sua formazione e perfezionamento professionale il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno.					
19.3 Il diritto ai giorni lavorativi pagati trova applicazione soltanto per i corsi e gli eventi di formazione organizzati da una o entrambe le parti contraenti e/o che sono riconosciuti da entrambe le parti.					
19.4 Le CP informano le aziende ed i lavoratori almeno una volta all'anno circa l'offerta di tali corsi di formazione.					

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<b>Art. 20 Durata del lavoro</b>	<b>Art. 20 Durata del lavoro</b>
20.1 La durata annuale linda del lavoro ammonta a 2'080 ore.	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 linda 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). Nell'ambito della regolamentazione flessibile dell'orario di lavoro, è possibile che ogni settimana vengano lavorate ulteriori 5 ore a titolo aggiuntivo senza supplementi. In assenza di necessità stagionali (art. 22 OLL 1) l'orario di lavoro massimo settimanale ai sensi di legge ammonta a 50 ore (art. 9 cpv. 1lett. b. LL). È necessario prestare attenzione all'art. 21.2.	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). <del>Nell'ambito della regolamentazione flessibile dell'orario di lavoro, è possibile che ogni setti mana vengano lavorate ulteriori 5 ore a titolo aggiuntivo senza supplementi.</del> In assenza di necessità stagionali (art. 22 OLL 1) l'orario di lavoro massimo settimanale ai sensi di legge ammonta a 50 ore (art. 9 cpv. 1lett. b. LL). È necessario prestare attenzione all'art. 21.2.
20.3 La ripartizione delle ore di lavoro (determinazione della durata quotidiana o settimanale del lavoro) è di competenza del datore di lavoro. La determinazione può anche essere fatta in maniera differente se si tratta di lavori di gruppo o di oggetti specifici.	(...)
20.4 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.	
20.5 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.	
20.6 Il datore di lavoro esegue mensilmente una ricapitolazione cumulativa delle ore di lavoro effettuate. Sulla distinta paga mensile devono essere riportati l'orario lavorativo normale, il lavoro di recupero e le ore straordinarie ai sensi dell'art. 21. Il datore di lavoro informa il lavoratore circa la sua situazione.	
<b>Art. 21 Ore supplementari</b>	(...)
21.1 Indennità per ore supplementari Sono considerate ore supplementari quelle che, nell'arco di un anno civile, superano la durata annuale linda determinante del lavoro eseguito nei limiti del lavoro di giorno e di sera (ore 06.00 – 23.00). La regolamentazione delle ore supplementari deve essere attuata ai sensi dell'art. 21.3.  Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sono considerate ore supplementari le ore che superano i seguenti valori: <ul style="list-style-type: none"><li>– il numero di giorni di lavoro (incl. vacanze e festivi) moltiplicato per 8 ore più le ore di recupero quotidiane oppure</li><li>– il numero di settimane lavorative (incl. vacanze e giorni festivi) moltiplicato per 40 ore più il tempo di recupero settimanale. Il numero massimo di ore di supplementari trasferibili deve essere regolamentato ai sensi dell'art. 21.3 CCL.</li></ul>	
21.2 Le ore supplementari vengono compensate unicamente se sono state ordinate dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, o riconosciute in seguito come tale.	
21.3 Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di 120 ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale linda del lavoro secondo l'art. 20.1. 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. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e/o il lavoratore decidono rispettivamente 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 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagato nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.	21.3 Per il 31 dicembre di ogni anno si può riportare al periodo successivo un massimo di <b>100</b> ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale linda del lavoro secondo l'art. 20.1. 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. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e/o il lavoratore decidono rispettivamente 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 <b>100</b> ore, le ore in eccesso devono essere pagato nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.  <b>Solo su richiesta del lavoratore è consentita una compensazione con giorni liberi (senza supplemento in tempo).</b>

**Nota:**

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029																				
21.4 Le ore di lavoro supplementari che eccedono la soglia di 45 ore settimanali (senza lavoro di recupero) devono essere di norma pagate per la fine del mese seguente con un supplemento del 25%.	Ciò deve essere stabilito in un accordo scritto. 21.4 Abrogato																				
<b>Art. 22 Lavoro straordinario</b> 22.1 Sono considerate come lavoro straordinario le ore che superano la soglia di 50 ore settimanali e che sono state appositamente ordinate dall'istanza gerarchica superiore o sono state autorizzate tempestivamente dopo l'erogazione della prestazione. 22.2 Il lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento del 25%. 22.3 Qualora vengano pagati supplementi per lavoro di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi, non sono dovuti ulteriori supplementi salariali del 25% per un eventuale lavoro straordinario.	(...)																				
<b>Art. 23 Lavoro notturno</b> È considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00.	(...)																				
<b>Art. 24 Lavoro domenicale e nei giorni festivi</b> È 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.	(...)																				
<b>Art. 25 Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi</b> 25.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Orario</th><th>Domeniche/giorni Festivi</th><th>Lunedì-venerdì</th><th>Sabato</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>00.00-06.00</td><td>100%</td><td>50%</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>06.00-13.00</td><td>100%</td><td>0%</td><td>0%</td></tr> <tr> <td>13.00-23.00</td><td>100%</td><td>0%</td><td>25%</td></tr> <tr> <td>23.00-24.00</td><td>100%</td><td>50%</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> 25.2 Questi orari di lavoro particolari vengono conteggiati in modo separato dal normale orario di lavoro e possono essere compensati / pagati soltanto mediante corresponsione di salario. 25.3 È necessario rispettare eventuali periodi di compensazione previsti ai sensi di legge.	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%	(...)
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%																		
<b>Art. 26 Lavoro di recupero</b> 26.1 Il lavoro di recupero viene utilizzato come compensazione del tempo di lavoro per le giornate di ponte e per i giorni liberi supplementari. 26.2 Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per iscritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno. 26.3 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario e/o lavoro supplementare. Esso serve per compensare sia i giorni festivi eccedenti rispetto ai nove giorni festivi pagati, sia eventuali ponti. 26.4 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.	(...)																				
<b>Art. 27 Percorso casalavoro</b> 27.1 La determinazione del luogo di inizio del lavoro (domicilio dell'azienda o cantiere) compete al datore di lavoro. 27.2 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 posto di lavoro (cantiere).	(...)																				

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>27.3 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.</p> <p>27.4 Le aziende, di concerto con i lavoratori o con una delegazione dei lavoratori ai sensi degli artt. 27.3 che disciplinano il tragitto casalavoro, sono autorizzate a fissare un regolamento in merito a un'area geografica (raggio di distanza) entro la quale il tempo necessario allo spostamento non vale come orario lavorativo. Questo regolamento aziendale deve essere depositato presso le CP, ma non necessita l'approvazione delle stesse</p>	<p>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.</p> <p>27.4 Le aziende, di concerto con i lavoratori o con una delegazione dei lavoratori ai sensi degli artt. 27.3 che disciplinano il tragitto casalavoro, sono autorizzate a fissare un regolamento in merito a un'area geografica (raggio di distanza) entro la quale il tempo necessario allo spostamento non vale come orario lavorativo.  <b>Il raggio di distanza non può superare i 15 minuti effettivi per un tragitto. Il raggio di distanza viene calcolato unicamente dalla sede dell'azienda (luogo di assunzione contrattuale). Questo regolamento aziendale deve essere depositato presso le CP, ma non necessita l'approvazione delle stesse.</b></p>
<b>Art. 28 Interruzione (pausa pranzo)</b>	(...)
<p>28.1 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.</p> <p>28.2 Il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi su una pausa pranzo minima di almeno 30 minuti, laddove l'orario lavorativo non ecceda la durata di 9 ore.</p> <p>28.3 Il lavoro può essere inoltre interrotto per una pausa non pagata per ogni mezza giornata. Il momento e la durata della pausa saranno definiti dal datore di lavoro di concerto con il lavoratore.</p>	
<b>Art. 29 Vacanze</b>	<b>Art. 29 Vacanze</b>
<p>29.1 La durata delle vacanze è pari a:          24 giorni a partire dal 21° anno di età fino al 35° anno compiuto;          25 giorni a partire dal 36° anno di età fino al 55° anno compiuto;          30 giorni a partire dal 56° anno di età fino al 65° anno compiuto</p> <p>29.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.</p> <p>29.3 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.</p> <p>29.4 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 (ad es. a seguito di terapia medica quotidiana, degenza ospedaliera). Il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.</p> <p>29.5 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. In caso di malattia o infortunio durante le vacanze nell'UE è sufficiente un certificato medico.</p> <p>29.6 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 <math>\frac{1}{12}</math> a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente.          I corsi di ripetizione nell'ambito del servizio militare e la gravidanza non sono considerati come interruzione.</p> <p>29.7 Se l'impeditimento 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 esercizio di una funzione pubblica, senza sua colpa, il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze. In caso di impedimenti di lunga durata nell'arco dell'anno civile, le vacanze possono essere ridotte a partire dal terzo mese intero.</p> <p>29.8 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.</p> <p>29.9 Per un anno civile incompleto, la durata delle vacanze viene determinata proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno civile in questione.</p>	<p>29.1 La durata delle vacanze è pari a:  <b>27 giorni fino al 50° anno compiuto;</b>  <b>30 giorni a partire dal 50° anno di età;</b></p> <p><b>29.2 Abrogato</b></p> <p>(...)</p>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>29.10 Il datore di lavoro fissa il periodo delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.</p> <p>29.11 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.</p> <p>29.12 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.</p> <p>29.13 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.</p> <p>29.14 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi. 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.</p> <p>29.15 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.</p> <p>29.16 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.</p>	(...)
<b>Art. 30 Giorni festivi</b>	(...)
<p>30.1 Nove giorni festivi federali o cantonali all'anno sono indennizzabili, purché cadano in un giorno lavorativo. I nove giorni festivi vengono fissati in base alle disposizioni legali federali e cantonali. È determinante la località in cui è ubicata la sede dell'azienda del datore di lavoro. Qualora non sussistano disposizioni federali o cantonali a riguardo, sono soggetti a obbligo di indennizzo i giorni festivi di cui all'art. 30.2.</p> <p>30.2 Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1° gennaio (Anno Nuovo)</li> <li>– 2 gennaio (San Bertoldo)</li> <li>– Venerdì Santo</li> <li>– Lunedì di Pasqua</li> <li>– Ascensione</li> <li>– Lunedì di Pentecoste</li> <li>– 1° agosto (festa nazionale)</li> <li>– Natale (25 dicembre)</li> <li>– Santo Stefano (26 dicembre)</li> </ul> <p>30.3 Eventuali giorni festivi o di riposo federali, cantonali o pubblici che eccedono i nove giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo non sono soggetti a obbligo di indennizzo.</p> <p>30.4 Le CP sono autorizzate a stabilire i rispettivi giorni festivi locali. Se le CP non si avvalgono di questo diritto, trova applicazione la regolamentazione ai sensi degli artt. da 30.1 a 30.3 CCL.</p> <p>30.5 Per la determinazione dei giorni festivi è determinante la località in cui è ubicata la sede dell'azienda del datore di lavoro. In caso di eventuali sovrapposizioni locali, le parti hanno la facoltà di accordarsi a riguardo.</p>	(...)
<b>Art. 31 Indennità per giorni festivi</b>	(...)
<p>31.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.</p> <p>31.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.</p>	

**Nota:**

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029																																
<p>31.3 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 ferie non retribuite.</p> <p>31.4 Per i lavoratori a tempo parziale viene pagato il giorno festivo corrispondente, laddove questo cada in una giornata che normalmente è lavorativa per il lavoratore.</p> <p>31.5 Per i lavoratori remunerati con salario orario, viene applicato un supplemento in base alla tabella riportata nell'Appendice 6 per il calcolo dei giorni di vacanza e dei giorni festivi.</p> <p>31.6 Se la Confederazione o i singoli cantoni fissano, in seguito, ulteriori giorni festivi, da questi giorni non deriva alcun diritto di indennizzo supplementare.</p>	(...)																																
<b>Art. 32 Indennità per assenze giustificate</b>	<b>Art. 32 Indennità per assenze giustificate</b>																																
32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi, il lavoratore ha diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:	32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi <b>o festivi</b> , il lavoratore ha <b>diritto a un indennizzo del 100%</b> delle seguenti assenze:																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Motivo</th><th>Giorni di lavoro</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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)</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Nascita di un figlio del/la lavoratore/trice</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a</td><td>3</td></tr> <tr> <td>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</td><td>3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune</td></tr> <tr> <td>Giornata d'informazione per l'arruolamento e congedo</td><td>1</td></tr> <tr> <td>In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo una volta all'anno</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico</td><td>fino a 3 giorni per ogni caso di malattia</td></tr> </tbody> </table>	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	Nascita di un figlio del/la lavoratore/trice	1	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 d'informazione per l'arruolamento e congedo	1	In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, 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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Motivo</th><th>Giorni di lavoro</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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)</td><td>2</td></tr> <tr> <td><b>Congedo di paternità</b> giusta l'art. 329g del CO</td><td><b>10 giorni al 100% (pro rata in caso di lavoro a tempo parziale)</b></td></tr> <tr> <td>Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a</td><td>3</td></tr> <tr> <td>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</td><td>3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune</td></tr> <tr> <td><b>Giornata di orientamento scuola reclute e congedo</b></td><td>1</td></tr> <tr> <td>In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, al massimo una volta all'anno</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Accudimento di figli malati di lavoratori/trici con obblighi familiari, dietro presentazione di un certificato medico</td><td>fino a 3 giorni per ogni caso di malattia</td></tr> </tbody> </table>	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	<b>Congedo di paternità</b> giusta l'art. 329g del CO	<b>10 giorni al 100% (pro rata in caso di lavoro a tempo parziale)</b>	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	<b>Giornata di orientamento scuola reclute e congedo</b>	1	In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, 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
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																																
Nascita di un figlio del/la lavoratore/trice	1																																
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 d'informazione per l'arruolamento e congedo	1																																
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, 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																																
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																																
<b>Congedo di paternità</b> giusta l'art. 329g del CO	<b>10 giorni al 100% (pro rata in caso di lavoro a tempo parziale)</b>																																
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																																
<b>Giornata di orientamento scuola reclute e congedo</b>	1																																
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, purché non sia legato ad un cambiamento di datore di lavoro, 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																																
32.2 L'indennità per l'assenza deve essere versata in base all'ammontare del salario relativo.	(...)																																
32.3 Le assenze di breve durata per visite mediche e odontoiatriche devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro. Dette assenze pagate devono essere collocate in orari marginali.																																	
32.4 Il tempo necessario per le visite mediche effettuate con cadenza regolare (ad es. anche terapia) è pagato. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico che ne attesta la necessità.																																	
32.5 Ulteriori assenze di breve durata devono essere autorizzate in anticipo dal datore di lavoro e vanno compensate.																																	
<b>Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede</b>	<b>Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede</b>																																
<b>33.1 Con rientro quotidiano</b>	<b>33.1 Con rientro quotidiano</b>																																
Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.– al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure</li> <li>b) il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno.</li> <li>c) 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 della ditta richiede più di 20 minuti.</li> </ul>	Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno <b>CHF 18.–</b> al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se <ul style="list-style-type: none"> <li>il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta (<b>luogo di assunzione contrattuale o sede dell'azienda in cui viene svolto il lavoro</b>) richiede più di <b>15 minuti effettivi</b>.</li> </ul>																																
<b>33.2 Senza possibilità di rientro quotidiano</b>																																	
In caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, da svolgere, tra il datore di lavoro e il																																	

**Nota:**

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>lavoratore viene pattuito un apposito accordo di indennizzo. Trovano applicazione almeno le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per un'adeguata sussistenza ed alloggio dietro presentazione delle rispettive ricevute o secondo accordo.</li> <li>b) In caso di lavoro prolungato (più di una settimana lavorativa) fuori sede all'interno dei confini nazionali il lavoratore ha il diritto di rientrare al proprio domicilio per il fine settimana. Il datore di lavoro si assume le spese di viaggio.</li> <li>c) In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro</li> </ul>	
<b>Art. 34 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato</b> <p>34.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per trasferte di servizio, con l'espresso consenso del datore di lavoro, ha diritto a un'indennità di CHF 0.60 al chilometro. Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 50.00 mensili. Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a CHF 20.00 mensili.</p> <p>34.2 Questi indennizzi forfetari sono applicabili laddove l'azienda non utilizzi un apposito regolamento delle spese approvato. Un regolamento delle spese deve contenere gli indennizzi di cui all'art. 34.1 CCL.</p> <p>34.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve stipulare a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile per il veicolo a motore privato.</p> <p>34.4 Il datore di lavoro può obbligare il lavoratore a tenere un libro di bordo per i tragitti compiuti per finalità aziendali.</p> <p>34.5 Con il pagamento delle indennità, il datore di lavoro è sollevato 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.</p> <p>34.6 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.</p>	(...)
<b>Art. 35 Pagamento del salario e conteggio</b> <p>35.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiati e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di anticipi è possibile. Il salario deve essere pagato in franchi svizzeri.</p> <p>35.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati.</p> <p>35.3 Al lavoratore deve essere consegnato un conteggio scritto del salario, in cui sono specificati il salario, l'orario di lavoro, gli straordinari ai sensi dell'art. 21, il lavoro di recupero, le vacanze, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.</p> <p>35.4 Se in singoli casi il salario è fissato come salario orario, bisogna osservare le disposizioni dell'Appendice 6 (Composizione e indennità per il salario orario).</p>	(...) 35.4 <b>Se in singoli casi il salario è fissato come salario orario, le diverse componenti del salario, in particolare il supplemento per le vacanze e i giorni festivi nonché la quota della 13a mensilità, devono essere chiaramente indicate sia nel contratto di lavoro che nel conteggio salariale (cfr. appendice 6).</b>
<b>Art. 36 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice</b> <p>In caso di incapacità al lavoro a seguito di malattia, gravidanza o infortunio, il datore di lavoro riconosce un proseguimento del pagamento del salario pari all'80% del salario percepito. Il pagamento si basa altrimenti sugli artt. 324a e 324b CO.</p>	(...)
<b>Art. 37 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia</b> <p>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 perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. 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.</p> <p>37.2 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono a carico per metà del lavoratore e per metà del datore di lavoro.</p>	<b>Art. 37 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia</b> <p>37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente <b>presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione</b> i lavoratori per un'indennità pari all'80% del salario annuo perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. 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.</p> <p>(...)</p>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>37.3 La parte dei contributi del lavoratore viene dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte.</p> <p>37.4 L'assicurazione di indennità giornaliera collettiva ai sensi della LAMal può essere stipulata anche in base alla LCA laddove tale soluzione risulti equipollente alle prestazioni della LAMal, ad es. pagamento delle indennità sostitutive del salario per 720 giorni sull'arco di 900 giorni.</p> <p>37.5 Il lavoratore deve apportare in modo autonomo e sufficientemente dimostrabile la prova della sua malattia. A partire dal terzo giorno la malattia deve essere attestata con certificato medico. Rimangono riservate le condizioni assicurative divergenti (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).</p> <p>37.6 In caso di dubbi circa la capacità lavorativa del lavoratore, il datore di lavoro è autorizzato ad avvalersi della consulenza di un medico di fiducia di propria scelta. In caso di assenza a seguito di malattia o infortunio di durata superiore a 4 settimane il datore di lavoro è inoltre autorizzato, di concerto con il lavoratore e con il coinvolgimento di un medico di fiducia, a pianificare il reinserimento professionale del lavoratore stesso o a verificare eventuali passi di altra natura tendenti alla guarigione del lavoratore.</p> <p>37.7 In caso di malattia, il primo giorno di malattia non viene pagato in quanto giorno di carenza</p>	(...)
<b>Art. 38 Condizioni di assicurazione</b>	
<p>38.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Indennità giornaliera in caso di malattia come prestazione sostitutiva del salario in misura dell'80% del normale salario annuo contrattuale a partire dall'inizio della malattia o dopo un periodo di differimento;</li> <li>b) Indennità giornaliera in caso di malattia per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi;</li> <li>c) Corresponsione proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale, laddove l'impeachment al lavoro ammonti almeno al 50%;</li> <li>d) Dopo l'uscita del lavoratore dall'assicurazione collettiva, possibilità di passaggio nell'assicurazione individuale senza interruzione. L'età d'ingresso determinante nel contratto collettivo deve essere mantenuta. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni precedenti, sia in termini di entità dell'indennità giornaliera, sia per quanto riguarda la durata del diritto alle prestazioni.</li> </ul> <p>38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del <b>nuovo</b> posto di lavoro, (...)</p> <p>38.3 Deve essere assicurata la totalità del personale assoggettato al CCL.</p> <p>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 tra l'Associazione svizzera degli assicuratori privati malattia e infortuni (AMI) e il Concordato degli assicuratori malattia svizzeri (santésuisse). Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.</p> <p>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.</p>	<p>(...)</p> <p>38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del <b>nuovo</b> posto di lavoro, (...)</p> <p>38.4 <b>Possono essere selezionati soltanto gli assicuratori assoggettati alla Convenzione di libero passaggio nell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia stipulata tra l'Associazione svizzera degli assicuratori privati malattia e infortuni (AMI) e il Concordato degli assicuratori malattia svizzeri (santésuisse).</b> <b>È possibile selezionare solo gli assicuratori seguenti: <a href="https://www.svv.ch/it/lasa/membri">https://www.svv.ch/it/lasa/membri</a>.</b></p> <p>38.5 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore <b>di</b> 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.</p>
<b>39. Impedimento per infortunio</b>	
<p>39.1 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.</p> <p>39.2 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.</p>	(...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
39.3 I premi dell'assicurazione infortuni professionali Suva sono a carico del datore di lavoro. 39.4 I premi dell'assicurazione infortuni non professionali sono a carico del lavoratore. 39.5 L'assicurazione infortuni non professionali cessa il suo effetto il 31° giorno seguente quello in cui ha fine il diritto ad almeno mezzo salario. 39.6 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.	(...)
<b>Art. 40 Impedimento a seguito di servizio militare, servizio civile di sostituzione (servizio civile), protezione civile o altri servizi obbligatori, ovvero per incarichi politici a livello comunale e cantonale</b> 40.1 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;  come militare in forma continuata: c) durante la formazione di base come recluta o quadro: – per le persone che prestano servizio e non hanno figli, il 50% del salario; – per chi presta servizio ed ha figli, l'80% del salario; d) dopo l'istruzione militare di base: (istruzione di base generale (IBG), istruzione di base alla funzione (IBF), istruzione di reparto (IDR)) – per tutte le persone che prestano servizio militare, 80% del salario  come altre persone che prestano servizio militare obbligatorio: e) per un periodo fino a 4 settimane per anno civile, 100% del salario f) per il tempo eccedente, 80% del salario per una durata ai sensi degli artt. 324a e 324b CO, ma per un periodo massimo di 300 giorni.  40.2 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. 40.3 Eventuali prestazioni complementari corrisposte dalle casse complementari sono a favore del dipendente. 40.4 In tal modo il datore di lavoro adempie interamente all'obbligo di pagamento del salario a norma degli artt. 324a e 324b CO. 40.5 Se il lavoratore intende esercitare un mandato politico, deve consultare preventivamente il datore di lavoro.	(...)
<b>Art. 41 Cassa di compensazione AVS Spida, cassa assegni familiari Spida, Fondazione di previdenza a favore del personale Spida e Fondazione fondo sociale EIT.swiss</b> 41.1 I membri di EIT.swiss eseguono di norma i loro conteggi con la Cassa di compensazione AVS Spida. 41.2 I membri EIT.swiss sono di norma affiliati alla Cassa di compensazione assegni familiari Spida. Questa disposizione non trova applicazione per i datori di lavoro che sono affiliate ad altre casse per gli assegni familiari. 41.3 Si raccomanda ai datori di lavoro del settore elettrico svizzero di affiliare i salariati alla Fondazione di previdenza a favore del personale Spida. 41.4 La Fondazione Fondo speciale EIT.swiss può predisporre la compensazione per le prestazioni del datore di lavoro dovute ai sensi del contratto collettivo di lavoro. Essa può corrispondere prestazioni sovra obbligatorie ai datori di	(...)

Nota:

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
lavoro affiliati..	
<b>Art. 42 Pensionamento anticipato</b> Le parti contraenti si impegnano con effetto immediato a condurre accertamenti circa l'introduzione di un pensionamento anticipato. Questo studio di fattibilità verte sulla necessità e sulle modalità di finanziamento di un pensionamento anticipato.	<b>Art. 42 Abrogato</b>
<b>Art. 43 Disdetta in generale</b> 43.1 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 o con il decesso del/la dipendente.  43.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese con un termine di disdetta conforme alle disposizioni dell'art. 45 CCL. 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.  43.3 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.	(...)
<b>Art. 44 Disdetta durante il periodo di prova</b> 44.1 La disdetta durante il periodo di prova avviene ai sensi dell'art. 335b CO.  44.2 Il periodo di prova è valido anche per i contratti di lavoro a tempo determinato.	(...)
<b>Art. 45 Disdetta dopo il periodo di prova</b> 45.1 La disdetta dopo il periodo di prova avviene ai sensi dell'art. 335c CO.  I termini di disdetta possono essere modificati con accordo scritto, ma non possono essere resi inferiori ad 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.  45.3 Per i lavoratori che fanno parte di una commissione paritetica, della Commissione Paritetica Nazionale, di una commissione aziendale eletta dai lavoratori, il termine di preavviso per la disdetta è di sei mesi.	(...)
<b>Art. 46 Protezione dalla disdetta</b> 46.1 La protezione dalla disdetta è regolamentata dagli artt. 336 segg. CO.  46.2 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.	(...)
<b>Art. 47 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro</b> La disdetta con effetto è disciplinata dagli artt. 337 segg. CO e trova applicazione anche per i contratti di lavoro a tempo determinato.	(...)
<b>Art. 48 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro</b> 48.1 La disdetta in tempo inopportuno è disciplinata dall'art. 336C CO.  Inoltre, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro a partire dal 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 00% a causa di infortunio o malattia.	(...)
<b>Art. 49 Licenziamento ingiustificato</b> Il licenziamento ingiustificato è disciplinato dall'art. 337c CO.	(...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<b>Art. 50 Licenziamenti collettivi</b>  50.1 I licenziamenti collettivi sono disciplinati dagli artt. 335d – 335k CO.  In deroga all'art. 335d cpv. 1 CO sono considerati licenziamenti collettivi tra l'altro le disdette che il datore di lavoro pronuncia nell'arco di 30 giorni in seno a un'azienda per motivi che non sono inerenti alla persona del lavoratore e che riguardano: almeno 8 lavoratori in aziende che ne occupano di regola più di 20 e meno di 100.  50.2 Il datore di lavoro ed i lavoratori possono fare ricorso alla CP in caso di licenziamenti collettivi. In caso di controversie è possibile rivolgersi alla CPN, la quale funge da tribunale arbitrale ai sensi dell'art. 335j CO e decide in via definitiva.	(...)
<b>Art. 51 Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego</b>  Il mancato inizio ingiustificato è disciplinato dall'art. 337d CO.	(...)
<b>Art. 52 Differenze d'opinione / procedura di conciliazione</b>  52.1 Le differenze di opinione e le controversie circa l'applicazione e l'interpretazione del CCL devono essere risolte in prima istanza mediante trattative fra le parti coinvolte.  52.2 Se tali trattative non si concludono con un accordo, è necessario richiedere l'intermediazione della CP entro un periodo di 60 giorni. Se anche l'intermediazione della CP non consente di raggiungere un accordo, è necessario richiedere la conciliazione della CPN entro un periodo di 90 giorni.  52.3 Se anche il tentativo di conciliazione della CPN fallisce, la questione può essere sottoposta, entro un termine massimo di 120 giorni a decorrere dall'insuccesso del tentativo di conciliazione, al Tribunale arbitrale, il quale si pronuncia in modo definitivo.	(...)
<b>Art. 53 Tribunale arbitrale</b>  53.1 In caso di necessità deve essere costituito un tribunale arbitrale entro un termine di due mesi.  53.2 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.  53.3 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.  53.4 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.  53.5 Prima della sentenza, il Tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione. La sentenza arbitrale ha carattere definitivo.  53.6 Ognuna delle rispettive parti assume la metà delle spese processuali, indipendentemente dal risultato del processo.	(...)
<b>Art. 54 Redazione del contratto, pubblicazione e informazione</b>  54.1 Il testo del presente CCL è stato redatto dai rappresentanti delle parti contraenti.  54.2 Le parti contraenti si accertano che tutte le disposizioni contrattuali da osservare siano fatte pervenire alle aziende assoggettate al CCL e ai loro dipendenti assoggettati.  54.3 Nell'ultimo anno del rapporto di apprendistato nella scuola professionale, il presente CCL viene illustrato agli apprendisti in maniera paritetica nell'arco di una mezza giornata.  54.4 Il lavoratore ha il diritto di ricevere una copia del CCL oppure di consultarlo in ogni momento in azienda.  54.5 Eventuali modifiche redazionali, come pure le informazioni relative agli eventuali adeguamenti salariali annuali, vengono pubblicate in accordi complementari.	(...)

**Nota:**

Testo in rosso:

Modifiche negoziate

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<b>Art. 55 Pubblicazione in varie lingue</b> 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.	(...)
<b>Art. 56 Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria</b> 56.1 Il presente CCL entra in vigore il 1.1.2020 e sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1.1.2014. 56.2 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 31.12.2023. 56.3 Se per il 31.12.2023 nessuna delle parti revoca il presente CCL, esso rimane in vigore per un altro anno. 56.4 Le parti contraenti convengono di richiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni.	<b>Art. 56 Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria</b> 56.1 Il presente CCL entra in vigore il <b>1.1.2026</b> e sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del <b>1.1.2020</b> . 56.2 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 31.12. <b>2029</b> . 56.3 Se per il 31.12. <b>2029</b> nessuna delle parti revoca il presente CCL, <b>la validità del CCL è prorogata di un ulteriore anno</b> . 56.4 Le parti contraenti convengono di richiedere alle competenti autorità la Dichiarazione di forza obbligatoria per il presente CCL o per alcune delle sue disposizioni .