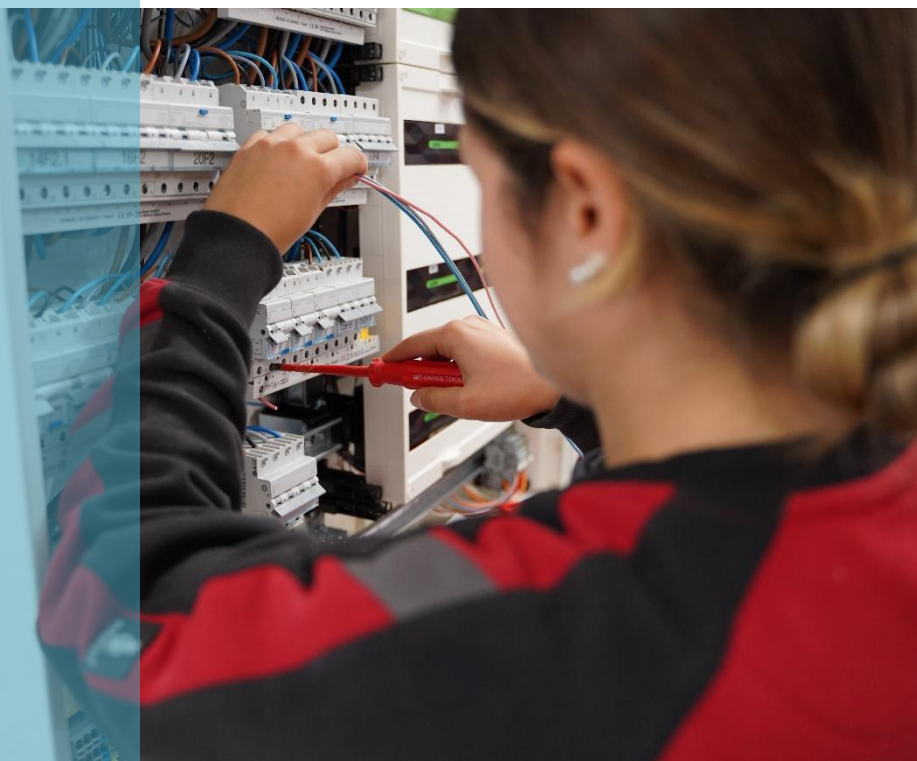


Contratto collettivo di lavoro 2026-2029

per il ramo svizzero elettrico



**PLK
CPN**

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

Indirizzo postale

Weltpoststrasse 20, Casella postale, 3000 Berna 16
Telefono: 031 350 22 65
elektrogewerbe@plk.ch
www.plk-elektro.ch

Il nostro uffici

Jupiterstrasse 15, 3015 Berna

UNIA

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

Segretariato centrale

Weltpoststrasse 20, Casella postale, 3000 Berna 16
Telefono: 031 350 21 11
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

syna

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

Segretariato centrale

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



EIT.swiss

Segretariato
Limmatstrasse 63, 8005 Zurigo
Telefono: 044 444 17 17
info@eit.swiss
www.eit.swiss

Indice

Elenco delle abbreviazioni	7
Principio	8
Art. 1 Parti contraenti	9
Art. 2 Scopo del contratto.....	9
Art. 3 Campo di applicazione.....	9
Disposizioni generali	12
Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace.....	12
Art. 5 Libertà di associazione (affiliazione presso un'associazione o un sindacato).....	12
Art. 6 Disposizioni complementari.....	12
Art. 7 Contratti di adesione.....	12
Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN).....	13
Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP).....	15
Art. 10 Infrazioni al CCL.....	17
Art. 11 Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.....	19
Art. 12 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.....	21
Il Disposizioni normative	21
Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro	21
Art. 14 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice	22
Art. 15 Ore supplementari e lavoro straordinario	24
Art. 16 Salario a rendimento	24
Art. 17 Salario minimo / Adeguamento salariale.....	25
Art. 18 13a mensilità	26
Art. 19 Formazione e perfezionamento personale.....	27
Art. 20 Durata del lavoro.....	27
Art. 21 Ore supplementari	28
Art. 22 Lavoro straordinario.....	29
Art. 23 Lavoro notturno.....	30
Art. 24 Lavoro domenicale e nei giorni festivi.....	30
Art. 25 Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi	30
Art. 26 Lavoro di recupero	31
Art. 27 Percorso casa lavoro.....	31
Art. 28 Interruzione (pausa pranzo).....	32
Art. 29 Vacanze	32
Art. 30 Giorni festivi	34

Art. 31	Indennità per giorni festivi	35
Art. 32	Indennità per assenze giustificate.....	36
Art. 33	Rimborso spese per lavoro fuori sede.....	37
Art. 34	Spese per l'utilizzo di un veicolo privato	37
Art. 35	Pagamento del salario e conteggio	38
Art. 36	Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice	39
Art. 37	Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia..	39
Art. 38	Condizioni di assicurazione	40
Art. 39	Impedimento per infortunio	41
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.....	42
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.....	43
Art. 42	Abrogato	43
Art. 43	Disdetta in generale	43
Art. 44	Disdetta durante il periodo di prova	44
Art. 45	Disdetta dopo il periodo di prova	44
Art. 46	Protezione dalla disdetta	45
Art. 47	Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro	45
Art. 48	Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro	45
Art. 49	Licenziamento ingiustificato.....	45
Art. 50	Licenziamenti collettivi	46
Art. 51	Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego	46
Art. 52	Differenze d'opinione / procedura di conciliazione	46
Art. 53	Tribunale arbitrale	47
Art. 54	Redazione del contratto, pubblicazione e informazione.....	47
Art. 55	Pubblicazione in varie lingue.....	48
Art. 56	Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria.....	48
Appendice 1		50
Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero elettrica.....		50
Appendice 2		58
Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.....		58
Appendice 3		62
Fondo sociale EIT.swiss		62

Appendice 4.1 Decreto del Consiglio federale dell 11 dicembre 2025.....	64
Appendice 4.2 Decreto del Consiglio federale del 3 dicembre 2024.....	73
Appendice 4.3 Decreto del Consiglio federale del 22 febbraio 2024	75
Appendice 4.4 Decreto del Consiglio federale dell 8 giugno 2023.....	77
Appendice 4.5 Decreto del Consiglio federale del 9 maggio 2022.....	79
Appendice 4.6 Decreto del 15 settembre 2020.....	81
Appendice 5c Adeguamenti salariali e salari minimi 2026.....	105
Appendice 5b Adeguamenti salariali e salari minimi 2025	109
Appendice 5b Adeguamenti salariali e salari minimi 2024	114
Appendice 5b Adeguamenti salariali e salari minimi 2023	119
Appendice 5a Adeguamenti salariali e salari minimi 2020.....	123
Appendice 6.....	126
Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti	126
Appendice 7	129
Regolamento relativo alle sanzioni contrattuali	129
Index	131

Elenco delle abbreviazioni

ad es.	ad esempio
AFC	Attestato federale di capacità
Art.	Articolo
CC	Codice civile svizzero, RS 210
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CFSL	Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CIL	Contratto individuale di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni, RS 220
CP	Commissione paritetica
CPN	Commissione paritetica nazionale
DFO	Dichiarazione di forza obbligatoria
ESTI	Ispettorato federale degli impianti a corrente forte
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni, RS 832.20
LAMal	Legge federale sull'assicurazione malattie, RS 832.10
LCA	Legge sul contratto d'assicurazione, RS 221.229.1 lett.
Let.	lettera
LIE	Legge sugli impianti elettrici, RS 734.0
LL	Legge sul lavoro, RS 822.11
OFPr	Ordinanza sulla formazione professionale, RS 412.101
OIBT	Ordinanza sugli impianti a bassa tensione, RS 734.27
OLL 1-5	Ordinanze 1 – 5 concernenti la Legge sul lavoro, RS 822.111 – RS 822.115
OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, RS 832.30
risp.	rispettivamente
RS	Raccolta sistematica
sec.	secondo
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
segg.	seguenti
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
Syna	Sindacato
Unia	Sindacato
USIE	Unione Svizzera degli Installatori Elettrecisti (vecchia denominazione), oggi: EIT.swiss

Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore dell'elettricità dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere un'occupazione a tempo pieno nel settore svizzero dell'elettricità, e di salvaguardare la pace del lavoro, esse si impegnano a sostenersi vicendevolmente, in buona fede, e a promuovere convenientemente gli interessi delle organizzazioni professionali. Le parti contraenti sono disposte a discutere tra loro, rispettivamente tramite la Commissione Paritetica Nazionale da loro eletta, caso per caso, le questioni relative al settore svizzero dell'elettricità che necessitano chiarimenti secondo l'opinione dei datori di lavoro da un lato o dei lavoratori dall'altro. Esse terranno in debita considerazione le limitazioni fissate dal presente contratto e si sforzeranno di raggiungere una soluzione appropriata.

In tal senso le parti contraenti concordano nel dettaglio quanto segue:

Art. 1 Parti contraenti

Il presente Contratto collettivo di lavoro, in seguito abbreviato in CCL, viene stipulato tra l'associazione padronale

– EIT.swiss

da una parte e le organizzazioni di lavoratori

– il Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi Unia

– il Sindacato interprofessionale Syna dall'altra.

dall'altra.

Art. 2 Scopo del contratto

Le parti contraenti desiderano con questo contratto:

- a) stabilire condizioni di lavoro al passo coi tempi;
- b) promuovere ed approfondire la collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro così come quella tra le loro organizzazioni;
- c) rispettare le norme e gli accordi e risolvere eventuali divergenze d'opinione secondo la procedura prestabilita;
- d) applicare in comune i contenuti del presente contratto ai sensi dell'art. 357b CO2);
- e) promuovere lo sviluppo professionale, economico, sociale ed ecologico del ramo;
- f) impegnarsi a favore della sicurezza e della salute sul posto di lavoro;
- g) combattere la concorrenza sleale e il lavoro nero;
- h) garantire la pace sociale sul posto di lavoro.

Art. 3 Campo di applicazione

3.1 Campo di applicazione territoriale

3.1.1 Il CCL vale per tutto il territorio svizzero

3.1.2 Fanno eccezione i datori di lavoro e i lavoratori dei Cantoni di Ginevra e Vallese, i quali dispongono di un proprio CCL.

3.2 **Campo di applicazione materiale**

3.2.1 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.

3.3 **Campo di applicazione per le aziende**

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:

- 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;
- 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;
- 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.

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).

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.

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 all'estero che eseguono lavori nell'ambito di validità territoriale di cui all'art 3.1.1.

3.3.5 In caso di dubbi in merito all'assoggettamento, la decisione compete alla Commissione paritetica nazionale (CPN).

3.4 **Campo di applicazione personale**

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.

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 rovano applicazione i seguenti articoli del CCL in materia di orario di lavoro (art. 20 CCL), vacanze (art. 29 CCL), giorni festivi (art. 30 CCL), indennità per giorni festivi (art. 31 CCL), indennità per assenze (art. 32 CCL), rimborso spese (art. 33 CCL) e corresponsione del salario (art. 35 CCL), 13a mensilità e conteggio (art. 18 CCL).

Gli apprendisti non versano alcun contributo alle spese di applicazione, di formazione e di perfezionamento.

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 calcolo e delle offerte.

3.5 **Campo di applicazione delle disposizioni normative**

3.5.1 Le disposizioni previste dal capitolo «Disposizioni normative» (rapporto tra datore di lavoro e lavoratore) sono vevoli per tutto il campo di applicazione di questo CCL.

- 3.5.2 Queste disposizioni sono vincolanti per tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori sottoposti al presente CCL.

Disposizioni generali

Art. 4 Collaborazione e obbligo di pace

- 4.1 Per realizzare gli obiettivi fissati nel presente CCL, le parti contraenti collaboreranno lealmente e rispetteranno le disposizioni dello stesso.
- 4.2 Le parti contraenti si impegnano a rispettare la pace assoluta del lavoro e rinunciano a fare ricorso, durante il periodo di validità di questo CCL, a qualsiasi misura di lotta, in particolare a scioperi e serrate.
- 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.

Art. 5 Libertà di associazione (affiliazione presso un'associazione o un sindacato)

Le parti contraenti rispettano la libertà di associazione. La libertà di associazione non deve essere lesa dall'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 6 Disposizioni complementari

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.

Art. 7 Contratti di adesione

Le parti sociali possono stipulare congiuntamente contratti di affiliazione presso associazioni o imprese individuali.

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

- 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.
- 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
 - 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 integrante;
 - 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) abrogato
 - 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. l'Ordinanza concernente gli impianti a bassa tensione (OIBT), CFSL, ecc.;
 - q) definizione dei criteri e l'allestimento delle conferme CCL. La CPN emana le necessarie direttive a riguardo.
 - r) La CPN può delegare queste mansioni o parti di esse a organizzazioni o CP appositamente attrezzate

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

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:

- a) la situazione economica;
- b) la situazione del mercato;
- c) la situazione del mercato del lavoro;
- d) il settore sociale;
- e) l'inflazione.

8.8 a-c finora: Abrogato

nuovo:

Le parti contraenti rendono noti ogni anno gli adeguamenti salariali in conformità all'appendice 5c CCL.

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.

Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP)

9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali con la forma giuridica di un'associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC. I seggi in tali commissioni vengono occupati dalle parti contraenti.

9.2 Gli statuti / le disposizioni regionali o cantonali devono definire:

- le competenze,
- il numero dei membri,
- l'organizzazione delle Commissioni Paritetiche.

9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:

a.1) Le CP tengono la contabilità in conformità alle direttive della CPN.

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;

b) l'organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;

c) l'esame delle questioni che le vengono presentate da

- parti contraenti;
- sezioni;
- CPN;

- d) l'organizzazione della 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
- e) garanzia dell'applicazione del CCL secondo le direttive della CPN;
- f) in caso di accertamento di inadempienze, la formulazione di richiami;
- g) definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;
- h) promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;
- i) l'organizzazione dell'esecuzione di controlli presso le imprese che distaccano personale secondo le direttive della CPN;
- j) la promozione e il supporto circa l'applicazione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;
- k) in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi secondo le direttive della CPN ai sensi dell'art. 17.5 CCL;

9.4 Le Commissioni Paritetiche regionali ricevono 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).

Nell'ambito delle loro attività di controllo, le CP tengono in considerazione in particolare le seguenti procedure / disposizioni:

- Se in occasione dei controlli di cui al punto 9.3 lett. d) vengono riscontrate inadempienze del CCL, la CPN viene informata a riguardo.
- 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.

- La CP si attiene alle disposizioni sancite nell'accordo di prestazione di servizio (ai sensi dell'art. 9.8) e alle direttive della CPN.
 - I contratti relativi ai controlli stipulati dalle CP con istanze esterne necessitano dell'autorizzazione da parte della CPN.
 - La CP garantisce che le unità di controllo documentino in maniera sufficiente le inadempienze riscontrate.
 - Le CP garantiscono che i controlli vengano effettuati da istanze esterne dotate di un'opportuna preparazione tecnico-specialistica.
- 9.5 Il Regolamento della CPN trova applicazione per analogia per le CP.
- 9.6 Se in un cantone o in una regione non esiste una CP, l'assunzione delle relative funzioni è di competenza della CPN.
- 9.7 Gli statuti delle CP devono essere approvati dalla CPN.
- 9.8 Le prestazioni e le competenze trasferite dalla CPN alla CP necessitano di un apposito accordo di prestazione di servizi.

Art. 10 Infrazioni al CCL

10.1 Rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali

- 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 i quali vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, al primo invito ed entro 30 giorni, tutti i documenti loro richiesti, nonché ulteriori pratiche indispensabili per l'esecuzione dei controlli.

Ciò vale in particolare in riferimento agli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle categorie salariali, ai contratti di lavoro, alle 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.

- 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.
- 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.
- 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.

10.2 **Infrazioni del datore di lavoro**

- 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.

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.

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

Trova inoltre applicazione quanto segue:

1. La pena convenzionale viene fissata sulla base di un regolamento allestito dalla CPN.
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.
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).

10.3 **Infrazioni dei lavoratori**

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

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.

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.

Art. 11 Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale

11.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e alla formazione e perfezionamento professionale.

11.2 Ogni lavoratore versa 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.

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.

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

- 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.
- 11.4 I lavoratori membri dei sindacati firmatari ottengono il rimborso di questo contributo alle spese di formazione e al perfezionamento dal loro sindacato su presentazione della relativa ricevuta.
- 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.
- 11.6 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è dovuto anche per i mesi incompleti. Durante il periodo della scuola reclute non sono dovuti contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento.
- 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).
- 11.8 I lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare l'intero contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento.

11.9 Abrogato

Art. 12 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento

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.

12.2 L'utilizzo questi mezzi serve in particolare:

- a) per coprire le spese di applicazione;
- b) per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c) per promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);
- d) per mantenere ed approfondire la collaborazione tra le parti contraenti.

II Disposizioni normative

Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

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 regola almeno i seguenti aspetti:

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

- 13.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- 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».
- 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.
- 13.2.3 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo.
- 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.

Art. 14 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro

- a. Ogni lavoratore dipendente evita la conduzione di attività extraaziendali che possono pregiudicare la sua capacità lavorativa.
- b. Il lavoratore esegue tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni.
- c. Deve correggere a sue spese ogni lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni stabilite.
- d. Il lavoratore si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto;
- e. Deve pervenire per tempo sul posto di lavoro ed eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente.
- f. Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
- g. Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni aggiornate vigenti in materia
- h. di eliminazione dei rifiuti.

14.2 **Igiene e prevenzione degli infortuni**

- a) Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'applicazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
- b) Egli utilizza conformemente alle istruzioni le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
- c) Il lavoratore deve rispettare rigorosamente le istruzioni della Suva e del datore di lavoro inerenti alla prevenzione degli infortuni.
- d) In caso di infrazione alla necessaria diligenza, il lavoratore può essere tenuto a risarcire il danno. Resta riservato il diritto di ricorso della Suva contro il lavoratore in base alle disposizioni della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni.
- e) Il lavoratore partecipa attivamente, nell'ambito del suo campo professionale, all'analisi delle questioni relative alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela della salute.

14.3 **Divieto del lavoro nero**

- 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.
- 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.

14.4 **Obbligo di restituzione e obbligo di segretezza**

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.

Vige un obbligo assoluto di segretezza per tutta la durata del rapporto di lavoro così come dopo la conclusione dello stesso.

Art. 15 Ore supplementari e lavoro straordinario

- 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.
- 15.2 Per assicurare l'operatività di impianti di rilevanza sistemica 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.

Art. 16 Salario a rendimento

- 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 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 pignoramenti 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 trattativa 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).

Art. 17 Salario minimo / Adeguamento salariale

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

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.

17.2 Fino al 31.12.2020 sono vevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a CCL.

A partire dal 01.01.2021 sono vevoli 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 alla 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.

Rincarò	2026	2027	2028	2029
Fino all'1.499%	Adeguamento al rincaro sulla base dei salari effettivi ma almeno CHF 50.00 mensili a titolo generale	Adeguamento al rincaro sulla base dei salari effettivi ma almeno CHF 50.00 mensili a titolo generale	Adeguamento al rincaro sulla base dei salari effettivi ma almeno CHF 50.00 mensili a titolo generale	Adeguamento al rincaro sulla base dei salari effettivi ma almeno CHF 50.00 mensili a titolo generale
1.5-1.999%	CHF 60 mensili a titolo generale	CHF 60 mensili a titolo generale	CHF 60 mensili a titolo generale	CHF 60 mensili a titolo generale
	+ 0.5% a titolo individuale	+ 0.5% a titolo individuale	+ 0.5% a titolo individuale	+ 0.5% a titolo individuale
> 2%	da negoziare			

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.

Art. 18 13ª mensilità

- 18.1 Il lavoratore riceve una 13ª 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 13a mensilità può essere ridotta di 1/12 per ogni successivo mese intero di impedimento. I corsi militari di ripetizione non sono considerati come interruzione.

Art. 19 Formazione e perfezionamento personale

- 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.

Art. 20 Durata del lavoro

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

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. 21.02 del CCL.

- 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.

Art. 21 Ore supplementari

21.1 Indennità per ore supplementari

Sono considerate ore supplementari quelle che, nell'arco di un anno civile, superano la durata annuale lorda 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:

- il numero di giorni di lavoro (incl. vacanze e festivi) moltiplicato per 8 ore più le ore di recupero quotidiane oppure
- 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.

- 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 100 ore supplementari, escluse le ore di recupero, calcolate sulla base della durata annuale lorda 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 100 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.

Solo su richiesta del lavoratore è consentita una compensazione con giorni liberi (senza supplemento in tempo). Ciò deve essere stabilito in un accordo scritto.

- 21.4 Abrogato

Art. 22 Lavoro straordinario

- 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.

Art. 23 Lavoro notturno

23.1 È considerato lavoro notturno quello eseguito tra le ore 23.00 e le ore 06.00.

Art. 24 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

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.

Art. 25 Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

25.1 Per il lavoro straordinario effettuato di notte, di sabato, di domenica e nei giorni festivi vengono pagate le seguenti indennità:

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

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.

Art. 26 Lavoro di recupero

- 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.

Art. 27 Percorso casa lavoro

- 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).
- 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.
- 27.4 Le aziende, di concerto con i lavoratori o con una delegazione dei lavoratori ai sensi degli art. 27.3 che disciplinano il tragitto casa lavoro, 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.

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).

Art. 28 Interruzione (pausa pranzo)

- 28.1 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 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.
- 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.

Art. 29 Vacanze

- 29.1 La durata delle vacanze è pari a:

fino al 50° anno compiuto;	27 giorni
a partire dal 50° anno di età;	30 giorni

- 29.2 Abrogato
- 29.3 Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.
- 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.

- 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.
- 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 1/12 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.
- 29.7 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno civile ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 29.13 Il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario totale relativo al periodo delle vacanze.
- 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.
- 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.
- 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.

Art. 30 Giorni festivi

- 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.
- 30.2 Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:
- 1° gennaio (Anno Nuovo)
 - 2 gennaio (San Bertoldo)
 - Venerdì Santo
 - Lunedì di Pasqua
 - Ascensione
 - Lunedì di Pentecoste

- 1° agosto (festa nazionale)
 - Natale (25 dicembre)
 - Santo Stefano (26 dicembre)
- 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.
- 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.
- 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.

Art. 31 Indennità per giorni festivi

- 31.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.
- 31.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.

Art. 32 Indennità per assenze giustificate

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

Motivo	Giorni di lavoro
In caso di matrimonio, il giorno delle nozze e un giorno prima o un giorno dopo (in caso di matrimonio il sabato, la domenica o in un giorno festivo, il diritto a due giorni resta invariato)	2
Congedo di paternità giusta l'art. 329g del CO	10 giorni al 100% (pro rata in caso di lavoro a tempo parziale)
Decesso del/la coniuge, di un figlio, di un genitore o del/la partner registrato/a	3
Decesso di nonni, suoceri, fratello o sorella, genero o nuora, patrigno o matrigna, fratelli o sorellastre, figliastri, se vivevano nella stessa economia domestica del lavoratore	3 giorni, altrimenti 1 giorno di lavoro in assenza di un'economia domestica comune
Giornata di orientamento scuola reclute e congedo	1
In caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica, 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.

Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede

33.1 Con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 18.– al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se

il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta (luogo di assunzione contrattuale o sede dell'azienda in cui viene svolto il lavoro) richiede più di 15 minuti effettivi.

33.2 Senza possibilità di rientro quotidiano

In caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, da svolgere, tra il datore di lavoro e il lavoratore viene pattuito un apposito accordo di indennizzo. Trovano applicazione almeno le seguenti disposizioni:

- 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.
- 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.
- c) In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro

Art. 34 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

- 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.

- 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.
- 34.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve stipulare a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile per il veicolo a motore privato.
- 34.4 Il datore di lavoro può obbligare il lavoratore a tenere un libro di bordo per i tragitti compiuti per finalità aziendali.
- 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.
- 34.6 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 35 Pagamento del salario e conteggio

- 35.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di anticipi è possibile. Il salario deve essere pagato in franchi svizzeri.
- 35.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati.
- 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.
- 35.4 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).

Art. 36 Principio dell'obbligo limitato di pagare il salario in caso d'impedimento senza colpa del/della lavoratore/trice

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 art. 324a e 324b CO.

Art. 37 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente i lavoratori per un'indennità pari all'80% del salario annuo perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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).

- 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.
- 37.7 In caso di malattia, il primo giorno di malattia non viene pagato in quanto giorno di carenza

Art. 38 Condizioni di assicurazione

- 38.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere:
- 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;
 - b) Indennità giornaliera in caso di malattia per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi;
 - c) Corresponsione proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale, laddove l'impedimento al lavoro ammonti almeno al 50%;
 - 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.
- 38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del posto di lavoro, laddove alla data di ingresso nella cassa lo stipulante non sia malato e l'assicurazione non formuli alcuna riserva per malattie pregresse.

- 38.3 Deve essere assicurata la totalità del personale assoggettato al CCL.
- 38.4 È possibile selezionare solo gli assicuratori seguenti:
Elenco delle casse malati con accordi di libera circolazione
(<https://svv.ch/de/suche?q=Freizügigkeitsabkommen>)
- Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'art. 324a CO.
- 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.

Art. 39 Impedimento per infortunio

- 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.
- 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.
- 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.

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

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.

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

- 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 lavoro affiliati.

Art. 42 Abrogato

Art. 43 Disdetta in generale

- 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.

Art. 44 Disdetta durante il periodo di prova

- 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.

Art. 45 Disdetta dopo il periodo di prova

- 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.

Art. 46 Protezione dalla disdetta

- 46.1 La protezione dalla disdetta è regolamentata dagli art. 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.

Art. 47 Disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro

La disdetta con effetto è disciplinata dagli artt. 337 segg. CO e trova applicazione anche per i contratti di lavoro a tempo determina.

Art. 48 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

- 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.

Art. 49 Licenziamento ingiustificato

Il licenziamento ingiustificato è disciplinato dall'art. 337c CO.

Art. 50 Licenziamenti collettivi

50.1 I licenziamenti collettivi sono disciplinati dagli art. 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.

Art. 51 Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego

Il mancato inizio ingiustificato è disciplinato dall'art. 337d CO.

Art. 52 Differenze d'opinione / procedura di conciliazione

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.

Art. 53 Tribunale arbitrale

- 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.

Art. 54 Redazione del contratto, pubblicazione e informazione

- 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.

Art. 55 Pubblicazione in varie lingue

- 55.1 Il presente CCL e le relative appendici vengono pubblicate in lingua tedesca, francese ed italiana. Per qualsiasi problema d'interpretazione fa stato il testo in lingua tedesca. Nel presente contratto, tutti i termini che si riferiscono a persone (datore di lavoro, lavoratore, ecc.) si intendono sempre riferiti ad entrambi i sessi.

Art. 56 Durata del contratto e Dichiarazione di forza obbligatoria

- 56.1 Il presente CCL entra in vigore il 1.1.2026 e sostituisce il Contratto collettivo di lavoro del 1.1.2020.
- 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 31.12.2029.
- 56.3 Se per il 31.12.2029 nessuna delle parti revoca il presente CCL, la validità del CCL è prorogata di un ulteriore 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.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2025

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Thomas Keller

Il Direttore

Simon Hämmerli

Per il Sindacato UNIA

La Presidente

Vania Alleva

Membro del CD

Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Responsabile della
Politica sindacale,
legale ed esecuzione
membro del Comitato esecutivo

Nora Picchi

Il responsabile settoriale

Elmar Perroulaz

Appendice 1

Statuti della Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero elettrica

Art. 1 Nome e Sede

1.1 Conformemente all'art. 8 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico esiste, sotto il nome di «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico» (CPN), un'associazione in conformità alle disposizioni dell'art. 60 ss CC.

1.2 L'indirizzo dell'associazione è il seguente:
Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero elettrico
c/o EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich

L'indirizzo del segretariato dell'associazione CPN è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale (CPN) per il ramo svizzero elettrico
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16

Ubicazione degli uffici:
Jupiterstrasse 15
3015 Berna

e-mail: elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-elettrica.ch

1.3 L'associazione CPN è iscritta al registro di commercio.

Art. 2 Scopo/competenze

- 2.1 Conformemente alle relative norme del CCL, l'associazione ha quale scopo la collaborazione tra le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro attualmente in vigore per il ramo svizzero ramo svizzero elettrico, tra i datori di lavoro ed i lavoratori sottoposti, e l'esecuzione dello stesso nel ramo svizzero elettrico.
- 2.2 I compiti della CPN sono elencati in modo dettagliato all'art. 8.5 segg. CCL. Le rispettive competenze vengono dedotte direttamente dal CCL.
- 2.3 All'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico, denominata in seguito «CPN», spetta esplicitamente il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e la realizzazione delle disposizioni del CCL e della DFO.

Art. 3 Membri

- 3.1 L'associazione Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico (CPN) si compone di un numero fisso di 16 membri.
- 3.2 Le parti contraenti il Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico eleggono i membri dell'associazione CPN in base alla chiave di ripartizione seguente:
- EIT.swiss: 8 rappresentanti dell'associazione padronale;
Unia: 5 rappresentanti dell'organizzazione di lavoratori;
Syna: 3 rappresentanti dell'organizzazione di lavoratori.

Art. 4 Organi

- 4.1 Gli organi dell'associazione CPN sono:
- a) l'assemblea dei membri;
 - b) il comitato direttore;
 - c) il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) l'ufficio di revisione.

Art. 5 Assemblea dei membri

- 5.1 L'organo supremo dell'associazione CPN è l'assemblea dei membri. Essa è diretta dal presidente, dal vicepresidente oppure da un membro.
- 5.2 L'assemblea ordinaria dei membri ha luogo una volta l'anno. Assemblee straordinarie dei membri sono convocate su decisione dell'assemblea ordinaria dei membri, del comitato direttore su richiesta dell'ufficio di revisione oppure se 5 membri dell'associazione lo richiedono. L'assemblea straordinaria deve in tal caso essere convocata entro 2 mesi dal ricevimento della relativa richiesta.
- 5.3 L'assemblea dei membri ha le seguenti facoltà:
- a) fissare e modificare gli statuti;
 - b) eleggere il comitato direttore, nel quale devono sempre essere eletti 2 rappresentanti dei datori di lavoro e 2 rappresentanti dei lavoratori;
 - c) eleggere il consiglio del comitato direttore della CPN;
 - d) eleggere l'ufficio di revisione;
 - e) prendere conoscenza del rapporto di revisione relativo alla contabilità dell'associazione;
 - f) approvare il budget e la contabilità dell'associazione;
 - g) dare scarico della gestione finanziaria;
 - h) organizzare l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatorio (DFO) in conformità alle direttive ed alle disposizioni contrattuali legali;
 - i) dare scarico del lavoro del comitato direttore;
 - j) occuparsi dello scioglimento dell'associazione;
 - k) giudicare in caso di controversie per le quali la CPN è responsabile secondo le disposizioni del CCL/della DFO e che non vengono delegate al comitato direttore.

- 5.4 Se degli affari specifici lo richiedono e previo accordo delle parti, possono essere chiamati a partecipare alle assemblee dei membri altri specialisti delle parti contraenti; questi specialisti avranno voto consultivo.
- 5.5 L'assemblea dei membri raggiunge il quorum in presenza di almeno 4 membri rappresentanti la parte padronale e di almeno 4 membri rappresentanti i lavoratori. Una sostituzione è ammessa, purché un membro non rappresenti più di altri due membri assenti e sia sufficientemente provata la cessione del loro diritto di voto. Per le decisioni è richiesta la maggioranza semplice in modo paritetico. Il presidente non ha alcun diritto decisionale.
- 5.6 Le convocazioni alle assemblee dei membri sono fatte per iscritto o per via elettronica, con indicazione dell'ordine del giorno ed inviate con un preavviso di almeno 10 giorni. Nel caso di assemblee straordinarie, conformemente all'art. 5.2 appendice 1 CCL, non è necessario rispettare tale termine.
- 5.7 Le trattative vengono messe a verbale. Il segretario o un collaboratore della segreteria della CPN si occupa di redigere il verbale.

Art. 6 Comitato direttore

- 6.1 Il comitato direttore si compone di 4 persone. Esso si organizza in modo autonomo.
- 6.2 Il presidente del comitato direttore, e nel contempo presidente dell'associazione, è ogni anno a turno un rappresentante della parte padronale, rispettivamente della parte sindacale. Il vicepresidente appartiene di volta in volta alla rappresentanza degli interessi opposta. Le parti contraenti possono rinunciare a tale rotazione annuale su proposta del comitato direttore. In tal caso, l'assemblea elegge il presidente e il vicepresidente.
- 6.3 Le trattative vengono messe a verbale. Il segretario o un collaboratore della segreteria della CPN si occupa di redigere il verbale.

- 6.4 Il comitato direttore è responsabile per:
- a) i preparativi per le assemblee dei membri;
 - b) il coordinamento dell'esecuzione del CCL insieme agli enti statali, al consiglio della CPN e alle commissioni paritetiche regionali;
 - c) decidere in merito all'ammissione di membri, adeguatamente alle proposte fatte in base all'art. 3.2 appendice 1 CCL;
 - d) domandare l'esclusione e la sostituzione di membri dell'associazione alle relative parti contraenti il CCL (art. 3.2 appendice 1 CCL);
 - e) l'esecuzione del CCL e della Dichiarazione di forza obbligatoria (DFO), purché ciò non competeva esplicitamente all'assemblea dei membri;
 - f) redigere il budget all'attenzione dell'assemblea dei membri;
 - g) Trattamento dei ricorsi contro le decisioni del consiglio del comitato direttore della CPN.
- 6.5 Le decisioni del comitato direttore vengono prese in modo paritetico.

Art. 7 Consiglio del comitato direttore della CPN

- 7.1 Il consiglio della CPN ha le facoltà seguenti:
- a) eseguire la valutazione di controlli dei libri paga, nonché punire le infrazioni del CCL da parte di aziende nazionali;
 - b) decidere in merito alla sottoposizione al CCL di un'azienda.
- purché tali compiti non siano stati delegati alle commissioni paritetiche regionali.
- c) Le decisioni del consiglio del comitato direttore sono prese in modo paritetico.

Art. 8 Finanze

- 8.1 L'associazione CPN si finanzia tramite:
- a) i contributi di socio dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico (contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento secondo l'art. 11 CCL, DFO);
 - b) i proventi di interessi;
 - c) altri introiti.

La base legale relativa alla fatturazione dei contributi alle spese di applicazione e al perfezionamento, così come delle tasse dei contratti di adesione (fatturazione, richiami e procedure esecutive) si fonda sugli articoli 8.5 lit. f) CCL/DFO e 9.3 lit. a) CCL/DFO.

- 8.2 I compiti, rispettivamente il finanziamento dell'associazione CPN, sono definiti agli articoli 8 e 11 CCL, nonché all'appendice 2 del presente CCL.

Per far fronte ai suoi compiti e per la gestione della cassa, l'associazione CPN può intrattenere un segretariato permanente.

- 8.3 L'indirizzo del segretariato dell'associazione CPN è il seguente:

Commissione Paritetica Nazionale (CPN)
per il ramo svizzero elettrico
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16
e-mail: elektrogewerbe@plkinkasso.ch
www.cpn-elettrica.ch

Ubicazione degli uffici:
Jupiterstrasse 15
3015 Berna

- 8.4 Il segretariato della CPN prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 9 Ufficio di revisione

- 9.1 Funge da ufficio di revisione una società fiduciaria indipendente dalle parti contraenti il presente CCL, che viene eletta ogni anno dall'assemblea dei membri.
- 9.2 L'ufficio di revisione è incaricato della revisione dei conti annuali dell'associazione CPN.
- 9.3 L'ufficio di revisione redige un rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'assemblea dei membri.

Art. 10 Responsabilità

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

Art. 11 Scioglimento

- 11.1 Lo scioglimento dell'associazione CPN può essere decretato unicamente con una maggioranza di 2/3 dell'assemblea dei soci. A tale scopo è necessario anche l'accordo degli organi responsabili delle parti contraenti il presente CCL

Se il CCL giunge al termine oppure viene disdetto, occorre convocare un'assemblea straordinaria dei membri per decretare lo scioglimento dell'associazione CPN.

- 11.2 Nel caso di uno scioglimento dell'associazione CPN, tutte le rimanenze attive vengono suddivise a metà tra le parti contraenti (EIT.swiss 50%, Unia/ Syna 50%). Il patrimonio dev'essere utilizzato per gli scopi previsti agli articoli 12.2 CCL.

Art. 12 Disposizioni finali

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

Art. 13 Entrata in vigore

- 13.1 Il presente statuto è stato approvato dall'assemblea della CPN il 10.12.2025. Entra in vigore lo stesso giorno.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2025

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Thomas Keller

Il Direttore

Simon Hämmerli

Per il Sindacato UNIA

La Presidente

Vania Alleva

Membro del CD

Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Responsabile della
Politica sindacale,
legale ed esecuzione
membro del Comitato esecutivo

Nora Picchi

Il responsabile settoriale

Elmar Perroulaz

Appendice 2

Regolamento relativo al contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento

Art. 1 Principio

- 1.1 Conformemente agli articoli 11.2 CCL, l'importo del contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento è di almeno CHF 21.– al mese.

Art. 2 Contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori

- 2.1 Il contributo per i lavoratori sottoposti al CCL viene dedotto ogni mese direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente quale deduzione nel conteggio salariale.
- 2.2 Il contributo alle spese di applicazione e alla formazione e al perfezionamento dedotto dal datore di lavoro deve essere versato secondo le disposizioni della CPN.
- 2.3 I datori di lavoro non associati all'EIT.swiss, che però sono tenuti all'osservanza della Dichiarazione di forza obbligatoria, devono pure versare il contributo alle spese di applicazione e al perfezionamento. L'ammontare del contributo si ottiene moltiplicando il numero dei lavoratori sottoposti al CCL per la cifra valida di CHF 21.– al mese.

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

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

Art. 4 Ricevuta dei contributi

- 4.1 Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori sottoposti al CCL una ricevuta, rispettivamente una conferma, comprovante l'importo dei contributi versati dal lavoratore durante l'anno civile.
- 4.2 Formulare di ricevuta possono essere ottenuti presso la Commissione paritetica. Si accettano anche ricevute emesse col computer, firmate dal datore di lavoro.

Art. 5 Rimborso di contributi

- 5.1 Su presentazione della ricevuta, i lavoratori membri di un sindacato firmatario ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi dedotti.
- 5.2 Tali ricevute devono essere presentate al più tardi entro la fine dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art. 6 Utilizzo dei contributi alle spese di applicazione alla formazione e al perfezionamento

- 6.1 Le spese di segreteria e quelle per l'applicazione dell'art. 6.2 appendice 2 CCL vengono finanziate tramite le entrate lorde della CPN.
- 6.2 Questi mezzi devono essere utilizzati nella maniera seguente:
- a) applicazione del CCL;
 - b) promozione della formazione e del perfezionamento professionale;
 - c) misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute;
 - d) sostenere i costi di stampa del CCL e della DFO;
 - e) sostenere i costi amministrativi della CPN.

- 6.3 La Commissione paritetica nazionale e le altre commissioni paritetiche stabiliscono ogni anno un bilancio preventivo.
- 6.4 I conti annuali ed i bilanci vengono controllati ogni anno da un organo di revisione indipendente.

Art. 7 Organi di esecuzione

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

Art. 8 Applicazione

- 8.1 Il segretariato della CPN, nella sua veste di ufficio di incasso dei contributi alle spese di applicazione della formazione e al perfezionamento, provvede
- in collaborazione con le parti contraenti il CCL – affinché venga applicato l'obbligo contributivo in conformità all'art. 11 CCL. I membri della CPN vengono regolarmente informati.

8.2 La CPN ed il Tribunale arbitrale sono competenti per appianare le eventuali controversie derivanti dal presente regolamento.

Art. 9 Validità

9.1 Quest'appendice costituisce parte integrante del CCL.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Il Direttore

Michael Tschirky

Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente

Il Vicepresidente

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente

Il responsabile settoriale

Arno Kerst

Gregor Deflorin

Appendice 3

Fondo sociale EIT.swiss

Art. 1 Principio

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

Art. 2 Elenco delle prestazioni

- 2.1 Le prestazioni dovute in virtù del presente contratto sono definite in base alla lista delle prestazioni del fondo sociale EIT.swiss della Spida, che costituisce parte integrante del presente accordo e il cui contenuto è stabilito dai rappresentanti delle parti contraenti del contratto collettivo di lavoro nell'ambito del consiglio di fondazione del fondo sociale.
- 2.2 Il datore di lavoro può dedurre dai contributi da versare alla Spida le indennità previste nel catalogo delle prestazioni.

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

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

Art. 4 Obbligo di conteggio

- 4.1 Le imprese EIT.swiss calcolano i loro contributi e le loro richieste nei confronti della Spida FAK in base alle istruzioni della Spida Cassa di compensazione per le famiglie, in base alla somma salariale soggetta all'AVS.
- 4.2 L'obbligo di eseguire il conteggio con la CCAF Spida non vale per le aziende situate in cantoni che hanno un regolamento collettivo equivalente con un'altra cassa di compensazione

assegni familiari, purché quest'ultima sia stata accettata dalla CPN. In particolare, ciò riguarda i datori di lavoro con sede sociale nei cantoni di Basilea Campagna, Basilea Città, Ginevra, Neuchâtel, Vaud e nella parte francofona del cantone Vallese.

Art. 5 Contabilità/Incasso delle quote

- 5.1 La Cassa di compensazione assegni familiari Spida è autorizzata ad incassare le quote CCAF, quelle dell'Assicurazione malattia paritetica (APA), nonché eventuali multe convenzionali (in base all'art. 6 appendice 6 CCL). Il rendiconto viene effettuato di volta in volta assieme a quello relativo alle quote salariali AVS.

Art. 6 Controlli delle prestazioni padronali

- 6.1 La CPN, rispettivamente la CP competente, può controllare se i datori di lavoro rispettano i loro obblighi nei riguardi dei dipendenti.
- 6.2 Se la Cassa di compensazione, rispettivamente la CCAF Spida, oppure la CPN, rispettivamente la CP, constatano che il datore di lavoro non versa ai dipendenti le prestazioni dovute o che non consegna le eccedenze provenienti dalla compensazione, questi dovrà pagare immediatamente il totale delle quote dovute. Inoltre, in caso di colpa propria, il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di multa convenzionale, un quarto del totale dei contributi dovuti alla Cassa di compensazione a favore della fondazione «Fondo sociale».
- 6.3 Eventuali cambiamenti apportati al presente elenco delle prestazioni saranno resi noti dalle parti contraenti per il 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di divergenze d'interpretazione fa stato il Regolamento di cassa e delle prestazioni della CCAF Spida.

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

Proroga e modifica dell'11 dicembre 2025

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

I

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

II

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

Art. 2 cpv. 3

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

Sono esclusi:

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

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

² FF 2020 6489

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

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

III

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

Art. 8 cpv. 6

Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

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

Art. 9 cpv. 1 e 3

Commissioni Paritetiche (CP)

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

[...]

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

- a.1) Le CP tengono la contabilità [...].
- a.2) la fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) delle spese di applicazione e dei contributi di formazione e perfezionamento professionale [...];
- b. organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;

[...]

- d. l'organizzazione della conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) inca. rapporto di controllo [...] in materia di rispetto delle disposizioni CCL;
- e. garanzia dell'esecuzione del CCL [...];

[...]

- g. definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;
- h. promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;

[...]

- j. promozione e supporto circa l'esecuzione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;

- k. in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi [...] ai sensi dell'articolo 17.5 CCL.

Art. 10 cpv. 2

Infrazioni al CCL

10.2 Infrazioni del datore di lavoro

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

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

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

Trova inoltre applicazione quanto segue:

[...]

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

Art. 11 cpv.2 e 6

Contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale

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

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

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

[...]

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

Art. 13 cpv. 1

Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

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

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

Art. 14 cpv. 1 lett. d

Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro

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

Art. 16 cpv. 3

Salario a rendimento

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

Art. 17 Titolo, frase introduttiva e cpv. 2

Salario minimo / Adeguamento salariale

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

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

Art. 20 cpv. 1 e 2

Durata del lavoro

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

Art. 21 cpv. 3 e 4

Ore supplementari

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

Art. 27 cpv. 3

Percorso casa – lavoro

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

Art. 29 cpv. 1 e 2

Vacanze

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

Art. 32 cpv. 1

Indennità per assenze giustificate

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

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

Art. 33 cpv. 1

Rimborso spese per lavoro fuori sede

- 33.1 Con rientro quotidiano

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

Art. 37 cpv. 1

Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione i lavoratori per un'indennità pari all'80 % del

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

Art. 38 cpv. 2 e 5

Condizioni di assicurazione

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

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

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

Adeguamento dei salari effettivi

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

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL⁴

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

Categoria	2026	2027	2028	2029
-----------	------	------	------	------

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione ET.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.

Dopo il conseguimento dell'esame	5 600.00	5 700.00	5 700.00	5800.00
----------------------------------	----------	----------	----------	---------

Installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4 500.00	4 600.00	4 600.00	4 700.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	5 000.00	5 100.00	5 100.00	5 200.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4 300.00	4 400.00	4 400.00	4 500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	4 700.00	4 800.00	4 800.00	4 900.00

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

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

IV

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

11 dicembre 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

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

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

Proroga e modifica del 3 dicembre 2024

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 15 settembre 2020, del 9 maggio 2022, del 8 giugno 2023 e del 22 febbraio 2024⁵ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2025.

II

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

Appendice 5b

Adeguamento dei salari effettivi

1. I salari effettivi in vigore al 31 dicembre 2024 di tutti i dipendenti assoggettati al CCL il cui impiego è iniziato prima del 1 ottobre 2024, saranno aumentati in modo generalizzato del 1 %.
2. Inoltre, i datori di lavoro versano ai lavoratori assoggettati alla CCL, lo 1 % della massa salariale AVS dell'azienda (data di riferimento: 31 dicembre 2024) a titolo di aumento salariale individuale.

Per il resto, l'appendice 5b (salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL) rimane invariata.

⁵ FF 2020 6489; 2022 1169; 2023 1459; 2024 464

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2025 e ha effetto fino al 31 dicembre 2025.

3 dicembre 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Viola Amherd

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

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

Rimessa in vigore e modifica del 22 febbraio 2024

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 15 settembre 2020, del 9 maggio 2022 e del 8 giugno 2023⁶ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, sono rimessi in vigore.

II

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

Appendice 5b

Adeguamento dei salari effettivi

I salari effettivi in vigore al 31 dicembre 2023 di tutti i dipendenti assoggettati al CCL il cui impiego è iniziato prima del 1 ottobre 2023, saranno aumentati in modo generalizzato del 2,2 %.

⁶ FF 2020 6489; 2022 1169; 2023 1459

Per il resto, l'appendice 5b (salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL) rimane invariata.

III

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2024, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 5b del CCL.

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2024 e ha effetto fino al 31 dicembre 2024.

22 febbraio 2024

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Viola Amherd

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

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

Modifica dell'8 giugno 2023

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, allegato ai decreti del Consiglio federale del 15 settembre 2020 e del 9 maggio 2022⁷, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Appendice 5b

Adeguamento dei salari effettivi

1. I salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati alla CCL registrano un aumento generale dei salari AVS dello 2 %.
2. Inoltre, i datori di lavoro distribuiscono tra i lavoratori assoggettati alla CCL lo 0,5 % della massa salariale AVS dell'azienda (data di riferimento: 31.12.2022) a titolo di aumento salariale individuale.

Per il resto, l'appendice 5b (salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL) rimane invariata.

II

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° ottobre 2022, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 5b del CCL.

⁷ FF 2020 6489; 2022 1169

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° luglio 2023 e ha effetto fino al 31 dicembre 2023.

8 giugno 2023

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

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

Modifica del 9 maggio 2022

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo svizzero elettrico, allegato al decreto del Consiglio federale del 15 settembre 2020⁸, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Appendice 5a

Abrogata

Appendice 5b

Adeguamento dei salari effettivi

1. I salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati alla CCL registrano un aumento generale dei salari AVS dello 0,9 %.
2. Inoltre, i datori di lavoro distribuiscono tra i lavoratori assoggettati alla CCL lo 0,6 % della massa salariale AVS dell'azienda (data di riferimento: 31.12.2021) a titolo di aumento salariale individuale.

⁸ FF 2020 6489

Per il resto, l'appendice 5b (salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL) rimane invariata.

II

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 5b del CCL.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° giugno 2022 e ha effetto sino al 31 dicembre 2023.

9 maggio 2022

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ignazio Cassis

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

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

del 15 settembre 2020

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956⁹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del dicembre 2019 per il ramo svizzero elettrico viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è valida per tutta la Svizzera, ad eccezione dei Cantoni di Ginevra e del Vallese.

² Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL), hanno validità per tutte le imprese o parti d'impresa (datori di lavoro) che:

- a. nel settore della bassa tensione, realizzano a partire dal punto di immissione installazioni elettriche assoggettate all'ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT)¹⁰. 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;
- b. nel settore della corrente debole, 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;

⁹ RS 221.215.311

¹⁰ Ordinanza del 7 novembre 2001 concernente gli impianti elettrici a bassa tensione (OIBT, RS 734.27)

- c. eseguono lavori di scanalature, tracciati, posa di tubature e scatole di derivazione nonché altri lavori preparatori per le attività menzionate alle lettere a e b;

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

Sono esclusi:

- a. il titolare dell'azienda ed i suoi familiari ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della legge sul lavoro (LL)¹¹;
- b. i quadri;
- c. lavoratori che effettuano prevalentemente lavori di tipo amministrativo, come corrispondenza, contabilità salari, contabilità e servizio del personale, oppure che lavorano nei negozi;
- d. i lavoratori che svolgono un'attività nell'ambito della pianificazione, della progettazione, della calcolazione e delle offerte.

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

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro¹² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza¹³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 11 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

¹¹ Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

¹² RS 823.20

¹³ ODist, RS 823.201

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2020, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'appendice 5a del contratto collettivo di lavoro.

Art. 5

I decreti del 30 ottobre 2014, del 12 febbraio 2015, del 9 marzo 2017, del 14 marzo 2018, del 2 maggio 2019 e dell'11 giugno 2020¹⁴ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni sono abrogati.

Art. 6

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2020 ed è valido sino al 31 dicembre 2023.

15 settembre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

¹⁴ FF 2014 7491, 2015 1501, 2017 2171, 2018 1083, 2019 2797, 2020 4861

Contratto collettivo di lavoro per il ramo svizzero elettrico

concluso nel dicembre 2019

tra
l'EIT.swiss,
da una parte

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

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 8 Commissione Paritetica Nazionale (CPN)

8.1 Per l'attuazione del CCL, una «Commissione Paritetica Nazionale per il ramo svizzero elettrico» (CPN) è nominata.

(...)

8.5 La CPN si occupa dei seguenti compiti:

(...)

- b. esecuzione del presente CCL;
- c. dietro richiesta, gestione dei casi con salari inferiori a quelli minimi ai sensi dell'articolo 17.5 CCL;
- d. promozione della formazione professionale e del perfezionamento professionale (ad es. incentivazione di corsi di perfezionamento professionale in un determinato campo professionale, parallelamente e/o a complemento della formazione di base);

(...)

- i. definizione e incasso di costi di controllo, costi processuali e pene convenzionali;

(...)

- k. assunzione di decisioni in materia di assoggettamento di un datore di lavoro al CCL;

(...)

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'esecuzione del contratto collettivo.

(...)

Art. 9 Commissioni Paritetiche (CP)

9.1 Ai fini dell'esecuzione del presente CCL e a sostegno della CPN possono essere impiegate Commissioni Paritetiche (CP) regionali o cantonali.

(...)

9.3 Le Commissioni Paritetiche hanno in particolare i seguenti compiti:

a. fatturazione (ossia riscossione, amministrazione, richiamo e procedura di esecuzione) dei contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale (...);

b. organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento professionale o manifestazioni comuni;

(...)

d. conduzione di controlli su cantieri e in azienda (controlli dei libri paga) incl. rapporto di controllo (...) in materia di rispetto delle disposizioni CCL;

e. garanzia dell'esecuzione del CCL (...);

(...)

g. definizione e incasso di costi di controllo, spese processuali e pene convenzionali;

h. promozione della formazione professionale e perfezionamento professionale;

(...)

j. promozione e supporto circa l'esecuzione di misure nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute;

k. in singoli casi, decisione circa le richieste di fissare salari inferiori a quelli minimi (...) ai sensi dell'articolo 17.5 CCL.

(...)

9.6 Se in un Cantone o in una regione non esiste una CP, l'assunzione delle relative funzioni è di competenza della CPN.

(...)

Art. 10 Infrazioni al CCL

10.1 Rispetto del CCL, violazione del CCL, pene convenzionali

10.1.1 Su richiesta, l'organo di controllo, 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 cui vengono effettuati questi controlli devono presentare integralmente, entro 30 giorni, tutti i documenti richiesti loro e altra documentazione necessaria per l'esecuzione dei controlli. Ciò concerne in particolare:

gli elenchi del personale, inclusa l'assegnazione alle categorie salariali, i contratti di lavoro, le distinte dei salari, i rapporti sulla durata del lavoro, le distinte della durata del lavoro e delle vacanze, ecc.

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.

(...)

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.

10.2 Infrazioni del datore di lavoro

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

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

Trova inoltre applicazione quanto segue:

(...)

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

10.3 Infrazioni dei lavoratori

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

10.4 La CPN e/o la CP, hanno il diritto di applicare pene convenzionali. (...) devono essere utilizzate per l'attuazione e l'esecuzione del CCL.

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.

Art. 11 Contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale

11.1 I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento professionale.

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

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

(...)

11.3 Il datore di lavoro deduce mensilmente dal salario di tutti i lavoratori il contributo alle spese di esecuzione e il contributo alla formazione e perfezionamento e trasferisce i relativi importi alla Commissione paritetica.

Per motivi amministrativi, i contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento vengono incassati dalla Commissione Paritetica.

(...)

11.6 Il contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e 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 esecuzione e al perfezionamento.

(...)

11.8 I lavoratori a tempo parziale sono tenuti a versare per intero il contributo alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento.

(...)

Art. 12 Utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione e alla formazione e perfezionamento

12.1 Al fine di finanziare i compiti della CPN, è costituito un Fondo amministrato pariteticamente.

12.2 L'utilizzo di questi mezzi serve:

- a. per coprire le spese di esecuzione;
- b. per le misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c. per promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);

(...)

Art. 13 Diritti e doveri del datore di lavoro

13.1 Contratto di lavoro

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

- a. l'inizio del rapporto di lavoro;
 - b. in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la relativa durata;
 - c. il grado di occupazione;
 - d. la regolamentazione dell'orario di lavoro;
 - e. la funzione;
 - f. il salario di base;
 - g. il luogo di lavoro.
- 13.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- 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».
- 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.
- 13.2.3 Il datore di lavoro regola l'andamento del lavoro in modo da evitare infortuni, malattie ed affaticamento eccessivo.
- (...)

Art. 14 Diritti e doveri del/della lavoratore/trice

- 14.1 Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro
- (...)
- b. Il lavoratore esegue tutti i lavori affidatigli in modo diligente, competente e conforme alle prescrizioni.
- (...)
- d. Si impegna a rispettare l'orario di lavoro convenuto.
 - e. Deve giungere per tempo sul posto di lavoro ed eseguire i preparativi per poter iniziare il lavoro puntualmente.
 - f. Il lavoratore è tenuto a informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni.
 - g. Il lavoratore deve rispettare le prescrizioni aggiornate vigenti in materia di smaltimento dei rifiuti.
- 14.2 Igiene e prevenzione degli infortuni
- a. Il lavoratore asseconda il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni.
 - b. Egli utilizza correttamente le infrastrutture destinate alla salvaguardia della sicurezza e della salute.
 - c. Il lavoratore deve rispettare rigorosamente le istruzioni (...) del datore di lavoro inerenti la prevenzione degli infortuni.
- (...)

14.3 Divieto del lavoro nero

- 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.

(...)

14.4 Obbligo di restituzione e obbligo di segretezza

Al termine di un lavoro il dipendente deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutti i documenti e l'attrezzatura. (...)

Art. 15 Ore supplementari e lavoro straordinario

- 15.1 Se la situazione lo esige, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari. Il datore di lavoro esige queste ore solamente qualora egli possa ragionevolmente pretenderle secondo le norme della buona fede.

- 15.2 Per assicurare l'operatività di impianti di rilevanza sistemica 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 disciplinate negli articoli 14 e 15 OLL 1.

Art. 16 Salario a rendimento

- 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 lorda del lavoro di 2 080 ore, dalla divisione del salario mensile per 174 ore.

(...)

- 16.5 Qualora, dopo la disdetta, il conteggio orario indichi un saldo orario negativo per il dipendente, esso dev'essere compensato durante il periodo di disdetta, altrimenti è possibile effettuare una trattenuta sul salario.

- 16.6 Se il saldo orario negativo, risultante da un ordine del datore di lavoro, non può essere pareggiato entro la data di partenza del dipendente, esso andrà a carico del datore di lavoro (ritardo d'accettazione).

Art. 17 Salario minimo

- 17.1 Per i giovani lavoratori senza AFC nel ramo e fino al compimento del 20° 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 dai 20 anni di età.
- 17.2 Fino al 31 dicembre 2020 sono valevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5a.
A partire dal 1° gennaio 2021 sono valevoli le classi di salario minimo secondo l'allegato 5b.
- 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 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, è necessario sottoporre alla CP e/o alla CPN una richiesta per poter fissare un salario inferiore a quello minimo previsto.

Art. 18 13a mensilità

- 18.1 Il lavoratore riceve una 13^a mensilità pari al 100% del salario medio mensile per l'anno civile in questione.
- 18.2 La 13^a mensilità viene versata al più tardi nel mese di dicembre oppure al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Previo accordo, la 13^a mensilità può essere corrisposta anche con cadenza mensile.
- 18.3 Se il rapporto di lavoro non è durato tutto l'anno, la 13^a mensilità viene pagata pro rata temporis.
- 18.4 Se il lavoratore, per un motivo qualsiasi, è impossibilitato a fornire la sua prestazione lavorativa per più di due mesi complessivi nel corso di un anno civile, la 13^a mensilità può essere ridotta di un dodicesimo per ogni successivo mese intero di impedimento. (...).

Art. 19 Formazione e perfezionamento personali

- 19.1 I lavoratori assoggettati al presente CCL sono tenuti ad interessarsi ai nuovi sviluppi, alle nuove tecniche di lavoro ecc. del settore professionale di riferimento e a formarsi e perfezionarsi in modo continuo.
- 19.2 Per la sua formazione e perfezionamento professionali il lavoratore può chiedere fino a 5 giorni di lavoro remunerati all'anno.

(...)

Art. 20 Durata del lavoro

- 20.1 La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2 080 ore.

- 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. (...) È necessario osservare l'articolo 21.2 CCL.
- 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 inoltre variare in funzione del gruppo di lavoro o dell'oggetto specifico.
- 20.4 Tenuto conto dei bisogni dell'azienda e della situazione delle ordinazioni il datore di lavoro, in accordo con il lavoratore, fissa la durata del lavoro quotidiana e settimanale rispettando le disposizioni della legge sul lavoro.
- 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 scritto 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'articolo 21. Il datore di lavoro informa il lavoratore circa la sua situazione.

Art. 21 Ore supplementari

21.1 Indennità per ore supplementari

Sono considerate ore supplementari quelle che, nell'arco di un anno civile, superano la durata annuale lorda 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'articolo 21.3 CCL.

Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sono considerate ore supplementari le ore che superano i seguenti valori:

- il numero di giorni di lavoro (incl. vacanze e festivi) moltiplicato per 8 ore più le ore di recupero quotidiane oppure
- 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 disciplinato ai sensi dell'articolo 21.2 CCL.

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 lorda del lavoro secondo l'articolo 20.1 CCL. Tali ore supplementari devono essere compensate della stessa durata entro un anno, di concerto tra il datore di lavoro e il lavoratore, con tempo libero senza supplemento, oppure mediante corresponsione pecuniaria senza supplemento. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e il lavoratore decidono ciascuno in merito al 50% delle ore

supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.

- 21.4 Le ore di lavoro supplementari che eccedono la soglia delle 45 ore settimanali (senza lavoro di recupero) devono essere di norma pagate per la fine del mese seguente con un supplemento del 25%.

Art. 22 Lavoro straordinario

(...)

- 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.

Art. 25 Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

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

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

- 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 gli eventuali periodi di compensazione previsti dalla legge.

Art. 26 Lavoro di recupero

- 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 scritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno.

- 26.3 Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario né lavoro supplementare. (...)
- 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.

Art. 27 Percorso casa - lavoro

- 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).
- 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.

(...)

Art. 28 Interruzione (pausa pranzo)

- 28.1 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno 60 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro.
- 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.
- 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.

Art. 29 Vacanze

- 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.
- 29.2 I lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.

Il diritto alle vacanze è calcolato a partire dall'anno civile nel quale il lavoratore compie gli anni.

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.

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 rilasciato da un ospedale. In caso di malattia o infortunio durante le vacanze nell'UE è sufficiente un certificato medico.

29.6 Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impossibilitato a lavorare complessivamente per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza successivo.

I corsi di ripetizione nell'ambito del servizio militare e la gravidanza non sono considerati come interruzione.

29.7 Se l'impedimento dura complessivamente meno di due mesi nel corso di un anno civile ed è provocato da motivi legati alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o 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.

(...)

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.

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 mancano.

(...)

29.14 Per l'intera durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con prestazioni in denaro o altri vantaggi. È invece possibile retribuire le vacanze ai lavoratori che hanno dato le dimissioni e non hanno potuto prendere le vacanze durante il periodo di disdetta.

29.15 Se il rapporto di lavoro viene interrotto dopo che il dipendente ha già preso le ferie per l'anno in corso, il datore di lavoro ha il diritto di detrarre dall'ultimo salario del dipendente le ferie prese in eccesso.

(...)

Art. 30 Giorni festivi

- 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'articolo 30.2 CCL.
- 30.2 Sono giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo:
- 1° gennaio (Anno Nuovo)
 - 2 gennaio (San Bertoldo)
 - Venerdì Santo
 - Lunedì di Pasqua
 - Ascensione
 - Lunedì di Pentecoste
 - 1° agosto (festa nazionale)
 - Natale (25 dicembre)
 - Santo Stefano (26 dicembre)
- 30.3 Eventuali giorni festivi o di riposto federali, cantonali o pubblici che eccedono i nove giorni festivi soggetti a obbligo di indennizzo non sono soggetti a obbligo di indennizzo.

Art. 31 Indennità per giorni festivi

- 31.1 L'indennità per giorni festivi è calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro a salario normale.
- 31.2 I giorni festivi indennizzabili che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanze e quindi devono essere pagati.
- 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.
- 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.

(...)

Art. 32 Indennità per assenze giustificate

32.1 Purché le assenze non coincidano con giorni non lavorativi, il lavoratore ha diritto all'indennizzo delle seguenti assenze:

<u>Motivo</u>	<u>Giorni di lavoro</u>
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, (...) 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.

(...)

Art. 33 Rimborso spese per lavoro fuori sede

33.1 Con rientro quotidiano

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno 16 franchi al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se

- a. a mezzogiorno non vi è la possibilità di rientrare al proprio luogo di lavoro/alla sede della ditta o a casa; oppure
- b. il datore di lavoro dispone che a mezzogiorno il lavoratore rimanga al luogo di lavoro esterno;
- 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.

33.2 Senza possibilità di rientro quotidiano

In caso di lavoro prolungato fuori sede senza possibilità di rientrare la sera, tra il datore di lavoro e il lavoratore viene pattuito un apposito accordo di indennizzo. Trovano applicazione almeno le seguenti disposizioni:

- a. Il lavoratore deve essere indennizzato per le spese che gli derivano da un lavoro fuori sede per vitto e alloggio adeguati dietro presentazione delle rispettive ricevute o secondo accordo.
- 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.
- c. In caso di lavoro all'estero, il datore di lavoro e il lavoratore si accordano tra loro.

Art. 34 Spese per l'utilizzo di un veicolo privato

34.1 Il lavoratore che utilizza un veicolo privato per le trasferte di servizio con l'espresso consenso del datore di lavoro, ha diritto a un'indennità di 60 centesimi al chilometro. Per l'uso di una motocicletta o di un motorino privati, il lavoratore ha diritto a un'indennità di 50 franchi mensili. Per l'uso di una bicicletta privata, l'indennità ammonta a 20 franchi mensili.

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'articolo 34.1 CCL.

34.3 Il lavoratore, rispettivamente il titolare del veicolo, deve stipulare a proprie spese un'assicurazione responsabilità civile per il veicolo a motore privato.

34.4 Il datore di lavoro può obbligare il lavoratore a tenere un libro di bordo per i tragitti compiuti per finalità aziendali.

(...)

34.6 L'uso dei veicoli aziendali per viaggi privati deve essere concordato individualmente tra datore di lavoro e lavoratore.

Art. 35 Pagamento del salario e conteggio

35.1 Il salario, rispettivamente le indennità sostitutive del salario, sono conteggiate e versate al lavoratore mensilmente. Il versamento di anticipi è possibile. Il salario deve essere pagato in franchi svizzeri.

35.2 Il salario dei lavoratori con retribuzione mensile non viene modificato nel corso dell'anno in base agli orari di lavoro differenziati.

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'articolo 21 CCL, il lavoro di recupero, le vacanze, le spese, le indennità e tutte le deduzioni.

Art. 37 Obbligo di assicurazione in caso di impedimento per malattia

- 37.1 Il datore di lavoro deve assicurare collettivamente (...) i lavoratori per un'indennità pari all'80% del salario annuo perso durante la malattia, tenuto conto della normale durata contrattuale del lavoro. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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).
- 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.
- 37.7 In caso di malattia, il primo giorno di malattia non viene pagato in quanto giorno di carenza.

Art. 38 Condizioni di assicurazione

- 38.1 Le condizioni di assicurazione devono prevedere:
- 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;
 - b. indennità giornaliera in caso di malattia per 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi;
 - c. corresponsione proporzionale dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale, laddove l'impedimento al lavoro ammonti almeno al 50%;
 - d. dopo l'uscita del lavoratore dall'assicurazione collettiva, possibilità di passaggio nell'assicurazione individuale senza interruzione. L'età d'in d'in

gresso 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.

38.2 Le prestazioni assicurative devono essere ora concesse dalla data di inizio del nuovo posto di lavoro, laddove alla data di ingresso nella cassa lo stipulante non sia malato e l'assicurazione non formuli alcuna riserva per malattie pregresse.

(...)

38.4 Per le riserve già esistenti, l'assicurazione deve garantire almeno la copertura prevista dall'articolo 324a CO.

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.

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

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 articoli 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 il servizio.

(...)

Art. 43 Disdetta in generale

(...)

- 43.2 Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese (...). La disdetta è da inoltrare a mezzo lettera raccomandata. È pure possibile consegnare direttamente la disdetta scritta al destinatario in cambio di una ricevuta debitamente firmata oppure di fronte a testimoni, purché ciò avvenga entro i termini stabiliti.

(...)

Art. 48 Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

- 48.1 La disdetta in tempo inopportuno è disciplinata dall'articolo 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 100% a causa di infortunio o malattia.

Adeguamenti salariali 2020

1. I salari di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici registrano un aumento generale di 100 franchi (supplementi esclusi), più 0,1 %.

Salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL (valido fino al 31 dicembre 2020)

Montatore elettricista / Installatore elettricista AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,72	CHF 4 475,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,29	CHF 4 575,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,72	CHF 4 650,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,30	CHF 4 750,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,87	CHF 4 850,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28,74	CHF 5 000,00

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 23,28	CHF 4 050,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,14	CHF 4 200,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,29	CHF 4 400,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,15	CHF 4 550,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,01	CHF 4 700,00

Telematico AFC con attestato federale

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 26,72	CHF 4 650,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,30	CHF 4 750,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,87	CHF 4 850,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28,74	CHF 5 000,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 29,89	CHF 5 200,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 30,46	CHF 5 300,00

Collaboratori solo con titolo scolastico professionale nel settore elettrico

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,13	CHF 3 850,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,99	CHF 4 000,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,14	CHF 4 200,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,57	CHF 4 450,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27,01	CHF 4 700,00

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

	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,13	CHF 3 850,00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,41	CHF 3 900,00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 22,99	CHF 4 000,00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24,71	CHF 4 300,00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,29	CHF 4 400,00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25,98	CHF 4 520,00

**Salari minimi ai sensi dell'articolo 17 CCL
(dal 1° gennaio 2021)**

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32,18	CHF 5 600,00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25,86	CHF 4 500,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28,74	CHF 5 000,00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24,71	CHF 4 300,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27,01	CHF 4 700,00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI

	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27,41	CHF 4 770,00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30,46	CHF 5 300,00

**Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure
con una formazione tecnica estera in ambito elettrico**

	ora	mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24,71	CHF 4 300,00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26,44	CHF 4 600,00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico

	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24,14	CHF 4 200,00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25,86	CHF 4 500,00

Appendice 5c Adegamenti salariali e salari minimi 2026

Accordo valido dal 1° gennaio 2026

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che

- 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;
- 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;
- 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.

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

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

Adegamento dei salari effettivi a decorrere dal 1° gennaio 2026

I salari effettivi 2026-2029 sono stabiliti ai sensi dell'art. 17.6 CCL.

I salari effettivi in vigore al 31.12.2025 di tutti i lavoratori assoggettati alla CCL con entrata in servizio precedente al 01.10.2025 aumentano a titolo generale di CHF 50.00 mensili.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo sulla base di dicembre 2020 pari a 107.5 punti (stato settembre 2025) è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL a decorrere dal 1° gennaio 2026

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

Categoria	2026	2027	2028	2029
Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.				
Dopo il conseguimento dell'esame	5'600.00	5'700.00	5'700.00	5'800.00
Installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	5'000.00	5'100.00	5'100.00	5'200.00
Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	4'700.00	4'800.00	4'800.00	4'900.00
Informatico degli edifici AFC/ Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di	4'770.00	4'870.00	4'870.00	4'970.00

Categoria	2026	2027	2028	2029
un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI				
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	5'300.00	5'400.00	5'400.00	5'500.00
Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico				
Dopo il conseguimento dell'esame	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera	4'600.00	4'700.0	4'700.00	4'800.00
Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico				
Senza esperienza	4'200.00	4'300.00	4'300.00	4'400.00
Dopo 2 anni di esperienza nel settore	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 18.00 al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto se il luogo di lavoro è ubicato al di fuori di un'area geografica in cui il tragitto fino alla sede della ditta o al domicilio del lavoratore (luogo di assunzione contrattuale o sede dell'azienda in cui viene svolto il lavoro) richiede più di 15 minuti effettivi.

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa 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.

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.

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

Zurigo, Olten, Berna, ottobre 2025

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Thomas Keller

Il Direttore

Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente

Vania Alleva

Membro del CD

Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Responsabile politica sindacale,
legale ed esecuzione, membro
del Comitato esecutivo

Nora Picchi

Il responsabile settoriale

Elmar Perroulaz

Appendice 5b Adegamenti salariali e salari minimi 2025

Accordo valido dal 1° gennaio 2025

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che

- 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;
- 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;
- 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.

Adeguamento dei salari effettivi a decorrere dal 1° gennaio 2025

1. I salari effettivi in vigore al 31.12.2024 di tutti i dipendenti assoggettati al CCL il cui impiego è iniziato prima del 01.10.2024, saranno aumentati in modo generalizzato del 1%.
2. Inoltre, i datori di lavoro versano ai lavoratori assoggettati alla CCL, lo 1% della massa salariale AVS dell'azienda (data di riferimento: 31.12.2024) a titolo di aumento salariale individuale.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2020, pari a 107.2 punti (stato settembre 2024), è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido dal 1.1.2025 al 31.12.2025)

1. I salari minimi 2024 rimangono invariati rispetto al 2024.

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32.18	CHF 5'600.00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25.86	CHF 4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27.41	CHF 4'770.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26.44	CHF 4'600.00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24.14	CHF 4'200.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25.86	CHF 4'500.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

..

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2080 ore.

.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.00 al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

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

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa 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.

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.

Zurigo, Olten, Berna, ottobre 2024

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Thomas Keller

Il Direttore

Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente

Vania Alleva

Membro del CD

Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Il responsabile settoriale

Guido Schluep

Il responsabile settoriale

Michele Aversa

Appendice 5b Adeguamenti salariali e salari minimi 2024

Accordo valido dal 1° gennaio 2024

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che

- 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;
- 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;
- 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.

Adeguamento dei salari effettivi a decorrere dal 1° gennaio 2024

1. I salari effettivi in vigore al 31.12.2023 di tutti i dipendenti assoggettati al CCL il cui impiego è iniziato prima del 01.10.2023, saranno aumentati in modo generalizzato del 2,2%.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2020, pari a 106.3 punti (stato settembre 2023), è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido dal 01.01.2024 al 31.12.2024)

1. I salari minimi 2024 rimangono invariati rispetto al 2023.

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32.18	CHF 5'600.00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25.86	CHF 4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27.41	CHF 4'770.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26.44	CHF 4'600.00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24.14	CHF 4'200.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25.86	CHF 4'500.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

...

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2080 ore.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.00 al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

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

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa 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.

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.

Zurigo, Olten, Berna, ottobre 2023

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Thomas Keller

Il Direttore

Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente

Vania Alleva

Membro del CD

Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Il responsabile settoriale

Guido Schluep

Il responsabile settoriale

Michele Aversa

Appendice 5b Adeguamenti salariali e salari minimi 2023

Accordo valido dal 1° gennaio 2022

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che

- 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;
- 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;
- 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.

Adeguamento dei salari effettivi a decorrere dal 1° gennaio 2023

1. I salari effettivi di tutti i lavoratori assoggettati alla CCL registrano un aumento generale dei salari AVS dello 2%.
2. Inoltre, i datori di lavoro distribuiscono tra i lavoratori assoggettati alla CCL lo 0,5% della massa salariale AVS dell'azienda (data di riferimento: 31.12.2022) a titolo di aumento salariale individuale.
3. Possono essere presi in considerazione gli aumenti salariali di tutti i dipendenti soggetti al CCL concessi dopo il 30.09.2022.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2020, pari a 104.6 punti (stato settembre 2022), è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido dal 01.01.2022 al 31.12.2023)

1. I salari minimi 2023 rimangono invariati rispetto al 2022.

Responsabile di team con certificato di esame ai sensi delle disposizioni di formazione EIT.Swiss o in presenza di un'equivalenza contrattualmente riconosciuta dal datore di lavoro.		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'esame	CHF 32.18	CHF 5'600.00

Montatore elettricista / installatore elettricista con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 25.86	CHF 4'500.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio con attestato federale di capacità (AFC) o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico con attestato federale di capacità AFC o lavoratore estero con apposito certificato di equivalenza ESTI/SEFRI		
	ora	mese
Dopo il conseguimento dell'AFC od ottenimento di un'apposita conferma di equivalenza ESTI/SEFRI	CHF 27.41	CHF 4'770.00
Dal 1° gennaio dopo un anno intero di esperienza nel settore in Svizzera dopo la conclusione della formazione	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Lavoratori con titolo scolastico professionale nel settore elettrico oppure con una formazione tecnica estera in ambito elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore in Svizzera	CHF 24.71	CHF 4'300.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore in Svizzera	CHF 26.44	CHF 4'600.00

Lavoratori senza titolo professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza nel settore	CHF 24.14	CHF 4'200.00
Con almeno 2 anni di esperienza nel settore	CHF 25.86	CHF 4'500.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174.

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2080 ore.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art. 33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.00 al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

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

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa 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.

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.

Zurigo, Olten, Berna, in dicembre 2022

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente	Il Direttore
Michael Tschirky	Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente	Membro del CD
Vania Alleva	Bruna Campanello

Per il Sindacato Syna

Il Vicepresidente	Il responsabile settoriale
Johann Tscherrig	Michele Aversa

Appendice 5a Adegamenti salariali e salari minimi 2020

Accordo valido dal 1° gennaio 2

Campo di applicazione per le aziende ai sensi dell'art. 3.3.1 CCL

Le disposizioni della convenzione collettiva di lavoro fanno stato direttamente per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori di ditte o parti di ditte che realizzano

- 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;
- 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;
- 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.

Adegamenti salariali ai sensi dell'art. 8.8 CCL

1. A decorrere dal 1° gennaio 2020 i salari di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici registrarao un aumento generale di CHF 100.00 (supplementi esclusi) più l'inflazione annua di 0.1%.
2. Pertanto, l'indice nazionale dei prezzi al consumo su base dicembre 2015, pari a 102.0 punti (stato settembre 2019), è ritenuto compensato.

Salari minimi ai sensi dell'art. 17 CCL (valido fino al 31.12.2020)

Montatore elettricista / Installatore elettri- ci- sta AFC con attestato federale	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.72	CHF 4'475.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.29	CHF 4'575.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.72	CHF 4'650.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.30	CHF 4'750.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.87	CHF 4'850.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28.74	CHF 5'000.00

Elettricista di montaggio AFC con attestato federale		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 23.28	CHF 4'050.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.14	CHF 4'200.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.29	CHF 4'400.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.15	CHF 4'550.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Telematico AFC con attestato federale		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 26.72	CHF 4'650.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.30	CHF 4'750.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.87	CHF 4'850.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 28.74	CHF 5'000.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 29.89	CHF 5'200.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 30.46	CHF 5'300.00

Collaboratori solo con titolo scolastico professionale nel settore elettrico		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.13	CHF 3'850.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.99	CHF 4'000.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.14	CHF 4'200.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.57	CHF 4'450.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 27.01	CHF 4'700.00

Collaboratori senza titolo professionale nel ramo dal 19° anno di età		
	ora	mese
Senza esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.13	CHF 3'850.00
1 anno esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.41	CHF 3'900.00
2 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 22.99	CHF 4'000.00
3 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 24.71	CHF 4'300.00
4 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.29	CHF 4'400.00
5 anni esperienza professionale / nel ramo	CHF 25.98	CHF 4'520.00

Ai sensi dell'art. 16.3 CCL, il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 174

Durata annuale lorda del lavoro ai sensi dell'articolo 20.1 CCL

La durata annuale lorda del lavoro effettiva (tutti i giorni della settimana inclusi i giorni festivi, ma senza i sabati e le domeniche) ammonta a 2080 ore.

Rimborso spese per lavoro fuori sede con rientro quotidiano ai sensi dell'art.

33.1 CCL

Il lavoratore ha diritto a un importo di almeno CHF 16.- al giorno a titolo di rimborso delle spese supplementari di vitto, se:

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

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale ai sensi dell'art. 11 CCL

I contributi alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale vengono suddivisi come segue:

11.1

I datori di lavoro e i dipendenti pagano un contributo alle spese di applicazione e di formazione e di perfezionamento professionale.

11.2

Ogni lavoratore versa 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.

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.

Appendice 6

Esempio di contratto di lavoro individuale per i/le dipendenti

Tra la ditta
quale datore di lavoro _____

e il/la signor/signora/signorina
quale dipendente _____

si stipula:

1. Competenze

Il/La dipendente è assunto/a in qualità di _____

2. Il rapporto di lavoro inizia il _____

3. L'elenco delle competenze ed il regolamento sul comportamento
in azienda sono vincolanti. Il tempo di prova è di _____ mesi.

4. La retribuzione è stabilita come segue:

Salario lordo CHF _____ mensili oppure

Salario di base CHF _____ all'ora (supplementi esclusi)

Composizione e indennità per il salario orario

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

Indennità in base all'art. 29 Vacanze

27 giorni: 11.59%

30 giorni: 13.04%

Art. 30 Giorni festivi

9 giorni festivi pagati

3.59%

1 giorno = 0.39%	11 giorni = 4.42%	21 giorni = 8.79%	31 giorni = 13.54%
2 giorni = 0.78%	12 giorni = 4.84%	22 giorni = 9.24%	32 giorni = 14.04%
3 giorni = 1.17%	13 giorni = 5.26%	23 giorni = 9.70%	33 giorni = 14.54%
4 giorni = 1.56%	14 giorni = 5.69%	24 giorni = 10.17%	34 giorni = 15.04%
5 giorni = 1.96%	15 giorni = 6.12%	25 giorni = 10.64%	35 giorni = 15.56%
6 giorni = 2.36%	16 giorni = 6.56%	26 giorni = 11.11%	36 giorni = 16.07%
7 giorni = 2.77%	17 giorni = 7.00%	27 giorni = 11.59%	37 giorni = 16.59%
8 giorni = 3.17%	18 giorni = 7.44%	28 giorni = 12.07%	38 giorni = 17.12%
9 giorni = 3.59%	19 giorni = 7.88%	29 giorni = 12.55%	39 giorni = 17.65%
10 giorni = 4.00%	20 giorni = 8.33%	30 giorni = 13.04%	40 giorni = 18.18%

Art. 25 Lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi

a) Lavoro di sabato 25% (dalle 13.00h alle 23.00h)

b) Lavoro notturno 50%

c) Lavoro domenicale e nei giorni festivi 100%

Art. 18 13a mensilità

8.33%

Composizione del salario orario di base

Salario orario di base	CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 29 CCL Vacanze	+ CHF:
+ indennità del x% sul salario di base secondo l'art. 30 CCL Giorni festivi	+ CHF:
= Totale intermedio (Totale 1)	= CHF:
+ indennità dell'8.33 % (quota parte 13a mensilità) sul totale 1	+ CHF:
= Salario orario (Totale 2)	= CHF:

5. Il/La dipendente ha preso visione della rispettiva Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero elettrico e la accetta come vincolante. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare eventuali cambiamenti; a tale scopo è sufficiente l'esposizione in azienda di un esemplare con la relativa indicazione.
6. Fondazione di previdenza professionale: il/la dipendente dichiara la sua adesione alla fondazione di previdenza professionale aziendale del datore di lavoro. Egli/ella ne riconosce i relativi regolamenti e le condizioni d'assicurazione.
7. Disposizioni particolari Luogo e

data:

Il datore di lavoro: (azienda, firma)	Il/La dipendente: (firma)
--	------------------------------

Redatto in due esemplari:

Regolamento relativo alle sanzioni contrattuali

1. L'importo della sanzione contrattuale viene stabilito in base ai seguenti criteri:
 - 1.1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 - 1.2. violazione delle disposizioni non pecuniarie del Contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto del lavoro nero nonché delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute;
 - 1.3. il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora dalle parti contrattuali, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
 - 1.4. violazione unica o ripetuta delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro e la gravità di questa violazione;
 - 1.5. recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 - 1.6. dimensione dell'impresa;
 - 1.7. il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere personalmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.
2. A chi viola il divieto di lavorare in nero, viene comminata una sanzione contrattuale per ogni lavoratore in nero.
3. Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'impresa viene punito con una sanzione contrattuale. Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è comprensibile ma non conforme a tutte le condizioni del CCL, la sanzione contrattuale può essere adeguatamente ridotta.
4. Al datore di lavoro che non effettua un controllo del tempo di lavoro conforme agli standard (ad es. contabilità delle ore di lavoro), il quale permette un controllo davvero efficiente, viene obbligatoriamente inflitta, a dipendenza della grandezza dell'azienda, una sanzione contrattuale il cui importo varia dai CHF 2'000.– ai CHF 30'000.–. In casi gravi verranno inflitte sanzioni più elevate.

5. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 10.2 CCL durante 5 anni viene punito con una sanzione contrattuale.
6. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo richiesti in precedenza e per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 10.1 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare viene punito con una sanzione contrattuale.

Il pagamento della sanzione contrattuale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare le restanti disposizioni del presente CCL

I costi imposti dalla CPN, rispettivamente dalla CP devono essere versati alla CPN, rispettivamente alla CP, entro 30 giorni.

Zurigo, Olten, Berna, nel dicembre 2019

Le parti contraenti

Per EIT.swiss

Il Presidente

Il Direttore

Michael Tschirky

Simon Hämmerli

Per il Sindacato Unia

La Presidente

Il Vicepresidente

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Per il Sindacato Syna

Il Presidente

Il responsabile settoriale

Arno Kerst

Gregor Deflorin

Index

Si rimanda al rispettivo articolo del CCL.

1

13a mensilità 3.4.2, 18

A

Adempimento di obblighi legali 29.7

Apprendisti 3.4.2, 17.1, 54.3

Assenze 20.5, 32

Assicurazione collettiva per perdita di guadagno 37.1, 37.2, 27.4, 38.1, 38.4, 38.5

Assicurazione contro gli infortuni 14.2, 39, 48.1

Attrezzatura 14.4

C

Campo di applicazione 3, 13.1, 14.3.1

Cassa malati 37.1, 38.5

Certificato medico 29.5, 32.1, 32.4, 37.5,

Collaborazione delle parti contraenti 2 b), 4, 12.2 d)

Commissione paritetica 4.3, 8.6, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5 19.4, 30.4, 43.3, 45.3, 50.2, 52.2

Commissione paritetica nazionale (CPN) 3.3.2, 3.3.5, 3.4.1, 4.3, 8, 9, 10.1.1, 10.1.4, 10.2.1, 10.4, 10.5, 11.3, 11.7, 12.1, 17.5, 50.2, 52.2

Condizioni di assicurazione 37.5, 38

Conteggio 3.4.2, 16.5, 35

Contratti di adesione 7

Contributo alle spese di applicazione 3.4.2, 11

Contributo alle spese di applicazione e di formazione e perfezionamento 11

Controlli sui libri paga 8.5 l), 8.5 o), 9. d), 10.2.1

Controversie 5.3 k), 8.5 h), 52.1, 50.2,

D

Dichiarazione di forza obbligatoria 56.4

Differimento delle prestazioni 37.1

Diligenza 14.1 b), 14.2. d)

Diligenza, fedeltà ed applicazione al lavoro 14.1

Diritti del datore di lavoro 13

Diritti del lavoratore 14

Disdetta con effetto immediato del (rapporto di lavoro) 14.3.2, **47**

Disdetta dopo il periodo di prova 45

Disdetta durante il periodo di prova 44

Disdetta in generale 16.5, **43**, 46.2

Disdetta in tempo inopportuno 48

Disposizioni complementari 6

Divieto di cessione 16.4

Documenti 10.1.1, 10.1.2, 14.4, 17.3

Doveri del datore di lavoro 13

Doveri del lavoratore 14

Durata annuale lorda del lavoro 20.1, 21.1, 21.3

Durata del contratto 4.3, 43.1, **56**

Durata del lavoro 3.4.2, 8.5 a), 10.1.1, 13.1 d), 14.1 d), **20**, 21.1, 21.3, 25.2, 26.1, 26.4, 27.2, 27.3, 27.4, 28.1, 28.2, 28.3, 35.2, 35.3, 37.1

Durata delle vacanze 3.4.2, 29.1, 29.2

E

Esercizio di una carica pubblica 29.7

F

Formazione e perfezionamento personale 3.4.2, 8.5 d), 8.5 f), 8.5 g), 9.3 a), 9.3 b), 9.3 h), **11**, **19**

G

Giorni festivi 3.4.2, 16.3, 21.1, 22.3, 24, 25, 26.3, **30**, **31**

Giorni festivi federali e cantonali 3.4.2, 21.1, 25.1, 26.3, **30**, **31**

Gravidanza 29.6, 36

I

Igiene e prevenzione degli infortuni 13.2, 14.2

Impedimento 29.6, 29.7, 36, 37, 38.1 c), 39, 40

Impedimento a seguito di adempimento di obblighi legali 29.7, 40

Impedimento per infortunio 39

Impedimento per malattia 37

Indennità 3.4.2, 21.1, 30.1, 30.2, 30.3, 31.1, 31.2, 31.6, 32.1, 32.2, 33.2, 34.1, 34.5, 40.2

Indennità di fine anno (cfr. 13a mensilità) 3.4.2, 18

Indennità giornaliera in caso di malattia 38.1 a), 38.1 b), 38.5

Indennità pasti (cfr. rimborso spese) 3.4.2, 33

Indennità per assenze 3.4.2, 32

Indennità per giorni festivi 3.4.2, 31

Indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi 22.3, 25

Indennità per lavoro straordinario 21.3, 21.4

Indennità per ore supplementari 22.2, 22.3

Indennità sostitutive del salario 35.1, 37.4

Infortunio 13.2, 14.2, 26.4, 29.4, 29.5, 29.7, 31.3, 36, 39, 48.1

Infrazioni al CCL 10

Inizio del lavoro 10.1.1, 27.1

Interruzione del lavoro (vedi pure pausa di mezzogiorno) 28

L

Lavoratori non sottoposti 3.4.3

Lavoro domenicale e nei giorni festivi 22.3, 24, 25

Lavoro fuori sede 33

Lavoro nero 2 g), 14.3

Lavoro notturno 23

Lavoro straordinario 22

Libertà di associazione 5

Licenziamenti collettivi 50

Licenziamento ingiustificato 49

M

Malattia 13.2.3, 26.4, 29.5, 29.7, 31.3, 32.1, 36, **37**, 38.1 a), 38.1 b), 38.2, 38.4, 38.5, 48.1

Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego **51**

Mandato politico 40.5

Militare in forma continuata 40.1

O

Obblighi legali 29.7

Obbligo di pace 4

Obbligo di restituzione 14.4

Obbligo di risarcimento del danno 14.2. d)

Occupazione a tempo parziale 11.8, 20.1

Ore di recupero 20.2, 20.6, 21.1, 21.3, **26**, 35.3

Ore di straordinario **15**, 20.6, **21**, 26.3, 35.3

P

Pagamento del salario 3.4.2, 35

Parte di premio del lavoratore 37.3

Parti contraenti 1, 2, 4.1, 4.2, 5, 6, 8.5 h), 8.8, 8.9, 9.1, 9.3 c), 10.1.1, 12.1, 12.2 d), 17.1, 17.5, 17.6, 19.3, 53.2, 54.1, 54.2, 56.3, 56.4

Pena convenzionale 8.5 i), 9.3 g), 10.1.1, 10.2.1, 10.3.1, 10.3, 10.4

Percorso casa-lavoro **27**

Perfezionamento professionale (cfr. Formazione e perfezionamento) 3.4.2, 8.5 d), 8.5 g), 9.3 b), 9.3 h), **11**, **19**

Periodi di prova 44, 45.1

Periodo delle vacanze (cfr. anche Vacanze) 29.10

Periodo di differimento 37.1, 38.1 a)

Ponti festivi 29.12

Prevenzione degli infortuni 13.2, 14.2

Previdenza professionale 41.3

Principio del rendimento 16.1

Protezione civile 26.4, 31.3, **40**

Protezione dalla disdetta **46**

R

Revoca del CCL 56.2, 56.3

Riduzione del diritto alle vacanze (cfr. anche Vacanze, Riduzione delle vacanze) 29.6, 29.7

Riduzione delle vacanze 29.6, 29.7

Rimborso spese 3.4.2, 33

Riserve 38.4

S

Salario 17, 35

Salario a rendimento 16

Salario inferiore a quello minimo previsto 8.5 c), 9.3 k), **17.5**

Salario mensile 3.4.2, 16.3, 35.2

Salario minimo 8.5 c), 9.3 k), **17**

Salario orario 16.3, 31.5, 35.4

Salario relativo alle vacanze 29.16

Scopo del contratto 2

Scuola reclute 11.6, 32.1

Servizio di picchetto 15.2

Servizio militare 26.4, 31.3, **40**

Sicurezza sul lavoro 2 f), 9.3 j), 12.2 b), 13.2.1, 13.2.4, 14.2 e)

Spese 33, **34**

Spese di viaggio 33.2 b)

Spida 41

Spida Cassa di compensazione assegni familiari 41.2

Spida Fondazione fondo sociale EIT.swiss 41.4

Spida Previdenza per il personale 41.3

Supplementi 22.2, 22.3, 21.4, 25

Supplementi salariali 22.3, 25.1

T

Termine di disdetta 16.5, 29.14, **43.2**, 45.1, 45.2, 45.3

Termine di revoca del CCL 56.2

Tribunale arbitrale 4.3, 50.2, 52.3, 53

U

Utilizzo di un veicolo privato 34.1

V

Vacanze 3.4.2, 21.1, **29**, 31.2, 31.3, 31.5, 35.3

Vacanze per chiusura aziendale 29.11, 29.12

Visite mediche e odontoiatriche 32.3, 32.4

BATISEC - Sicurezza innanzitutto!

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

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

Offerta:

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

BATISEC, la soluzione settoriale della sua associazione.

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



La cassa pensioni del vostro settore

Per maggiore libertà nella vita

Spida Fondazione di previdenza, indipendente e flessibile. Su misura per le piccole e medie imprese. Richiedeteci un'offerta gratuita e non vincolante; faremo fruttare meglio la vostra previdenza per il personale!

- Contributi bassi
- Onere amministrativo minimo
- Fatturazione posticipata
- Costi amministrativi contenuti
- Tassi d'interesse e prestazioni interessanti
- Età di pensionamento flessibile

spida.

Spida
Fondation de prévoyance
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
info@spida.ch
www.spida.ch

