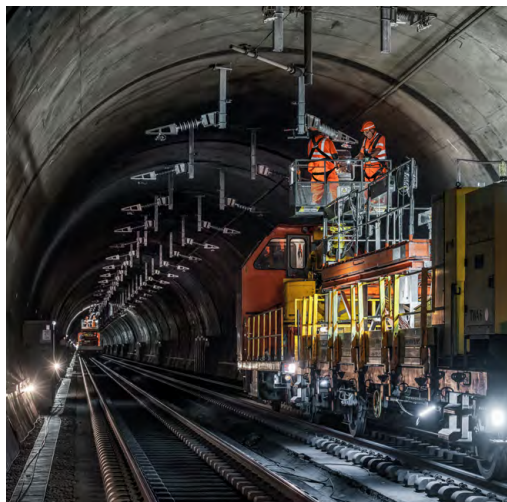


Contratto collettivo di lavoro per il settore dell'Infrastruttura di rete

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2026



Contratto collettivo di lavoro per il settore dell'Infrastruttura di rete

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2026

Note legali

Editore Commissione paritetica del settore dell'infrastruttura di rete
c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Casella postale, 3001 Berna

Realizzazione komform GmbH, Liebefeld, www.komform.ch

Foto © Aziende del settore delle infrastrutture di rete
Berna, ottobre 2024

tra, dalla parte delle associazioni padronali,

SNiv – Associazione svizzera dell'infrastruttura di rete
per le comunicazioni, l'energia, il trasporto e l'ICT e

AILC – Associazione di ditte per impianti di linee aeree e di cavi

e, da parte delle organizzazioni dei lavoratori

syndicom – sindacato dei media e della comunicazione,

Berna, 29.10.2024

Indice

1. Principio 6

Disposizioni contrattuali 7

2. In generale 7

2.1.	Campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro	7
2.2.	Campo d'applicazione del carattere obbligatorio generale	7
2.3.	Pace del lavoro	8
2.4.	Durata di validità	9
2.5.	Partenariato sociale	9
2.6.	Attuazione comune	9
2.7.	Obbligo d'azione	9
2.8.	Dichiarazione di obbligatorietà generale	10
2.9.	Contributo alle spese di esecuzione	10
2.10.	Disposizioni esecutive	11
2.11.	Partecipazione dei collaboratrici e collaboratori	15

Disposizioni normative 16

3. Assunzione 16

3.1.	Periodo di prova	16
3.2.	Forma della disdetta	16
3.3.	Termini di disdetta e protezione di disdetta	16
3.4.	Luogo di lavoro e luogo di impiego	17

4. Durata del lavoro 17

4.1.	Orario normale di lavoro	17
4.2.	Pause quotidiane	18
4.3.	Rilevamento dell'orario di lavoro	18
4.4.	Ore supplementari	18
4.5.	Lavoro straordinario	18
4.6.	Indennità per lavoro notturno regolare (intervalli regolari)	19
4.7.	Indennità per lavoro notturno irregolare (casi isolati)	19
4.8.	Indennità per lavoro domenicale e festivo irregolare	19
4.9.	Indennità per il servizio di picchetto (reperibilità)	19
4.10.	Indennità per lavoro in galleria (intervalli regolari)	20

5. Salario 20

5.1.	Salario annuo e versamento	20
5.2.	Salario minimo	20
5.3.	Trattative salariali	20
5.4.	Regolamento spese	21
5.5.	Prevenzione degli infortuni e protezione della salute	21

6. Prestazioni sociali 21

6.1.	Versamento ulteriore del salario	21
6.2.	Assicurazione delle indennità giornaliere	22
6.3.	Comunicazione/certificato medico	22
6.4.	Congedo di maternità e paternità e congedo in caso di adozione di un bambino	22
6.5.	Servizio militare, servizio civile o di protezione civile	23

7.	Vacanze e giorni festivi	24
7.1.	Diritto alle ferie	24
7.2.	Ingresso e uscita dall'azienda	24
7.3.	Malattia e infortunio	24
7.4.	Percepimento posticipato giorni festivi	24
7.5.	Riduzione delle vacanze	24
7.6.	Giorni festivi retribuiti	25
7.7.	Vacanze retribuite	25
7.8.	Vacanze non retribuite	25
7.9.	Congedo sindacale	25
7.10.	Formazione professionale e perfezionamento	26
7.11.	Formazione professionale e perfezionamento sindacale	26
8.	Occupazioni accessorie	26
9.	Accettazione di regali	27
10.	Protezione dei dati/Obbligo di segretezza	27
11.	Piano sociale	27
APPENDICE 1:	Persone in formazione	30
APPENDICE 2:	Adeguamenti salariali, salari minimi, categorie salariali, e spese	35

1. Principio

Le parti contraenti sono convinte che per poter risolvere al meglio i problemi che si porranno in futuro nel settore dell'infrastruttura di rete dovranno agire insieme, applicando l'idea di un vero partenariato. A tale scopo e nell'intento di mantenere la piena occupazione nel settore dell'infrastruttura di rete e di salvaguardare la pace del lavoro, esse si impegnano a sostenersi vicendevolmente e in buona fede.

Il contratto collettivo di lavoro del settore dell'infrastruttura di rete mira a favorire uno sviluppo positivo del settore così come gli interessi dei datori di lavoro e dei dipendenti coinvolti. Con il presente contratto le parti contraenti si prefiggono di:

- mantenere, promuovere e approfondire la collaborazione tra lavoratori, datori di lavoro e il sindacato;
- definire diritti e doveri contrattuali adeguati ai tempi;
- promuovere lo sviluppo sociale, economico ed ecologico delle aziende;
- mantenere la competitività della piazza produttiva svizzera in un'economia di mercato sociale attraverso la promozione di innovazioni e una moderna organizzazione del lavoro;
- risolvere eventuali divergenze d'opinione mediante una procedura prestabilita.

Le collaboratrici e i collaboratori non devono subire pregiudizio alcuno, né direttamente né indirettamente, a causa del loro sesso, dell'origine, della lingua, dell'età, ecc. segnatamente con riferimento allo stato civile, all'adesione al sindacato e all'attività sindacale, alla situazione familiare o a una gravidanza. Il divieto di discriminazione si applica in particolare al bando di concorso, all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, alle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento, alla promozione e al licenziamento. Non costituiscono discriminazione delle misure adeguate messe in atto per raggiungere una reale equiparazione.

I datori di lavoro vigilano sulla salvaguardia dell'integrità personale dei propri dipendenti sul posto di lavoro. Essi impongono ai propri collaboratori di rispettare la dignità di uomini e donne sul posto di lavoro, specialmente dal punto di vista sessuale.

Per svolgere la loro attività sindacale, i membri del sindacato hanno di norma la possibilità di utilizzare le giornate stabilite negli articoli 7.9 e 7.11.

Disposizioni contrattuali

2. In generale

Nella misura in cui il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) non contiene disposizioni speciali, vigono le disposizioni giuridiche applicabili al rapporto tra le parti contraenti nonché al rapporto tra le collaboratrici e i collaboratori e la parte padronale.

Le disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale sono evidenziate nel testo del contratto collettivo di lavoro **in giallo**.

In caso di dubbio, si applica la versione tedesca.

2.1. Campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro

Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale e le disposizioni non dichiarate di obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutte le imprese affiliate a una delle due associazioni svizzere dell'infrastruttura di rete (SNiv e AILC) e ai loro dipendenti che rientrano nel campo d'applicazione definito all'articolo 2, paragrafo 2, del CCL.

2.2. Campo d'applicazione del carattere obbligatorio generale

1. **L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.**
2. **Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) dichiarate d'obbligatorietà generale valgono direttamente per tutte le imprese o parti di imprese (datori di lavoro), la cui attività è principalmente, cioè per la maggior parte, nella realizzazione o nella manutenzione, per terzi, di cavi ed impianti di infrastruttura di rete aerei o sotterranei nei comparti dell'energia elettrica, delle telecomunicazioni o dei sistemi di trasporto e linee di contatto, effettuata davanti o al punto di consegna dalla rete di distribuzione alla rete utenti (installazioni elettriche ovvero nell'edificio) disciplinata dall'Ordinanza sugli impianti a bassa tensione (OIBT).**

Il settore dell'infrastruttura di rete comprende:

- reti a corrente forte e a corrente debole di tutti i livelli di rete sottoposti alla Legge sugli impianti elettrici (LIE);
- reti di comunicazione e trasmissione di dati attraverso la tecnologia cavo ottico, rame, coassiale e radio rispettivamente wireless;
- sistemi di line di contatto, segnaletica, illuminazione esterna e sicurezza nel settore del trasporto rispettivamente nello spazio pubblico.
- lavori di protezione dalla corrosione su impianti in questi comparti dell'infrastruttura di rete.

3. Le disposizioni del CCL dichiarate d'obbligatorietà generale valgono per i lavoratori di imprese e parti di imprese secondo il capoverso 2.

Sono escluse le seguenti categorie di persone, se non sono impegnate principalmente, cioè non prevalentemente, in attività di montaggio:

- membri della direzione aziendale
- quadri
- personale che effettua lavori di tipo amministrativo
- collaboratrici e collaboratori che svolgono attività nell'ambito della logistica, della pianificazione e della progettazione

Per le persone in formazione valgono le disposizioni del CCL, fatta eccezione per l'articolo 5.3. (Trattative salariali).

4. L'obbligatorietà generale (estensione) entrerà in vigore il 01.01.2024 ed è valida fino al 31 dicembre 2026.

2.3. Pace del lavoro

Le parti contraenti riconoscono l'importanza della pace del lavoro e si assumono l'obbligo assoluto di salvaguardare tale pace. Questo significa che, anche in relazione a questioni non regolate nel presente CCL e nelle disposizioni di attuazione concordate di comune accordo, rinunciano a fare ricorso, durante il periodo di validità di questo CCL, a qualsiasi misura di lotta, in particolare a scioperi, serrate e boicottaggi. syndicom si impegna a intervenire in questo senso sui suoi iscritti.

2.4. Durata di validità

La versione originaria del CCL è entrata in vigore il 1° luglio 2016, la versione attuale del 29 ottobre 2024 entrerà in vigore il 1° gennaio 2025. Può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti rispettando il termine di preavviso di 6 mesi per la fine dell'anno successivo, la prima volta per il 31 dicembre 2026. Eventuali integrazioni del CCL o modifiche delle singole disposizioni possono essere concordate dalle parti contraenti anche durante la durata di validità del CCL e senza rescissione.

2.5. Partenariato sociale

syndicom viene riconosciuto dalle parti padronali come partner di riferimento e di negoziazione. Le parti padronali riconoscono inoltre i diritti sindacali ai sensi della Costituzione federale svizzera e si impegnano a far rispettare questi diritti nella loro azienda. In particolare rispettano la libertà sindacale, la libertà di riunione nonché la libertà di opinione e di informazione delle lavoratrici e dei lavoratori e di syndicom.

In applicazione di questi diritti e libertà syndicom può essere invitata in azienda dalle collaboratrici e dai collaboratori per partecipare alle assemblee del personale. Previa consultazione con l'azienda syndicom ha accesso ai locali aziendali del personale. syndicom garantisce di non ostacolare inutilmente l'attività aziendale.

2.6. Attuazione comune

In conformità all'articolo 357b del Codice delle obbligazioni (CO) le parti contraenti concordano di avere un diritto comune rispetto all'osservanza di questo contratto verso i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati.

2.7. Obbligo d'azione

Le parti contraenti si impegnano a intervenire presso i propri aderenti per il rispetto delle disposizioni previste dal CCL.

2.8. Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti contraenti convengono di chiedere al Consiglio federale la dichiarazione di obbligatorietà generale per il presente CCL.

2.9. Contributo alle spese di esecuzione

I datori di lavoro riscuotono dai collaboratori un contributo alle spese di esecuzione mensile di 20 franchi (10 franchi in caso di grado occupazionale fino al 50%) per ogni collaboratore, risp. 2 franchi per apprendista (tramite deduzione salariale) a favore della commissione paritetica.

I datori di lavoro versano un contributo mensile di 5 franchi per ogni collaboratore (compresi gli apprendisti) a favore della commissione paritetica. Il contributo datoriale è limitato a 4'800 franchi al massimo per anno e datore di lavoro.

Per i datori di lavoro aderenti a un'associazione padronale del settore dell'infrastruttura di rete (SNiv e AILC) il contributo del datore di lavoro viene compensato con il contributo dell'iscritto.

2.9.1. Gestione del contributo alle spese di esecuzione

I contributi alle spese di esecuzione sono versati in un fondo gestito dalle parti contraenti mediante una commissione paritetica.

2.9.2. Fondo paritetico

Mediante il fondo vengono finanziate spese collegate al personale e all'amministrazione nonché all'elaborazione, rinnovo, esecuzione e attuazione del presente CCL. Vengono inoltre versati dei contributi per il perfezionamento professionale alle collaboratrici e ai collaboratori.

Per ogni altra disposizione si rimanda al regolamento della commissione paritetica per questo CCL.

I contributi vengono impiegati per i seguenti scopi:

- Implementazione ed imposizione del CCL
- Esecuzione di controlli relativi all'osservanza del CCL
- Riscossione dei contributi (incasso)
- Divulgazione di informazioni giuridiche
- Contributi per il pagamento di spese di corso per la formazione e il perfezionamento delle collaboratrici e dei collaboratori
- Diarie e spese dei membri della commissione paritetica
- Spese di amministrazione e per il segretariato correlate a queste attività
- Traduzione e stampa del CCL
- spese per la formazione professionale iniziale e continua e per la preparazione e la revisione dei documenti di formazione
- Spese per la formazione e il perfezionamento professionale sindacale, congedo sindacale
- Spese per salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Spese per l'esecuzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone
- Rimborso di contributi a datori di lavoro e dipendenti organizzati
- **Sussidi alle parti contraenti del CCL per saldare i costi amministrativi e di esecuzione, nonché che per i lavori di applicazione preventivi**

2.10. Disposizioni esecutive

Le parti contraenti del presente CCL saranno competenti ai fini dell'applicazione e dell'esecuzione del presente contratto collettivo di lavoro nei confronti dei relativi datori di lavoro nazionali e stranieri e dei loro dipendenti assoggettati nonché per la conciliazione delle divergenze di opinione o di controversie.

a) **Designazione di una commissione paritetica: per l'applicazione e l'esecuzione del CCL esiste una commissione paritetica (CP).**

Le parti contrattuali del presente CCL nominano una commissione paritetica (CP) nella forma giuridica di un'associazione, che dovrà agire quale organo di controllo su un piano paritetico.

b) Funzioni e competenze della CP: la CP avrà le funzioni e competenze seguenti:

- lo svolgimento di controlli contabili dei salari – per corrispondenza e/o in azienda – e controlli nei cantieri nonché di indagini in merito ai rapporti di lavoro presso i datori di lavoro. La commissione potrà effettuare tali controlli e indagini mediante incarico a terzi;
- elargire, su richiesta, contributi per il pagamento di spese di corso per la formazione e il perfezionamento delle collaboratrici e dei collaboratori dal fondo paritetico;
- intervenire in caso di divergenza di opinioni tra datore di lavoro e lavoratori in relazione alla classificazione della classe salariale;
- difendere gli interessi della CP ai sensi del CCL davanti ai tribunali civili;

- intervenire in caso di controversie tra datore di lavoro e lavoratori in relazione alla sicurezza sul lavoro e all'assistenza sanitaria;
- emanare regolamenti sui processi affidati alla CP, sul funzionamento della CP e sull'utilizzo dei fondi raccolti nell'ambito del CCL.

Le divergenze di opinioni ovvero le controversie dovranno essere trattate senza indugio dalla CP.

- c) Possibilità di ricorso: si dovrà raggiungere un accordo. Qualora nessun accordo possa essere raggiunto, sarà possibile rivolgersi al tribunale arbitrale mediante ricorso.
- d) Costituzione del tribunale arbitrale: le parti contrattuali del CCL dovranno nominare un tribunale arbitrale. Il tribunale arbitrale sarà composto da un membro in funzione di presidente, che sarà nominato congiuntamente dalle parti contrattuali. Inoltre, sarà presente un membro proveniente da ciascuna parte del datore di lavoro e dei dipendenti, che sarà designato inderogabilmente dalla rispettiva parte contrattuale. Se una parte contraente del CCL desidera deferire una questione al tribunale arbitrale, deve notificarlo alla parte convenuta con lettera raccomandata, indicando al contempo la richiesta e la nomina di un arbitro. Anche la parte convenuta dovrà nominare un

arbitro entro 20 giorni lavorativi dal ricevimento della notifica. Gli arbitri nominati dalle parti non possono essere contestati dall'altra parte. Entro altri 20 giorni lavorativi, gli arbitri nomineranno congiuntamente il presidente del tribunale arbitrale, che avrà un voto decisivo in caso di dubbio. La costituzione deve avvenire prontamente, dopo la nomina degli arbitri.

Qualora debbano essere risolte divergenze di opinione tra un datore di lavoro o tra i dipendenti e la CP, questi dovranno accordarsi entro 10 giorni sulla composizione del tribunale arbitrale.

- e) Competenza del tribunale arbitrale: il tribunale arbitrale sarà competente ai fini del:
- giudizio sulle divergenze di opinione ovvero sulle controversie tra le parti contrattuali del CCL nei casi in cui la CP non riesca ad accordarsi;
 - la valutazione degli aumenti salariali quando le parti contraenti del CCL non riescono a raggiungere un accordo e la questione viene sollecitata da una delle parti;
 - giudizio delle deliberazioni della CP nei confronti dei datori di lavoro e/o dei lavoratori coinvolti;
 - rimostranze della CP nei confronti dei datori di lavoro coinvolti.
- f) Procedimento del tribunale arbitrale: il procedimento del tribunale arbitrale richiama le norme del Codice di procedura civile svizzero (CPC). La sede viene stabilita nel luogo della CP. La procedura deve essere il più semplice e rapida possibile. Di norma, dovrebbe esserci un semplice scambio di comunicazioni scritte (richiesta e risposta) con scadenze brevi (di solito un mese di calendario), seguito da un'udienza per l'audizione di eventuali testimoni ed esperti e per la presentazione orale dei punti di vista delle parti. In caso di divergenze relative alle trattative salariali, il tribunale arbitrale deve emettere la sua decisione dopo aver ascoltato oralmente le parti contraenti del CCL, senza scambio di memorie scritte, entro 30 giorni dalla sua costituzione. Il tribunale arbitrale può tentare in qualsiasi momento la conciliazione. Le decisioni del tribunale

arbitrale sono definitive e non possono essere impugnate. Le decisioni del tribunale arbitrale sono definitive e non possono essere proseguiti. Gli arbitri sono compensati direttamente dalla loro parte. Le altre spese legali vengono spostate in base all'esito del procedimento. Le spese delle parti sono a carico di ciascuna di esse. La tariffa oraria massima è di 300 franchi per il presidente e di 200 franchi per il segretario.

g) Udienza pubblica: nel corso dei procedimenti avanti la CP ovvero il tribunale arbitrale, all'udienza pubblica dovrà essere evitata ogni discussione sull'andamento e sul contenuto delle negoziazioni. Nel caso in cui siano coinvolte le associazioni dei partner contrattuali soggetti CCL, verrà consentita una obiettiva informazione agli iscritti.

h) **Sanzioni: Qualora la commissione paritetica accerti una violazione delle disposizioni del CCL, questa dovrà esortare il datore di lavoro colpevole a adempiere ai propri obblighi senza indugio. La CP è legittimata a:**

- emettere un avvertimento;
- imporre una sanzione contrattuale fino a 30'000 franchi svizzeri sia per violazioni non pecuniari che per quelli pecuniari; in caso di privazione di diritti pecuniari, la sanzione contrattuale può arrivare fino all'importo della prestazione dovuta in caso di pagamenti successivi giustificati, altrimenti fino al 160%;
- imporre i costi dei controlli e di procedimento a carico del datore di lavoro colpevole;

- comunicare alle autorità interessate e/o agli uffici competenti le violazioni del presente CCL.

i) **Commisurazione della penale: la penale dovrà essere valutata, in primo luogo, in modo che il datore di lavoro colpevole si asterrà dal commettere in futuro violazioni del presente CCL.**

L'importo della penale viene calcolato in base all'insieme di tutte le condizioni secondo i seguenti criteri:

- l'ammontare dell'importo delle prestazioni in denaro dovute dal datore di lavoro ai suoi dipendenti;

- la natura della violazione di norme previste dal contratto collettivo di lavoro non a livello monetario;
- se la violazione viene commessa una o più volte (inclusa la recidività) oppure in base alla gravità della violazione delle disposizioni ai sensi del contratto collettivo di lavoro;
- le dimensioni dell'azienda (datore di lavoro);
- la volontà dell'azienda di collaborare, in particolare nel contesto dei controlli salariali;
- la condizione in base alla quale il datore di lavoro colpevole, nel frattempo, ha già adempiuto ai propri obblighi in tutto o in parte.

j) **Qualora i controlli sugli orari di lavoro (rilevamento orari di lavoro) di un lavoratore non corrispondano a uno standard che consentisse un efficiente controllo, o se, per altri motivi imputabili alla società, l'importo delle prestazioni dovute non può essere stimato con maggiore precisione su un periodo di tempo più lungo, la commissione paritetica potrà imporre obbligatoriamente una penale fino ai 30'000 franchi in base alle dimensioni dell'azienda. In casi gravi, delle penali potranno essere imposte fino ai 100'000 franchi.**

k) Qualora la CP ritenesse che un datore di lavoro abbia violato il CCL, questi viene dichiarato non conforme al CCL. La CP sarà pertanto competente a deliberare sulla conformità al CCL.

l) **Pagamento della penale: le penali imposte nonché tutti i costi dei controlli e di procedimento dovranno essere corrisposte alla CP entro 30 giorni. La CP devolverà gli importi per l'esecuzione e l'applicazione del presente CCL. Eventuali eccedenze saranno assegnate al fondo paritetico.**

m) In caso di assenza contrattuale, la CP adotterà le misure necessarie per garantire che le attività del CCL possano proseguire nel modo più agevole possibile una volta risolta la situazione.

2.11. Partecipazione dei collaboratrici e collaboratori

Il datore di lavoro supporta i collaboratori nella costituzione di una commissione aziendale che rappresenti i loro interessi.

Disposizioni normative

3. Assunzione

Il datore di lavoro stipula con ogni collaboratrice e collaboratore un contratto individuale di lavoro scritto (CIL) sulla base del presente CCL. Il CIL regola come minimo:

- l'inizio del rapporto di lavoro;
- per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del rapporto di lavoro;
- il grado d'occupazione;
- la funzione;
- il salario base;
- il luogo di lavoro.

3.1. Periodo di prova

Il periodo di prova è di tre mesi. In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato di sei mesi al massimo il periodo di prova viene a decadere.

3.2. Forma della disdetta

Il rapporto di lavoro deve essere disdetto dalle parti per iscritto.

3.3. Termini di disdetta e protezione di disdetta

- 1) I termini di disdetta sono i seguenti:
 - durante il periodo di prova: 7 giorni per qualsiasi data;
 - nel primo anno di servizio: 1 mese per la fine del mese;
 - dal secondo al nono anno di servizio: 2 mesi per la fine del mese;
 - a partire dal decimo anno di servizio: 3 mesi per la fine del mese.
- per i dipendenti che sono membri di un comitato aziendale/industriale di un sindacato che ha firmato l'accordo e che sono registrati come tali, si applica un periodo di preavviso di 3 mesi – soggetto all'art. 337 CO.

- 2) Protezione di disdetta: i membri degli organi di rappresentanza dei lavoratori, i membri degli organi di rappresentanza dei dipendenti nel consiglio di amministrazione della cassa pensioni e i dipendenti che sono membri di un comitato aziendale/industriale di un sindacato e che sono registrati come tali presso il datore di lavoro non possono – fatto salvo l'art. 337 del Codice delle Obbligazioni svizzero (CO) – essere licenziati o altrimenti pregiudicati durante il loro mandato e/o per tre mesi dopo la fine del loro mandato a causa della loro regolare attività come rappresentanti dei lavoratori.

3.4. Luogo di lavoro e luogo di impiego

In linea di principio l'inizio e la fine del lavoro si intendono riferiti al luogo di impiego (ad es. cantiere). Qualora il luogo di impiego disti più di 45 minuti dal luogo di lavoro stabilito dal contratto del collaboratore, il tempo di percorrenza che eccede i 45 min. (ogni tragitto) viene calcolato come tempo di lavoro. Nel caso in cui il tragitto verso il luogo di impiego abbia origine dal magazzino (luogo di lavoro), il tempo di lavoro ha inizio dal momento in cui il collaboratore prende servizio al magazzino.

4. Durata del lavoro

4.1. Orario normale di lavoro

L'orario di lavoro variabile e il modello del tempo di lavoro annualizzato costituiscono i modelli normativi.

L'orario di lavoro annuale di 2 132 ore (comprese le ferie e le festività) è fissato come obiettivo massimo per l'azienda. Questo orario di lavoro annuale si basa su un orario di lavoro settimanale massimo medio di 41 ore.

4.2. Pause quotidiane

Per il pasto di mezzogiorno, il lavoro va interrotto per almeno 30 minuti. Questa interruzione non è considerata come tempo di lavoro. A partire da 9 ore al giorno la pausa dura almeno 1 ora e può essere effettuata in modo scaglionato, rispettando la durata minima di 30 minuti a pranzo.

4.3. Rilevamento dell'orario di lavoro

Il tempo lavorativo viene rilevato mediante appositi rapporti di lavoro.

L'orario di lavoro deve essere documentato in conformità ai requisiti dell'art. 73 dell'OLL 1, vale a dire che l'inizio e la fine dei singoli incarichi di lavoro e l'inizio e la fine delle pause di 30 minuti o più devono essere chiaramente registrati.

4.4. Ore supplementari

Sono considerate ore supplementari le ore di lavoro tra la durata media del lavoro settimanale (art. 4.1) fino a 45 ore settimanali incluse. Queste ore possono variare in modo flessibile fino a un saldo massimo di +130 ore (ore supplementari) o di -80 ore. I saldi definiti non possono essere superati in nessun momento. Se le ore supplementari non sono compensate con tempo libero di pari durata, il datore di lavoro deve pagare almeno il salario normale (100%) per le ore supplementari.

4.5. Lavoro straordinario

Sono considerate ore straordinarie le ore che eccedono le 45 ore settimanali e che vengono richieste in via straordinaria dal superiore gerarchico o autorizzate immediatamente in funzione dei servizi svolti. D'intesa con il lavoratore, le ore straordinarie vengono compensate con tempo libero di pari durata entro un adeguato lasso di tempo. Qualora questo non sia possibile, la compensazione delle ore straordinarie viene effettuata con un supplemento salariale del 25%. Il numero massimo delle ore di lavoro straordinario consentito in un anno solare non può superare le 170 ore in totale.

Le aziende che consentono il lavoro straordinario devono tenere separato il saldo delle ore supplementari dal saldo delle ore di lavoro straordinario, in conformità alle disposizioni dell'art. 73 dell'OLL 1.

4.6. Indennità per lavoro notturno regolare (intervalli regolari)

Le collaboratrici e i collaboratori che lavorano (a partire da 25 notti per anno solare) regolarmente a turno la notte, ovvero tra le ore 22 e le ore 6, ricevono un supplemento forfettario di 10 franchi all'ora e hanno diritto per legge a una compensazione di tempo equivalente al 15%.

4.7. Indennità per lavoro notturno irregolare (casi isolati)

Il lavoro notturno irregolare svolto tra le 22.00 e le 06.00 viene indennizzato con un supplemento del 50%.

4.8. Indennità per lavoro domenicale e festivo irregolare

Le collaboratrici e i collaboratori che prestano lavoro domenicale o festivo, ricevono un supplemento pari al 100%.

4.9. Indennità per il servizio di picchetto (reperibilità)

Le collaboratrici e i collaboratori possono essere assegnati dai loro preposti al servizio di picchetto in base alle esigenze dell'azienda. Nell'ambito del servizio di picchetto, la collaboratrice/il collaboratore si mette a disposizione al di fuori dell'orario di lavoro per poter svolgere immediatamente il lavoro in caso di necessità.

Il servizio di picchetto si compone di un orario di picchetto e di un eventuale orario d'intervento.

L'orario di intervento vale come tempo di lavoro, eventualmente con un supplemento per lavoro notturno o domenicale.

Forfait picchetto per reperibilità: 200 franchi per ogni settimana di picchetto (7 giorni consecutivi).

In aggiunta al forfait picchetto è previsto un forfait di intervento pari a 50 franchi per ciascun intervento effettivamente effettuato.

4.10. Indennità per lavoro in galleria (intervalli regolari)

Per il lavoro regolare in galleria (più lunga di 500 metri) è previsto un supplemento forfettario di 15 franchi al giorno.

5. Salario

5.1. Salario annuo e versamento

Il salario annuo o la retribuzione mensile o oraria concordata, nonché il grado di occupazione concordato per il quale si applica tale retribuzione, viene stabilito nel contratto individuale di lavoro.

5.2. Salario minimo^{1,2}

Il salario minimo mensile è di 4'340 franchi (corrisposto in 13 mensilità) per personale non qualificato (fino a 3 anni di esperienza nel settore e fino a un'età max. di 25 anni) rispettivamente di 4'770 franchi (corrisposti in 13 mensilità) per personale qualificato (almeno AFZ o formazione equivalente). L'appendice 2 fissa gli altri salari minimi e aumenti salariali.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un'indennità di fine anno (13a mensilità) del salario mensile medio. Se il rapporto di lavoro non è durato un anno civile intero, tale indennità sarà calcolata proporzionalmente.

5.3. Trattative salariali

Ogni parte contraente del CCL può richiedere delle trattative su degli adeguamenti salariali entro il 15 settembre di ogni anno con entrata in vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo.

¹ Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

² Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

I criteri per i negoziati salariali (adeguamento dei salari) sono il progresso della produttività, gli utili delle aziende, la situazione sul mercato, eventuali disuguaglianze salariali tra i sessi come anche l'evoluzione del costo della vita (inflazione). Ogni anno le parti contraenti negoziano un adeguamento salariale. Per il rincaro fa riferimento l'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) del mese di agosto. L'adeguamento del salario avviene sul salario di base individuale.

Se le parti del CCL non raggiungono un accordo, ciascuna di esse può deferire la questione al tribunale arbitrale non prima del mese di novembre.

5.4. Regolamento spese

L'azienda decide se intende pagare un risarcimento forfettario oppure un risarcimento sulla base del singolo evento. Le collaboratrici e i collaboratori vengono informati.

L'importo dell'indennità forfettaria, l'importo dell'indennità basata su eventi individuali e l'importo delle indennità giornaliere sono elencati nell'appendice 2.

5.5. Prevenzione degli infortuni e protezione della salute

L'obiettivo comune di lavoratori e datori di lavoro è quello di evitare infortuni e malattie professionali attraverso misure tecniche e organizzative (LAINF art. 82 / OPI art. 11). Cfr. anche l'art. 48. LL e art.328 CO.

I datori di lavoro mettono gratuitamente a disposizione del personale i dispositivi di protezione individuali (OPI art. 5).

6. Prestazioni sociali

6.1. Versamento ulteriore del salario

In caso d'incapacità lavorativa a causa di malattia (compresa la gravidanza) o infortunio, i datori di lavoro concedono per una durata massima di 720 giorni una continuazione del versamento del salario di base in misura dell'80%.

6.2. Assicurazione delle indennità giornaliera

Per fornire le sue prestazioni, il datore di lavoro stipula assicurazioni collettive relative a indennità giornaliera per malattia e infortuni. Nel corso del periodo di proroga il datore di lavoro deve versare l'80% del salario. I premi per l'assicurazione sono pagati dal datore di lavoro e dai dipendenti in ragione della metà a testa.

Nei confronti del datore di lavoro sussiste un diritto alla continuazione del versamento del salario per la durata del rapporto di lavoro. Le condizioni assicurative devono prevedere che i dipendenti, una volta abbandonata l'assicurazione collettiva, possano passare senza interruzioni e senza nuove riserve all'assicurazione individuale.

Mentre è in corso la corresponsione di indennità giornaliera, a partire dal 5° anno di servizio del rapporto di lavoro per 12 mesi non è consentita la rescissione; fatta eccezione per l'articolo 337 CO.

6.3. Comunicazione/certificato medico

Le assenze devono essere comunicate immediatamente ai superiori. In caso di assenza per malattia o infortunio di durata superiore a 3 giorni, la collaboratrice o il collaboratore deve presentare di propria iniziativa un certificato medico ai superiori all'attenzione dei responsabili del personale.

6.4. Congedo di maternità e paternità e congedo in caso di adozione di un bambino

La collaboratrice ha diritto a un congedo maternità della durata di 16 settimane al 100 % del salario.

Il congedo di paternità e il congedo in caso di adozione di un bambino sono di 10 giorni (ai sensi dell'art. 329g e dell'art. 329j CO), compensati con il 100% del salario. I datori di lavoro trattengono la corrispondente indennità IPG. Questi congedi devono essere presi entro sei mesi dalla nascita del bambino o dalla sua adozione.

6.5. Servizio militare, servizio civile o di protezione civile

6.5.1. Istruzione di base (SR)

Durante l'istruzione obbligatoria di base (scuola reclute) vengono effettuati i seguenti versamenti:

- in linea di principio almeno il 50% del salario;
- per le collaboratrici e i collaboratori con obbligo di mantenimento o coniugati almeno l'80% del salario.

6.5.2. Servizio civile e protezione civile

Il servizio civile, il servizio di protezione civile nonché il servizio militare o il servizio della Croce Rossa prestato dai membri di sesso femminile dell'esercito sono equiparati al servizio militare. Per la continuazione del versamento del salario vigono gli stessi diritti e la stessa durata del servizio militare (articolo 6.5.1 e 6.5.3).

Per i servizi militari volontari (corsi alpini, corsi di sci, concorsi, ecc.), a condizione che essi non vengano eccezionalmente conteggiati come vacanze, il lavoratore non ha diritto al pagamento continuato del salario bensì solamente alle eventuali prestazioni dell'indennità per perdita di guadagno.

6.5.3. Restanti obblighi di servizio

Per tutte le restanti prestazioni obbligatorie verrà versato il 100% del salario durante 30 giorni solari in un anno solare.

Per servizi di maggiore durata si applicano le stesse disposizioni della scuola reclute.

6.5.4. Prestazioni IPG

Le indennità ai sensi delle IPG spettano al datore di lavoro, nella misura in cui queste non superino le retribuzioni durante il servizio militare, il servizio civile e il servizio di protezione civile.

7. Vacanze e giorni festivi

7.1. Diritto alle ferie

Per ogni anno civile, la collaboratrice/il collaboratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate, di cui almeno due settimane consecutive:

- fino all'anno civile in cui compie 49 anni: 25 giorni lavorativi
- dall'inizio dell'anno civile in cui viene compiuto il 50° anno di età: 30 giorni lavorativi

7.2. Ingresso e uscita dall'azienda

Se il lavoratore assume o lascia il lavoro nel corso dell'anno, le vacanze sono stabilite in ragione della durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato. Le frazioni di giorni di vacanza vengono arrotondate a mezze giornate. I giorni festivi che cadono durante le vacanze non sono considerati giorni di ferie.

7.3. Malattia e infortunio

I giorni di malattia o infortunio durante le vacanze non vengono conteggiati come giorni di ferie qualora venga presentato un relativo certificato medico.

7.4. Percepimento posticipato giorni festivi

Se un giorno festivo pagato cade nel periodo in cui si usufruisce delle vacanze, tale giorno potrà essere percepito in un secondo momento.

7.5. Riduzione delle vacanze

In caso di impedimento al lavoro superiore a due mesi a seguito di servizio militare obbligatorio, servizio civile, Croce Rossa, servizio militare femminile, malattia o infortunio senza colpa, il diritto alle vacanze viene ridotto di un dodicesimo per ogni ulteriore mese iniziato.

In caso di impedimento al lavoro superiore a un mese dovuto ad altre motivazioni il diritto alle vacanze viene ridotto ai sensi dell'articolo 329b CO.

7.6. Giorni festivi retribuiti

I giorni festivi previsti dalla legge sono considerati giorni di non lavoro retribuiti. Vengono garantiti almeno 8 giorni festivi pagati all'anno.

7.7. Vacanze retribuite

Indipendentemente dalle vacanze, nei seguenti casi le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto alle seguenti vacanze retribuite:

- | | |
|--|-------------------------|
| – per il proprio matrimonio | 3 giorni |
| – per il decesso del/della coniuge,
di un figlio o di un genitore | 3 giorni |
| – per il decesso di un parente prossimo | 1 giorno |
| – per l'assistenza in caso di malattia
di un familiare prossimo | fino a 3 giorni |
| – per il proprio trasloco | 1 giorno |
| – per il reclutamento o la consegna
dell'equipaggiamento militare | secondo la convocazione |

7.8. Vacanze non retribuite

Su presentazione di una richiesta motivata, l'azienda può concedere vacanze non retribuite. La decisione spetta alla direzione aziendale. Per le vacanze non retribuite di durata superiore a un mese il lavoratore non matura diritto alle vacanze.

In caso di vacanze non retribuite di durata superiore al mese, l'azienda non mantiene le assicurazioni in essere. Durante tale arco di tempo il lavoratore può volontariamente mantenere le assicurazioni a proprie spese.

7.9. Congedo sindacale

Il datore di lavoro concede ai membri di un comitato aziendale o di settore di un sindacato previsto contrattualmente fino a 4 giorni di assenza pagata per anno civile per la sua attività sindacale.

Il datore di lavoro concede agli altri dipendenti che sono membri di un sindacato previsto contrattualmente fino a 2 giorni di assenza pagata per anno civile per la partecipazione a conferenze aziendali o di settore.

Il congedo sindacale viene finanziato su richiesta dell'azienda attraverso il fondo paritetico.

7.10. Formazione professionale e perfezionamento

Affinché le collaboratrici e i collaboratori possano conservare la propria mobilità e la capacità di affermarsi sul mercato del lavoro, i datori di lavoro sostengono e incentivano il loro perfezionamento professionale. Il perfezionamento è finalizzato ad ampliare le competenze professionali, personali e sociali della collaboratrice e del collaboratore. Il congedo e/o il sostegno finanziario necessari sono convenuti in modo individuale.

7.11. Formazione professionale e perfezionamento sindacale

Il datore di lavoro concede ai dipendenti che sono membri di un sindacato previsto contrattualmente, per la partecipazione a un corso di formazione sindacale, 2 giorni di congedo non retribuiti per anno civile.

La formazione professionale e il perfezionamento sindacale vengono risarciti ai dipendenti attraverso il fondo paritetico su richiesta dell'iscritto.

8. Occupazioni accessorie

La collaboratrice/il collaboratore deve informare l'azienda in merito ad altre attività lucrative. Le attività accessorie non sono ammesse se comportano una violazione del dovere di fedeltà. Complessivamente non deve essere superata la durata lavorativa massima stabilita dalla legge.

9. Accettazione di regali

Le collaboratrici e i collaboratori non possono accettare alcun regalo o altro vantaggio di valore considerabile né da fornitori né da altre persone connesse all'attività aziendale.

10. Protezione dei dati/Obbligo di segretezza

Le collaboratrici e i collaboratori si impegnano a garantire la massima discrezione su fatti aziendali di natura confidenziale nonché su rapporti personali ed economici di clienti e collaboratrici/collaboratori. Le collaboratrici e i collaboratori hanno l'obbligo di mantenere il segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro. Inoltre nel lavoro – in particolare con mezzi informatici – sono tenuti a prestare particolare attenzione alla protezione e alla sicurezza dei dati.

I datori di lavoro garantiscono la protezione dei dati personali. Le lavoratrici e i lavoratori hanno in particolare il diritto di consultare il loro dossier personale e i dati che li riguardano salvati elettronicamente o in altro modo.

11. Piano sociale

Se, per motivi che non concernono direttamente le collaboratrici e i collaboratori, devono essere pronunziati o presi in considerazione licenziamenti di massa oppure un numero ingente di disdette del rapporto di lavoro, rispettivamente di trasferimenti in altri luoghi di lavoro, devono essere intraprese per tempo con syndicom trattative concernenti la definizione di un piano sociale finalizzato a evitare o a limitare le conseguenze negative per le collaboratrici e i collaboratori interessati. Le parti negoziali sono composte da rappresentanti delle parti sociali, della commissione paritetica e della direzione aziendale.

In caso di licenziamenti per motivi economici, chiusure e trasferimenti d'impresa, il datore di lavoro, assieme ai rappresentanti sindacali e dei datori di lavoro, redige di caso in caso un documento nel quale vengono illustrate tutte le misure economiche e sociali applicabili al personale interessato conformemente alle decisioni prese. Le soluzioni dovrebbero essere specifiche per l'azienda in questione. In caso di controversie la decisione ultima spetta alla commissione paritetica.

L'azienda informa tempestivamente la commissione paritetica competente relativamente a un passaggio dell'azienda o a un previsto licenziamento di massa.

In caso di licenziamenti per motivi economici, chiusure e trasferimenti d'impresa con almeno 20 interessati, l'azienda è tenuta a elaborare tempestivamente un piano sociale per scritto volto ad alleviare le difficoltà sul piano sociale ed economico delle persone licenziate.

Le negoziazioni relative al piano sociale devono essere portate avanti con i dipendenti interessati. Può essere coinvolta in maniera consultiva la commissione paritetica del CCL su richiesta sia dell'azienda che dei dipendenti.

Berna, 7 luglio 2023

Le parti contraenti

SNiv – Associazione svizzera dell'infrastruttura di rete per le comunicazioni, l'energia, il trasporto e l'ICT

Stefan Salzmann
Presidente

Heiner Oberer
Vicepresidente

VFFK – Associazione di ditte per impianti di linee aeree e di cavi

Michael Eichenberger
Presidente

Jean-Pierre Solida
Membro del consiglio
di amministrazione

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

Daniel Hügli
Membro del comitato direttivo
Responsabile del settore ICT

Teresa Dos Santos
Lima Matteo
Segretaria centrale
settore ICT

APPENDICE 1: Persone in formazione

1. Campo d'applicazione

Sono considerate persone in formazione le collaboratrici e i collaboratori con un contratto di tirocinio che assolvono una formazione professionale di base.

2. Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

2.1. Diritto applicabile

Per le persone in formazione, oltre alle disposizioni della presente Appendice, fa testo soprattutto il Codice delle obbligazioni (di cui in particolare art. 344-346a CO), la legge sul lavoro (LL), la legge federale sulla formazione professionale (LFPr) e la rispettiva ordinanza (OFPr) nonché le leggi sul lavoro cantonali (LL cant.) e le rispettive ordinanze inerenti la formazione.

Si applicano per analogia le disposizioni del contratto collettivo di lavoro del settore dell'infrastruttura di rete laddove la presente Appendice non prevede un'espressa regolamentazione. Fa eccezione: 5.3. Trattative salariali.

2.2. Periodo di prova

Il periodo di prova dura tre mesi. Prima della scadenza, può essere eccezionalmente prolungato fino a sei mesi di comune accordo e previa autorizzazione dell'autorità cantonale.

2.3. Assunzione dopo il tirocinio

All'assunzione dopo il tirocinio è attribuita la massima priorità, ma non è tuttavia garantita.

3. Orario di lavoro

Fatta eccezione per i punti indicati qui di seguito, si applicano in linea di massima le disposizioni del CCL per il settore dell'infrastruttura di rete.

3.1. Orario di lavoro normale

Si applica il normale orario di lavoro previsto dal CCL per il settore dell'infrastruttura di rete. L'orario scolastico vale come orario di lavoro. Una giornata intera di scuola corrisponde a un intero giorno di lavoro; una mezza giornata di scuola vale come mezza giornata di lavoro. L'orario di lavoro giornaliero non può superare le nove ore (comprese eventuali ore supplementari e lezioni).

3.2. Calcolo del tempo di viaggio

Se il tragitto per recarsi al luogo di formazione secondo il contratto di apprendistato è superiore a 45 minuti, il tempo che eccede i 45 minuti a percorso viene calcolato come tempo di lavoro (porta a porta casa-luogo di formazione con i mezzi pubblici).

Nel caso in cui il tragitto per recarsi al lavoro sia superiore a 45 minuti ci si aspetta che gli apprendisti utilizzino questo tempo per la loro formazione.

3.3. Ore straordinarie/lavoro notturno e domenicale

I giovani non possono essere formati ricorrendo a ore di lavoro straordinarie nel corso della formazione professionale di base. L'unica eccezione riguarda gli straordinari per la rimozione di un danno presso l'azienda a seguito di forza maggiore.

Gli straordinari devono essere preventivamente approvati dal formatore/dalla formatrice. Per gli straordinari effettuati dev'essere corrisposto fondamentalmente un supplemento salariale di almeno il 25%. Solo di comune accordo con il/la singolo(a) praticante gli straordinari possono essere compensati, entro i successivi 14 giorni e di comune accordo con il formatore/la formatrice, concedendo tempo libero di pari durata. Il lavoro notturno e domenicale è consentito solo in casi eccezionali e tenuto conto delle disposizioni giuridiche e previste dal CCL.

4. Orario di lavoro variabile

Le regolamentazioni inerenti l'orario di lavoro variabile valgono in forma limitata anche per le persone in formazione. Il saldo positivo può essere al massimo di +30 ore e quello negativo di -10 ore. Il formatore/la formatrice responsabile può all'occorrenza concordare con la persona in formazione misure particolari relative all'orario di lavoro nell'ambito delle disposizioni di legge. Scopo di tali misure è di agevolare in modo ottimale l'acquisizione di competenze da parte della persona in formazione tenendo conto delle esigenze aziendali.

D'intesa con il formatore/la formatrice, il saldo positivo dell'orario di lavoro può essere compensato con mezze giornate o giornate intere. Il saldo positivo dell'orario di lavoro deve essere ridotto a zero per la fine del tirocinio.

5. Formazione professionale

5.1. Scuola professionale di base, maturità professionale e corsi interaziendali

La frequenza alle lezioni della scuola professionale di base è obbligatoria. In caso di sospensione delle lezioni per mezza giornata o più e durante le vacanze della scuola, le persone in formazione lavorano per l'azienda.

L'azienda dà la possibilità agli apprendisti d'acquisire la maturità professionale se non compromette il raggiungimento delle conoscenze professionali aziendali. Le presenti condizioni sono valide anche per i corsi di maturità.

Corsi facoltativi della scuola professionale di base possono essere frequentati solo d'intesa con il formatore/la formatrice competente. Per «corsi di recupero» s'intendono corsi supplementari di du-

rata limitata la cui frequenza è ordinata dalla scuola professionale di base d'intesa con l'azienda di tirocinio. La frequenza a corsi facoltativi o di recupero vale di regola come tempo di lavoro. Durante il tempo di lavoro i corsi facoltativi e di recupero non possono superare in media mezza giornata la settimana.

La frequenza a eventuali corsi interaziendali è obbligatoria.

5.2. Colloqui di valutazione

Le persone in formazione hanno diritto a valutazioni professionali periodiche, almeno semestrali.

6. Salari, indennità e rimborso delle spese

I dettagli relativi a salario, indennità e spese possono essere regolati in un regolamento e/o contratto di apprendistato. In caso contrario si applicano le disposizioni del CCL.

7. Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze

7.1. Vacanze

Per ogni anno civile le persone in formazione hanno diritto a sei settimane di vacanze. Se il tirocinio inizia o finisce nel corso dell'anno, le vacanze a cui si ha diritto sono ridotte proporzionalmente (pro rata temporis).

Le vacanze non possono essere prese nei giorni di scuola professionale di base. Le vacanze devono essere prese entro la fine dell'anno civile, e per almeno due settimane consecutive.

7.2. Giorni festivi

Fanno testo i giorni festivi per il luogo di formazione indicati nel contratto di tirocinio e almeno nella stessa misura del CCL per il settore dell'infrastruttura di rete.

7.3. Congedo pagato

A integrazione del CCL le persone in formazione hanno diritto alla partecipazione a eventi informativi sul reclutamento (max. 1 giornata).

D'intesa con il formatore/la formatrice l'assenza per il reclutamento può essere prolungata fino a 3 giornate. Le prestazioni IPG spettano all'azienda nella misura dell'importo previsto dalla retribuzione.

APPENDICE 2: Adeguamenti salariali, salari minimi, categorie salariali, e spese

Le seguenti disposizioni al punto A si applicano sia alle aziende affiliate a un'associazione di datori di lavoro (AILC, SNiv) sia alle aziende non affiliate a un'associazione di datori di lavoro e alle società affiliate volontariamente a partire dal 1° gennaio 2025.

Ai sensi dell'art. 5.2 CCL per il settore delle infrastrutture di rete, i seguenti salari di base per categoria salariale sono da intendersi in franchi svizzeri come stipendi mensili (pagati 13 volte, comprese le ferie e i giorni festivi) o come stipendi orari (escluse le ferie, i giorni festivi e la tredicesima). Le seguenti retribuzioni orarie di base (escluse le festività e i giorni festivi ed esclusa la tredicesima mensilità) si riferiscono a una settimana di 41 ore e sono calcolate con la formula retribuzione mensile x 12 ÷ ore lavorative annue lorde (escluse le festività e i giorni festivi).

A 2.1 Collaboratori senza formazione di base specialistica

Personale non qualificato (fino a 3 anni di esperienza nel settore oppure età max. 25 anni)	4'340.- / 24.43
Personale non qualificato (più di 3 anni di esperienza nel settore oppure di età superiore a 25 anni)	4'440.- / 24.99
Dipendenti senza titolo professionale del settore con funzione di responsabile di squadra	5'020.- / 28.26

A 2.2 Personale specializzato con formazione professionale di base

Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo qualifica professionale oppure specializzazione equivalente	4'770.- / 26.85
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo 3 anni di esperienza professionale oppure specializzazione/esperienza professionale equivalente	4'920.- / 27.69

A 2.3 Personale specializzato con formazione professionale superiore

Con 2 anni di esperienza professionale dopo il conseguimento del titolo di studio superiore

Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale (APF) – Tecnico di rete con funzione operativa esecutiva 6'020.- / 33.88
oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente

Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale superiore (EPS) – Maestro elettricista per reti di distribuzione con funzione esecutiva operativa 6'720.- / 37.82
oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente

B Adeguamenti salariali

Le seguenti disposizioni del punto B si applicano alle aziende affiliate a un'associazione di datori di lavoro (AILC, SNiv) a partire dal 1° gennaio 2025.

Per i singoli partner contrattuali e le aziende non affiliate a un'associazione di datori di lavoro, le misure salariali devono essere attuate a partire dalla data di entrata in vigore della modifica della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

I datori di lavoro aumentano i salari dei dipendenti soggetti per il 2025 nell'ambito degli adeguamenti salariali individuali dell'1% della massa salariale lordo soggetta.

I datori di lavoro che hanno concesso ai dipendenti un aumento del salario dal 1° gennaio 2025 possono compensarlo

Regolamento spese

Le seguenti disposizioni si applicano alle aziende associate (AILC, SNiv) a partire dall' 1.1.2024, alle aziende non associate e alle aziende affiliate al CCL tramite accordi individuali a partire dall'entrata in vigore della DOG 2024, ai sensi dell'art. 2.2 comma 4.

In applicazione dell'art. 5.4. CCL per il settore dell'infrastruttura di rete, si applicano le seguenti disposizioni sia per quanto riguarda l'importo dell'indennità forfettaria, l'importo dell'indennità basata su eventi individuali e per l'importo dell'indennità giornaliera.

L'indennità forfettaria mensile per i pranzi fuori casa è di 350 franchi. L'indennità forfettaria per le spese viene interrotta in caso di assenza prolungata (a partire da 1 mese di assenza) per malattia o infortunio.

L'indennità in base al singolo evento è di 8 franchi per la colazione, 20 franchi per il pranzo e 24 franchi per la cena. Le indennità effettive dei dipendenti per il viaggio e pernottamenti saranno rimborsate separatamente con ricevuta/fattura. Per il pernottamento si applica una tariffa minima forfettaria di 60 franchi.

Per i dipendenti che si recano direttamente sul posto di lavoro (senza rientro giornaliero, il forfait giornaliero ammonta a 117 franchi per giorno lavorativo. Se non è possibile tornare a casa durante il fine settimana, deve essere pagata anche la tariffa giornaliera. La tariffa giornaliera comprende tutti i costi, compreso il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di lavoro.

Calcolo della retribuzione oraria escluse e comprese le maggiorazioni per ferie, festività e tredicesima)

Durata di lavoro annuo lordo massimo CCL (DLA) = 2.132 ore = 52 x 41 ore = 260 x 8,2 ore.

La DLA effettivo o netto (= DLA meno le ore di ferie e festività) viene calcolato con la formula DLA lordo - (giorni di ferie + festività) x ore di lavoro giornaliero.

- **A: Salario orario di base escl. tredicesima mensilità, escl. ferie e giorni festivi =**
 $12 \times \text{salario mensile} \div \text{DLA lordo}$
- **B: Salario oraria escluse tredicesime mensilità, comprese ferie e festività =**
 $12 \times \text{salario mensile} \div \text{salario netto annuo} =$
 $A \times (100\% + \text{supplementi percentuali per ferie e festività})$
- **C: Salario oraria incl. tredicesima mensilità, escluse ferie e festività =**
 $13 \times \text{salario mensile} \div \text{DLA lordo} = A \div 12 * 13 = A \times 108,33\%$
- **D: Salario oraria lorda, tredicesima mensilità, ferie e giorni festivi inclusi =**
 $13 \times \text{salario mensile} \div \text{salario annuo netto} = B \div 12 * 13 = B \times 108,33\%$

Diritto e calcolo delle indennità di vacanza/festivi

Il diritto a giorni festivi retribuiti viene definito secondo quanto previsto dall'art. 7.6. in base al numero di giorni festivi vigenti nella località stabilita nel contratto di lavoro individuale come luogo di lavoro dei lavoratori. Vengono considerati giorni festivi retribuiti per la località in questione – considerando anche la festività nazionale svizzera – quei giorni festivi che sono equiparati alle domeniche secondo la legislazione cantonale o comunale ai sensi della legge sul lavoro (art. 20a, cpv. 1).

Il diritto a giorni festivi retribuiti si riduce del numero di giorni festivi che in un determinato anno di calendario cadono in un giorno di non lavoro. Qualora in un anno di calendario per una località di lavoro dovessero restare meno di 8 giorni festivi retribuiti, solo i restanti giorni festivi devono essere concessi come giorni festivi retribuiti per quel luogo di lavoro in quell'anno.

A seconda del diritto alle vacanze e ai festivi di un collaboratore, in caso di una durata annuale del lavoro risultano diverse indennità di vacanza e festivi che devono essere calcolate sulla «durata del lavoro annuale effettiva» (durata del lavoro annuale meno le ore di vacanza e festivi).

Secondo le formule indennità per ferie = numero di ferie ÷ (260 - (numero di ferie + numero di giorni festivi)) e indennità per giorni festivi = numero di giorni festivi ÷ (260 - (numero di ferie + numero di giorni festivi)), le seguenti percentuali si applicano alle indennità per ferie e per giorni festivi:

		Diritto ai giorni festivi (in giorni)						
		6	7	8	9	10	11	12
Diritto alle vacanze (in giorni)	Supplemento per i giorni festivi in %							
	25	2.62%	3.07%	3.52%	3.98%	4.44%	4.91%	5.38%
	30	2.68%	3.14%	3.60%	4.07%	4.55%	5.02%	5.50%
		Supplemento per le vacanze in %						
25	10.92%	10.96%	11.01%	11.06%	11.11%	11.16%	11.21%	
30	13.39%	13.45%	13.51%	13.57%	13.64%	13.70%	13.76%	

Tariffe per il pagamento delle ore supplementari e del lavoro straordinario e per il pagamento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro domenicale, ecc.

Per tutti i dipendenti, si deve tenere conto di un supplemento per la tredicesima mensilità per il pagamento delle ore supplementari e del lavoro straordinario e per il pagamento dei supplementi per il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro domenicale, in conformità alle spiegazioni della SECO sull'art. 33 OLL 1.

Per i dipendenti retribuiti con uno stipendio mensile, non deve essere concessa alcuna integrazione per le ferie e i giorni festivi sullo stipendio di base, vale a dire che per questa categoria di dipendenti si applica il salario orario C (13 x salario mensile ÷ DLA) come base per i pagamenti qui in discussione (salario di base incl. tredicesima mensilità, ma escl. ferie e giorni festivi).

Per i dipendenti retribuiti a ore, al salario di base va aggiunto un supplemento per le ferie e i giorni festivi; per questa categoria di dipendenti, quindi, si applica il salario orario lordo D (13 x salario mensile ÷ DLA netto) come base per i pagamenti qui in discussione (salario di base incl. tredicesima mensilità e incl. ferie e giorni festivi).

//AIRC Associazione imprese di costruzione
Linee aeree e Cavi

Segretariato AIRC
Hedwigstrasse 3
CH-8032 Zurigo

SNiv⁺
Associazione Svizzera dell'Infrastruttura di rete

Associazione svizzera
dell'infrastruttura di rete
Rautstrasse 33
CH-8047 Zurigo

syndicom

sindacato dei media
e della comunicazione
Monbijoustrasse 33
CH-3001 Berna