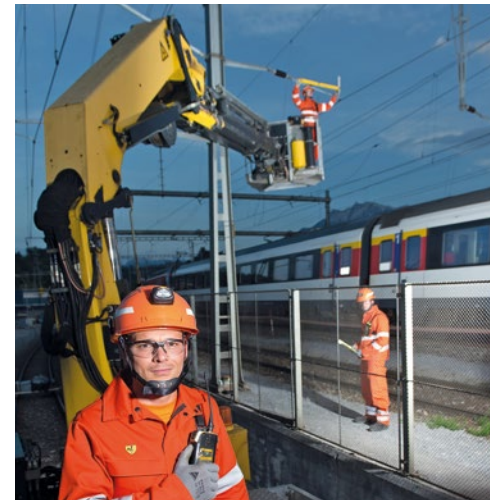


Contratto collettivo di lavoro per il settore dell'Infrastruttura di rete

1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022



AILC Associazione imprese di costruzione
Linee aeree e Cavi

Segretariato AILC
Andreas Etter
Luegetenstrasse 11
6313 Menzingen

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

AILC Associazione imprese di costruzione
Linee aeree e Cavi

SNiv
Associazione Svizzera dell'Infrastruttura di rete

syndicom

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

1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

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	Eduard Steiner AG (di sopra); Felix Imhof (di sotto)
Stampa	gndruck AG
Edizione	500 copie Berna, gennaio 2021

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, 27 giugno 2019 / 3 dicembre 2019

Indice

1. Principio	6	4. Durata del lavoro	16
Disposizioni contrattuali	7	4.1. Orario normale di lavoro	16
2. In generale	7	4.2. Pause quotidiane	16
2.1. Campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro	7	4.3. Rilevamento dell'orario di lavoro	16
2.2. Campo d'applicazione del carattere obbligatorio generale	7	4.4. Ore supplementari	16
2.3. Pace del lavoro	8	4.5. Lavoro straordinario	17
2.4. Durata di validità	9	4.6. Indennità per lavoro notturno regolare (intervalli regolari)	17
2.5. Partenariato sociale	9	4.7. Indennità per lavoro notturno irregolare (casi isolati)	17
2.6. Attuazione comune	9	4.8. Indennità per lavoro domenicale e festivo irregolare	17
2.7. Obbligo d'azione	9	4.9. Indennità per il servizio di picchetto (reperibilità)	17
2.8. Dichiarazione di obbligatorietà generale	10	4.10. Indennità per lavoro in galleria (intervalli regolari)	18
2.9. Contributo alle spese di esecuzione	10	5. Salario	18
2.10. Disposizioni esecutive	11	5.1. Salario annuo e versamento	18
2.11. Partecipazione dei collaboratrici e collaboratori	14	5.2. Salario minimo	18
Disposizioni normative	15	5.3. Trattative salariali	19
3. Assunzione	15	5.4. Regolamento spese	19
3.1. Periodo di prova	15	5.5. Prevenzione degli infortuni e protezione della salute	20
3.2. Forma della disdetta	15	6. Prestazioni sociali	20
3.3. Termini di disdetta	15	6.1. Versamento ulteriore del salario	20
3.4. Luogo di lavoro e luogo di impiego	16	6.2. Assicurazione delle indennità giornaliere	20
		6.3. Comunicazione/certificato medico	21
		6.4. Congedo maternità	21
		6.5. Servizio militare, servizio civile o di protezione civile	21

7.	Vacanze e giorni festivi	22
7.1.	Diritto alle ferie	22
7.2.	Ingresso e uscita dall'azienda	22
7.3.	Malattia e infortunio	23
7.4.	Percepimento posticipato giorni festivi	23
7.5.	Riduzione delle vacanze	23
7.6.	Giorni festivi retribuiti	23
7.7.	Vacanze retribuite	24
7.8.	Vacanze non retribuite	24
7.9.	Congedo sindacale	25
7.10.	Formazione professionale e perfezionamento	25
7.11.	Formazione professionale e perfezionamento sindacale	25
8.	Occupazioni accessorie	26
9.	Accettazione di regali	26
10.	Protezione dei dati/Obbligo di segretezza	26
11.	Piano sociale	27
APPENDICE 1:	Persone in formazione	29
APPENDICE 2:	Salari minimi, categorie salariali, adeguamenti salariali e spese (2020)	34

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**.

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.

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

Sono esclusi:

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

Per le persone in formazione valgono le disposizioni del CCL, fatta eccezione per l'articolo 2.9. (Contributo alle spese di esecuzione), 5.3. (Trattative salariali), e 7.10. (Formazione professionale e perfezionamento).

4. L'obbligatorietà generale entra in vigore il 1° gennaio 2020 (proroga) e, per quanto riguarda l'aumento salariale del 2020, il 1° giugno 2020 ed è valida fino al 31 dicembre 2022.

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 27 giugno 2019 (richiesta di proroga del carattere obbligatorio del CCL), compreso l'accordo salariale 2020 del 3 dicembre 2019, entrerà in vigore il 1° gennaio 2020. 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 2018. 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 ciascun collaboratore (tramite deduzione salariale) a favore della commissione paritetica.

I datori di lavoro versano un contributo mensile di 5 franchi per ogni collaboratore 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 sulla dichiarazione di obbligatorietà generale a iscritti e soggetti esterni**
- **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 e il perfezionamento professionale e 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 a syndicom per saldare i costi amministrativi e per l'esecuzione, oltre che per i lavori esecutivi 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 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;**

– intervenire in caso di controversie tra datore di lavoro e lavoratori in relazione alla sicurezza sul lavoro e all'assistenza sanitaria;

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.
- 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;
 - 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. La sede viene stabilita nel luogo della CP. Le decisioni del tribunale arbitrale sono definitive e non possono essere proseguite.
- 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 ad adempiere ai propri obblighi senza indugio. La CP è legittimata a:**
- **emettere un avvertimento;**
 - **annunciare una penale fino a un importo di 30'000 franchi; nei casi di privazione di richieste in denaro, la penale potrà raggiungere la prestazione dovuta;**
 - **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 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, 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.**

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

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.

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 previsto viene stabilito tramite il tempo di lavoro annualizzato, basato su una durata media del lavoro di 42 ore settimanali. L'orario di lavoro variabile e il modello del tempo di lavoro annualizzato costituiscono i modelli normativi. Entrambi i modelli temporali sono basati su una durata media del lavoro di 42 ore settimanali.

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.

4.3. Rilevamento dell'orario di lavoro

Il tempo lavorativo viene rilevato mediante appositi rapporti di lavoro.

4.4. Ore supplementari

Sono considerate ore supplementari le ore di lavoro eccedenti le 42 ore settimanali fino a 45 ore settimanali incluse. Queste ore possono variare in modo flessibile nel corso dell'anno fino a un saldo massimo di +100 ore (ore supplementari) o di -80 ore.

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%. In un anno civile possono essere prestate fino a un massimo di 170 ore straordinarie. Tale saldo ore non può essere superato.

4.6. Indennità per lavoro notturno regolare (intervalli regolari)

Le collaboratrici e i collaboratori che lavorano 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 10%.

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: 100 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 200 metri) è previsto un supplemento forfettario di 15 franchi al giorno.

5. Salario

5.1. Salario annuo e versamento

Il salario annuo viene stabilito nel contratto individuale di lavoro.

5.2. Salario minimo

Il salario minimo mensile è di 4'200 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 4'450 franchi (corrisposti in 13 mensilità) per personale qualificato (almeno AFZ o formazione equivalente) oppure a partire da 3 anni di esperienza nel settore risp. un'età di 25 anni. 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. L'indennità di fine anno viene corrisposta a dicembre in caso di rapporto di lavoro non risolto oppure allo scioglimento del rapporto di lavoro.

5.3. Trattative salariali

Ogni parte contraente del CCL può richiedere delle trattative su degli adeguamenti salariali entro il 15 ottobre di ogni anno con entrata in vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo. I criteri per i negoziati salariali (adeguamento dei salari) sono il progresso della produttività, gli utili delle aziende, la situazione sul mercato 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 dicembre. L'adeguamento del salario avviene sul salario di base individuale.

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.

Il rimborso forfettario mensile per il pranzo esterno ammonta a 350 franchi. Il forfait spese viene sospeso in caso di un'assenza di lunga durata (a partire da 1 mese di assenza) per malattia o infortunio.

Il rimborso sulla base del singolo evento ammonta a 8 franchi per la prima colazione, a 20 franchi per il pranzo e a 24 franchi per la cena. Le spese effettive delle collaboratrici e dei collaboratori per viaggi e pernottamenti vengono rimborsate a parte dietro presentazione di ricevuta/fattura. Per il pernottamento si applica almeno un forfait di 45 franchi.

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).

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 giornaliere

Per fornire le sue prestazioni, il datore di lavoro stipula assicurazioni collettive relative a indennità giornaliere 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 giornaliere, 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 maternità

La collaboratrice ha diritto a un congedo maternità della durata di 14 settimane.

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 (ad es. vacanze non retribuite) 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 la nascita di un figlio¹ **2 giorni**
- 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 **1 giorno**

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.

¹ Anche le norme sul congedo di paternità, ormai entrate in vigore, devono essere rispettate.

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 pronunciati 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 sindacom 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, 27 giugno 2019 / 3 dicembre 2019

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
Vicepresidente

Jean-Pierre Mitard
Cassiere

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

Giorgio Pardini
Membro del comitato direttivo
Responsabile del settore ICT

Daniel Hügli
Segretario 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. Fanno eccezione: articoli 2.9. Contributo alle spese di esecuzione, 5.3. Trattative salariali, 7.10 Formazione professionale e perfezionamento.

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 durata 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: Salari minimi, categorie salariali, adeguamenti salariali e spese (2020)

Le seguenti disposizioni si applicano alle imprese associate (AILC, SNiv) a partire dal 1° gennaio 2020 e alle imprese non associate a partire dall'entrata in vigore del carattere obbligatorio delle disposizioni salariali 2020, ossia dal 1° giugno 2020.

In applicazione dell'art. 5.2. CCL settore dell'infrastruttura di rete vigono i salari base per categoria salariale in franchi al mese (versati per 13 mensilità).

A 2.1 Collaboratori senza formazione di base specialistica

	Vale per tutti i rami
Personale non qualificato (fino a 3 anni di esperienza nel settore oppure età max. 25 anni)	4'200.-
Personale non qualificato (più di 3 anni di esperienza nel settore oppure di età superiore a 25 anni)	4'300.-

A 2.2 Personale specializzato con formazione professionale di base

	Ramo Energia	Ramo Telecom	Ramo Linee di contatto
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo qualifica professionale oppure specializzazione equivalente	4'450.-	4'450.-	4'700.-
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo 3 anni di esperienza professionale oppure specializzazione/esperienza professionale equivalente	4'600.-	4'600.-	4'800.-

A 2.3 Personale specializzato con formazione professionale superiore

(con 2 anni di esperienza professionale dopo aver conseguito il diploma superiore)	Ramo Energia	Ramo Telecom	Ramo Linee di contatto
Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale (APF) – Tecnico di rete con funzione operativa esecutiva oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente	5'750.-	5'750.-	6'000.-
Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale superiore (EPS) – Maestro elettricista per reti di distribuzione con funzione esecutiva operativa oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente	6'350.-	6'350.-	6'700.-

Adeguamenti salariali 2020

I datori di lavoro aumentano la massa salariale complessiva dei dipendenti assoggettati (esclusi gli apprendisti) nell'ambito di adeguamenti salariali individuali dello 0,8 % a partire dal 1° gennaio 2020 (imprese associative) e dal 1° giugno 2020 (imprese non associative).

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 2 del contratto collettivo di lavoro.

Regolamento spese 2020 (art. 5.4.)

Si applicano i tassi di spesa del 2019 (cfr. art. 5.4.).

Calcolo delle indennità di vacanza/festivi (da implementare al più tardi a partire dall'1.1.2021)

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):

	Ore	Giorni	Indennità	Ore	Giorni	Indennità
Durata del lavoro annuale	2'184.0	260	114.54%	2'184.0	260	115.56%
Vacanze	210.0	25	11.01%	210.0	25	11.11%
Festivi	67.2	8	3.52%	84.0	10	4.44%
Durata del lavoro annuale effettiva	1'906.8	227	100.00%	1'890.0	225	100.00%
	Ore	Giorni	Indennità	Ore	Giorni	Indennità
Durata del lavoro annuale	2'184.0	260	117.12%	2'184.0	260	118.18%
Vacanze	252.0	30	13.51%	252.0	30	13.64%
Festivi	67.2	8	3.60%	84.0	10	4.55%
Durata del lavoro annuale effettiva	1'864.8	222	100.00%	1'848.0	220	100.00%

Di conseguenza le indennità di vacanza/festivi vengono conteggiate come segue:

- **Indennità di vacanza in %** = numero di giorni di vacanza ÷ (260 - (numero di giorni di vacanza + numero di giorni festivi)) x 100
- **Indennità festivi in %** = numero di giorni festivi ÷ (260 - (numero di giorni di vacanza + numero di giorni festivi)) x 100

Calcolo della paga oraria di base (da implementare al più tardi a partire dall'1.1.2021)

- **A: Paga oraria incl. 13^a, indennità di vacanza/festivi** =
13 x paga mensile ÷ durata del lavoro annuale effettiva
- **B: Paga oraria escl. 13^a, incl. indennità di vacanza/festivi** =
12 x paga mensile ÷ durata del lavoro annuale effettiva
- **C: Paga oraria escl. 13^a, escl. indennità di vacanza/festivi** =
B ÷ (100% + indennità di vacanza e indennità festivi) =
(12^a x paga mensile ÷ durata del lavoro annuale effettiva) ÷
(100% + indennità di vacanza e indennità festivi)
- **D: Paga oraria di base per il calcolo di altre indennità** =
C x 108.33% (per la 13^a)

Di conseguenza le paghe orarie di base sono calcolate come segue:

		Esempio: 4'200.- paga mensile, 25 giorni di vacanze, 8 giorni festivi	
	Paga oraria di base C	23.08	= (4'200.- x 12 ÷ 1'906.8 h.) ÷ (100% + 11.01% + 3.52%)
+	Indennità di vacanza	2.54	= 23.08 x 11.01% 25 giorni di vacanze = 25 ÷ (260-(25+8)) = 11.01%
+	Indennità festivi	0.81	= 23.08 x 3.52% 8 giorni festivi = 8 ÷ (260-(25+8)) = 3.52%
=	Paga oraria di base B (incl. giorni di vacanze e festivi)	26.43	
+	Indennità per 13 ^a	2.20	= 26.43 ÷ 12 = 8.33%
=	Paga oraria di base A (incl. giorni di vacanze e festivi, incl. 13^a)	28.63	
			= 23.08 x 108.33%
	Paga orario di base D per il calcolo di altre indennità	25.00	Salaire C x 108.33% (per la 13 ^a)

Indennità per lavoro straordinario, notturno e domenicale ecc.

Le percentuali d'indennità per ore supplementari, lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro domenicale e lavoro nei giorni festivi, servizio di picchetto e lavoro in galleria devono essere calcolate secondo le spiegazioni della SECO sull'art. 33 OLL 1 moltiplicando per la paga oraria lorda D. Su questi supplementi non sono dovuti supplementi per ferie e festività e il supplemento per la 13^a è già incluso nella paga di base D. Per il lavoro notturno, la notte tra sabato sera dalle ore 22 alla domenica mattina alle ore 6 va corrisposta solo l'indennità per il lavoro domenicale (nessun accumulo con l'indennità per il lavoro notturno).