



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dell'infrastruttura di rete

Modifica del 12 ottobre 2023

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore dell'infrastruttura di rete:, allegato ai decreti del Consiglio federale del 20 agosto 2018, del 12 dicembre 2018, del 26 novembre 2019, del 17 aprile 2020, del 26 aprile 2022, del 16 dicembre 2022 e del 17 febbraio 2023¹, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 2, Art. 2.9. (In generale)

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, 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 4800 franchi al massimo per anno e datore di lavoro.

(...)

Art. 2, Art. 2.9.2. (In generale)

2.9.2. Fondo paritetico

(...)

I contributi vengono impiegati per i seguenti scopi:

- Implementazione ed imposizione del CCL
- Esecuzione di controlli relativi all'osservanza del CCL

¹ FF 2018 4405, 6577; 2019 6745; 2020 3849; 2022 1132, 3105; 2023 533

- 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 formazione
- (...)
- Sussidi alle parti contraenti del CCL per saldare i costi amministrativi e di esecuzione, nonché che per i lavori di applicazione preventivi

Art. 2, Art. 2.10. lett. b, h, i e j (In generale)

2.10. Disposizione esecutive

- b) Funzioni e competenze della CP: la CP avrà le funzioni e competenze seguente:
 - 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;
 - apprestare, 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.
 - (...)
- 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;
 - (...)
- 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 recidiva) 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 a 30 000 franchi in base alle dimensioni dell'azienda. In casi gravi, delle penali potranno essere imposte fino ai 100 000 franchi.

Art. 3, Art. 3.2.1. (Assunzione)

Abrogato

Art. 3, Art. 3.3. (Assunzione)

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 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.

Art. 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 previsto viene stabilito fino alla fine del 2024 tramite il tempo di lavoro annualizzato di 2184 ore, basato su una durata media del lavoro di 42 ore settimanali.

A partire dal 1° gennaio 2025, si applicherà un orario di lavoro annuale di 2132 ore con un orario di lavoro settimanale 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.

(...)

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.

(...)

4.6. Indennità per lavoro notturno regolare (intervalli regolari)

Le collaboratrici e i collaboratori che lavorano regolarmente (a partire da 25 notti per anno solare) 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 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.

Art. 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^{2, 3}
Il salario minimo mensile è di 4340 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 4770 franchi (corrisposti in 13 mensilità) per personale qualificato (almeno AFC o formazione equivalente) oppure a

² 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).

³ 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).

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 (13^a mensilità) del salario mensile medio. Se il rapporto di lavoro non è durato un anno civile intero, tale indennità sarà calcolata proporzionalmente.

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 e l'importo dell'indennità basta su eventi individuali sono elencati nell'allegato 2.

(...)

Art. 6, Art. 6.4. (Prestazioni sociali)

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

La collaboratrice ha diritto 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.

Art. 7, Art. 7.5 e 7.7 (Vacanze e giorni festivi)

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.

7.7. 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

A Salari minima e categorie salariali

Ai sensi dell'articolo 5.2. del CCL settore delle infrastrutture di rete, i seguenti salari di base si intendono per categoria salariale in franchi svizzeri come salario mensile (pagato 13 volte, comprese le ferie e i giorni festivi) o come salario orario (escluse le ferie, i giorni festivi e la tredicesima).

(...)

A 2.1. Collaboratori senza formazione di base specialistica

Vale per tutti rami	
Personale non qualificato (fino a 3 anni di esperienza nel settore oppure età max. 25 anni)	Fr. 4340.- / 23.85
Personale non qualificato (più di 3 anni di esperienza nel settore oppure di età superiore a 25 anni)	Fr. 4440.- / 24.40
Dipendenti senza titolo professionale del settore con funzione di responsabile di squadra	Fr. 5020.- / 27.58

A 2.2. Personale specializzato con formazione professionale di base

Vale per tutti i rami	
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo qualifica professionale oppure specializzazione equivalente	Fr. 4770.- / 26.21
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo 3 anni di esperienza professionale oppure specializzazione/esperienza professionale equivalente	Fr. 4920.- / 27.03

A 2.3. Personale specializzato con formazione professionale superiore

Vale per tutti rami	
Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale (APF) – Tecnico di rete con funzione operativa esecutiva oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente	Fr. 6020.- / 33.08

Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale (EPS) – Maestro elettricista per reti di distribuzione con funzione esecutiva operativa
o oppure specializzazione equivalente risp. esperienza professionale equivalente

Fr. 6720.– / 36.92

Regolamento spese

(...)

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

- 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 lavori (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.

II

Il decreto del Consiglio federale del 20 agosto 2018 menzionato alla cifra I è inoltre modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2, Cpv. 2 e 3

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 consiste 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 linea 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).

I settori dell'infrastruttura di rete comprendono:

- 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 linea 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 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:

- a. membri della direzione aziendale;
- b. quadri;
- c. personale amministrativo;
- d. 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).

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2024 e ha effetto fino al 31 dicembre 2026.

12 ottobre 2023

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr