



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

del 20 agosto 2018

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo
di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore
dell'infrastruttura di rete, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

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 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 ot-
tico, rame, coassiale e radio rispettivamente wireless;
- sistemi di linea di contatto, segnaletica, illuminazione esterna e sicurezza nel
settore del trasporto rispettivamente nello spazio pubblico.

¹ RS 221.215.311

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

Sono esclusi:

- a. membri della direzione aziendale;
- b. quadri;
- c. personale amministrativo;
- d. collaboratrici e collaboratori che svolgono attività nell'ambito della pianificazione e della progettazione.

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

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 2.9. CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2018 ed è valido sino al 31 dicembre 2019.

20 agosto 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

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

concluso il 29 giugno 2016

tra

l'Associazione svizzera dell'infrastruttura di rete per le comunicazioni, l'energia, il trasporto e l'ICT (SNiv) e l'Associazione di ditte per impianti di linee aeree e di cavi (VFFK),

da una parte

e

il sindacato syndicom – sindacato dei media e della comunicazione,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 2 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 (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 4800 franchi al massimo per anno e datore di lavoro.

2.9.2. Fondo paritetico

I contributi vengono impiegati per i seguenti scopi:

- Implementazione e 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

2.10. Disposizione esecutive

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

- 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;
 - fornire, su richiesta, contributi dal fondo paritetico per il pagamento di spese di corsi per la formazione e il perfezionamento delle collaboratrici e dei collaboratori;
 - intervenire in caso di divergenze di opinione tra datore di lavoro e lavoratori in relazione alla classificazione salariale;
Le divergenze di opinioni ovvero le controversie dovranno essere trattate senza indugio dalla CP.
- h) Sanzioni: Qualora la commissione paritetica accerti una violazione delle disposizioni del CCL, questa dovrà esortare il datore di lavoro inadempiente ad assolvere ai propri obblighi senza indugio. La CP è legittimata a:
- emettere un avvertimento;
 - infliggere una pena convenzionale fino a 30 000 franchi; nei casi di privazione di richieste in denaro, la pena potrà raggiungere la prestazione dovuta;
 - addossare i costi dei controlli e di procedimento a carico del datore di lavoro inadempiente;
- i) Commisurazione della pena convenzionale: la pena convenzionale dovrà essere valutata, in primo luogo, in modo che il datore di lavoro inadempiente si astenga dal commettere in futuro violazioni del presente CCL.
- L'importo della pena convenzionale viene calcolato tenendo conto 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);
 - il fatto che il datore di lavoro inadempiente, nel frattempo, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai propri obblighi.
- j) Qualora i controlli sugli orari di lavoro (rilevamento orari di lavoro) di un lavoratore non corrispondano a uno standard che consenta un efficiente controllo, la commissione paritetica potrà imporre obbligatoriamente una pena convenzionale fino a 30 000 franchi in base alle dimensioni dell'azienda. In casi gravi, potranno essere pronunciate pene fino a 100 000 franchi.

- l) Pagamento della pena convenzionale: le pene inflitte e i costi dei controlli e di procedimento dovranno essere corrisposti alla CP entro 30 giorni. La CP destina gli importi per l'esecuzione all'applicazione del presente CCL. Eventuali eccedenze saranno assegnate al fondo paritetico.

Art. 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 scritto.

3.2.1. 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.

Art. 4 Durata del lavoro

4.1. Orario normale di lavoro

L'orario di lavoro previsto viene stabilito mediante un orario di lavoro annualizzato, basato su una durata media del lavoro di 42 ore settimanali. L'orario di lavoro variabile e il modello dell'orario di lavoro annualizzato costituiscono i modelli normativi. I due modelli 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 di lavoro 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 dopo la prestazione. 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 o 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 di picchetto per reperibilità: 100 franchi per ogni settimana di picchetto (7 giorni consecutivi).

In aggiunta al forfait di 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.

Art. 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 3750 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 4000 franchi (corrisposti in 13 mensilità) per personale qualificato (almeno EFZ o formazione equivalente) oppure a partire da 3 anni di esperienza nel settore o un'età di 25 anni. L'Appendice 2 stabilisce gli ulteriori salari minimi.

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. L'indennità di fine anno viene corrisposta a dicembre in caso di rapporto di lavoro non risolto oppure allo scioglimento del rapporto di lavoro.

5.4. 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 300 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 18 franchi per il pranzo e a 22 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 40 franchi.

Art. 6 Prestazioni sociali

6.1. Continuazione del versamento del salario

In caso d'incapacità lavorativa a causa di malattia (compresa la gravidanza) o infortunio, i datori di lavoro continuano a versare l'80 % del salario di base per una durata massima di 720 giorni.

6.2. Assicurazione delle indennità giornaliera

Per fornire le sue prestazioni, il datore di lavoro stipula assicurazioni collettive per indennità giornaliera in caso di malattia e infortunio. Nel corso del

periodo di attesa il datore di lavoro deve versare l'80 % del salario. I premi per l'assicurazione sono ripartiti a metà tra il datore di lavoro e i dipendenti.

Il dipendente ha diritto al mantenimento del salario per tutta 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, una rescissione del rapporto di lavoro è esclusa per 12 mesi a partire dal 5° anno di servizio, 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.

6.5. 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 (art. 6.5.1. e 6.5.3.).

Per i servizi militari volontari (corsi alpini, corsi di sci, competizioni, 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 per anno civile.

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.

Art. 7 Vacanze e giorni festivi

7.1. Diritto alle vacanze

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 proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato. Le frazioni di giorni di vacanza vengono arrotondate a mezza giornata. 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 di giorni festivi

Se un giorno festivo pagato cade nel periodo in cui si prendono le 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. congedo non pagato) il diritto alle vacanze viene ridotto ai sensi dell'art. 329b CO.

7.6. Giorni festivi retribuiti

I giorni festivi riconosciuti dalla legge sono considerati giorni non lavorativi retribuiti. Annualmente vengono garantiti almeno 8 giorni festivi retribuiti.

7.7. Congedi pagati

Indipendentemente dalle vacanze, nei seguenti casi le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto ai seguenti congedi pagati:

– 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 figlio	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. Congedo non pagato

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

In caso di congedo non pagato di durata superiore al mese, l'azienda non mantiene le assicurazioni esistenti. Durante tale arco di tempo il lavoratore può volontariamente rimanere assicurato a proprie spese.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 11 Piano sociale

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.

Persone in formazione

Art. 2 Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

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.

Art. 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).

3.3. Ore straordinarie/lavoro notturno e domenicale

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.

Art. 4 Orario di lavoro variabile

Le disposizioni inerenti l'orario di lavoro variabile valgono anche per le persone in formazione, ma in forma limitata. 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.

Art. 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 professionale.

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 colloqui di valutazione professionale periodici, almeno semestrali.

Art. 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 dei giorni di vacanza definiti nel CCL per il settore dell'infrastruttura di rete.

7.3. Congedo pagato

A integrazione del CCL le persone in formazione hanno diritto alla partecipazione remunerata all'incontro informativo 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 e categorie salariali**

In applicazione dell'articolo 5.2. del CCL per il 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)	Fr. 3750.–
Personale non qualificato (più di 3 anni di esperienza nel settore oppure di età superiore a 25 anni)	Fr. 4000.–

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	Fr. 4000.–	Fr. 4250.–	Fr. 4500.–
Elettricista per reti di distribuzione AFC dopo 3 anni di esperienza professionale oppure specializzazione / esperienza professionale equivalente.	Fr. 4350.–	Fr. 4600.–	Fr. 4800.–

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 o esperienza professionale equivalente	Fr. 5500.–	Fr. 5750.–	Fr. 6000.–
Elettricista per reti di distribuzione AFC con esame professionale superiore (EPS) – Maestro elettricista per reti di distribuzione con funzione esecutiva operativa oppure specializzazione equivalente o esperienza professionale equivalente.	Fr. 6000.–	Fr. 6350.–	Fr. 6700.–

