

**CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO
NEL RAMO DELLE INSTALLAZIONI
ELETTRICHE TICINESI**

Valido dal 01.01.2002 al 31.12.2004

PARTE PRIMA _____ **3**

Condizioni di lavoro _____ **3**

Art.1-	Estensione	3
Art.2-	Periodo di prova, assunzione	3
Art.3-	Disdetta	4
Art.4-	Durata e orario di lavoro	6
Art.5-	Pause	6
Art.6-	Impedimenti, ritardi	6
Art.7-	Cessazione del lavoro alla vigilia di giorni festivi	7
Art.8-	Lavoro straordinario, notturno e festivo	7
Art.9-	Classifica del personale	7
Art.10-	Salari	7
Art.11-	Tredicesima mensilità	8
Art.12-	Adeguamento al rincaro	8
Art.13-	Lavoro a cottimo e lavoro nero	9
Art.14-	Assegni per i figli	9
Art.15-	Premi di fedeltà	9
Art.16-	Indennità di trasferta e indennità speciali	9
Art.17-	Usi arnesi personali e indennità per abiti di lavoro	10
Art.18-	Doveri del datore di lavoro	11
Art.19-	Doveri del lavoratore	11
Art.20-	Vacanze	11
Art.21-	Feste infrasettimanali	12
Art.22-	Assenze giustificate	12
Art.23-	Infortuni	12
Art.24-	Malattia	13
Art.25-	Servizio militare - Obblighi Legali e funzione pubblica	13
Art.26-	Pagamento del salario in caso di decesso	13
Art.27-	Perfezionamento professionale	13
Art.28-	Diritti acquisiti	14
Art.29-	Modifiche derivanti dal CCNL	14

PARTE SECONDA _____ **15**

Art.30-	Mantenimento della pace sociale	15
Art.31-	Commissione professionale paritetica ticinese	15
Art.32-	Commissioni professionali regionali	16
Art.33-	Compiti della commissione professionale	16
Art.34-	Tribunale arbitrale	16
Art.35-	Procedura avanti la CPC	17
Art.36-	Procedura di contravvenzione	18
Art.37-	Interpretazione del CCL	18
Art.38-	Controlli	18
Art.39-	Libertà sindacale	19
Art.40-	Durata	19

PARTE PRIMA

Condizioni di lavoro

Art.1- Estensione

- 1-1. Il presente CCL si estende ed è impegnativo per tutte le ditte del ramo delle installazioni elettriche ticinesi, aderenti all'Unione Svizzera degli Installatori Eletttricisti (USIE) e per tutti i lavoratori aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie.
- 1-2. Le organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano, qualora fosse necessario, a giudizio dell'Associazione installatori elettricisti ticinesi, a fare tutto quanto è in loro potere per ottenere l'adesione al presente contratto da parte di tutte le ditte non facenti parte dell'Associazione dei datori di lavoro.
- 1-3. Il CCL è applicabile, indipendentemente dal modo di retribuzione, ai lavoratori che esercitano prevalentemente lavori manuali. Esso non si applica né ai lavoratori aventi un'occupazione commerciale né ai tecnici con funzioni direttive. Per occupazioni commerciali si intendono in particolare lavori amministrativi (corrispondenza, contabilità ecc.), il servizio stipendi e salari, il servizio del personale, il servizio offerte (calcolo dei preventivi, ecc.), la programmazione aziendale, la vendita e le attività ausiliarie collegate a trattative con la clientela ecc. Per attività tecniche si intendono specialmente la realizzazione di progetti e di piani, la calcolazione di offerte, ecc. Se un lavoratore esegue regolarmente lavori manuali e commerciali o tecnici, si deve stabilire quali di queste attività è prevalente.
- 1-4. Le parti possono accordarsi per domandare la dichiarazione di obbligatorietà del presente contratto.
- 1-5. Per gli apprendisti vale il protocollo speciale annesso al presente contratto.

Art.2- Periodo di prova, assunzione

- 2-1. Il primo mese è considerato tempo di prova. In caso di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il tempo di prova è prolungato di un periodo equivalente.
- 2-2. Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato.
Al momento dell'assunzione il datore di lavoro attira l'attenzione del lavoratore sull'esistenza della Convenzione nazionale e del CCL cantonale consegnandone una copia.

- 2-3.** Accettando il posto di lavoro, il lavoratore dichiara tacitamente di accettare le disposizioni del contratto collettivo di lavoro.

Art.3- Disdetta

- 3-1.** Il rapporto di lavoro può essere disdetto:

1.1) Durante il periodo di prova:

Può essere disdetto in qualsiasi momento dalle parti entro un termine di sette giorni;

1.2) Dopo il periodo di prova:

2) a. per la fine di un mese con preavviso di un mese, nel primo anno di servizio;

2) b. per la fine di un mese con un preavviso di due mesi dal 2° al 9° anno di servizio;

2) c. per la fine di un mese con preavviso di tre mesi a partire dal 10° anno di servizio.

- 3-2.** Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

2.1) dopo il periodo di prova:

1) a. durante il servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, nonché nella Croce Rossa o ancora nelle quattro settimane precedenti e seguenti tale servizio in quanto esso duri più di dodici giorni;

1) b. durante un'incapacità al lavoro totale o parziale per malattia o infortunio non imputabili alla colpa del lavoratore, e ciò per otto settimane nel corso del primo anno di servizio, per sedici settimane dal secondo al quinto anno di servizio, per 180 giorni dal sesto anno di servizio.

Dal decimo anno di servizio il divieto di disdetta si applica per il periodo in cui il lavoratore beneficia delle indennità giornaliere dell'assicurazione malattia ed infortunio obbligatorio (720 giorni) per quanto la sua incapacità al lavoro sia del 100%;

1) c. durante la gravidanza nonché nelle 16 settimane successive al parto;

1) d. quando, di comune accordo con il datore di lavoro, il lavoratore compie per ordine dell'autorità federale un servizio nell'ambito dell'aiuto estero.

2.2) La disdetta data durante uno dei periodi precedentemente elencati è nulla; se invece essa è data prima, ma il termine di disdetta non è ancora giunto a scadenza, questo termine è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

2.3) Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale la fine di un mese o di una settimana di lavoro, e tale giorno non coincide con la scadenza del termine di disdetta prorogato, quest'ultimo è automaticamente prolungato fino al termine fisso immediatamente successivo.

3) a. Per l'inoltro di una disdetta, bisogna partire dal primo giorno dell'attività, includendo : periodo di prova, contratto di apprendistato, uno o più contratti di lavoro a durata determinata;

3) b. per la continuazione del rapporto di lavoro, dopo il tirocinio e/o dopo uno o più contratti di lavoro a durata determinata, non deve essere applicato il periodo di prova.

- 3-3.** Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica giunge tardivamente al suo destinatario, il termine è prorogato alla scadenza successiva.
- 3-4.** Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi.
E' considerata causa grave in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere, da chi dà la disdetta, che abbia a continuare nel contratto.
- 3-5.** La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto. La protezione dalla disdetta abusiva è accordata sulla base dell'art. 336 e seguenti del C.O.
- 3-6.** Al lavoratore che dà o riceve la disdetta deve essere rilasciato un certificato di servizio.
- 3-7.** Licenziamenti collettivi:
- 7.1)** Sono considerati licenziamenti collettivi le disdette che il datore di lavoro rende ufficiali nello spazio di 30 giorni in seno ad un'azienda e che non sono inerenti la persona dei lavoratori. Inoltre si parla di licenziamenti collettivi:
- 1) a.** quando tale misura riguarda almeno 8 lavoratori in un'azienda che generalmente, ne occupa più di 20 e meno di 100;
 - 1) b.** quando tale misura riguarda almeno il 10% dei lavoratori di un'azienda che, generalmente, ne occupa almeno 100 e meno di 300;
 - 1) c.** quando tale misura riguarda almeno 30 lavoratori di un'azienda che generalmente, ne occupa almeno 300.
- 7.2)** Conformemente alle disposizioni dell'art. 335 d) e seguenti del CO il datore di lavoro, in caso di licenziamenti collettivi, consulta i lavoratori, le parti firmatarie e permette loro di sviluppare proposte per evitare licenziamenti, ridurre il numero di posti soppressi e attenuare le conseguenze.
- 7.3)** Il datore di lavoro informa i lavoratori e le parti firmatarie per iscritto in merito
- 3) a.** ai motivi dei licenziamenti collettivi;
 - 3) b.** al numero dei lavoratori da licenziare;
 - 3) c.** al numero dei lavoratori occupati nell'azienda;
 - 3) d.** al periodo durante il quale i licenziamenti verranno resi ufficiali.
- 7.4)** Il datore di lavoro e i lavoratori possono presentare ricorso, in caso di licenziamenti collettivi, alla Commissione paritetica competente. In caso di contestazione la decisione definitiva spetta al Tribunale arbitrale.

Art.4- Durata e orario di lavoro

- 4-1.** La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali (media annua 2086) ripartita fra il lunedì e il venerdì.
- 4-2.** Per calcolare il salario mensile si moltiplica la paga oraria per 174 ore (art. 34.3 CCNL).
- 4-3.** L'orario giornaliero di lavoro è fissato da ogni ditta d'intesa con i lavoratori. Esso potrà essere compreso fra le 06.00 e le 23.00.
- 4-4.** Allo scopo di tenere in considerazione le circostanze differenziate, la durata normale del lavoro, in caso di compensazione in tempo, può essere fissata al massimo in 45 ore settimanali. Nel caso della compensazione, la durata settimanale del lavoro non deve essere inferiore alle 35 ore. La durata annuale del lavoro rimane invariata e deve essere garantita.
- 4-5.** Nelle ditte dove, d'intesa tra datore di lavoro e lavoratori, si conviene di chiudere i cantieri in occasione di ponti, la durata del lavoro può essere prolungata fino a 45 ore alla settimana o recuperata al sabato mattina. Per queste ore eccedenti le 40 ore settimanali, si applica la tariffa normale senza supplemento.
- 4-6.** Il datore di lavoro esegue ogni semestre, a richiesta del lavoratore ogni trimestre, una ricapitolazione delle ore di lavoro effettuate.

Art.5- Pause

Il tempo di lavoro può essere interrotto da una pausa non pagata.

Il momento e la durata della pausa sono stabiliti dal datore di lavoro d'intesa con il lavoratore.

Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per almeno un'ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

Per lo spuntino di mezzanotte, il lavoro va interrotto per un'ora. Questa interruzione è considerata tempo di lavoro.

Art.6- Impedimenti, ritardi

- 6-1.** In caso di impedimento a recarsi al lavoro, il lavoratore ne dà immediata comunicazione al datore di lavoro.
- 6-2.** I ritardi nell'iniziare il lavoro, le interruzioni e gli abbandoni prematuri del lavoro, sono compensati tramite corrispondente prolungamento della durata del lavoro, oppure danno luogo ad una equivalente detrazione salariale.

Art.7- Cessazione del lavoro alla vigilia di giorni festivi

- 7-1.** Alla vigilia dei giorni festivi legali, il lavoro termina un'ora prima del solito ma al più tardi alle ore 17.00, senza decurtazione dello stipendio.

Art.8- Lavoro straordinario, notturno e festivo

- 8-1.** Il lavoro straordinario, notturno e festivo può essere eseguito solo in caso di dimostrata urgenza e necessità.
- 8-2.** E' reputato lavoro straordinario ogni superamento della durata giornaliera normale di lavoro pari ad almeno un'ora.
- 8-3.** E' reputato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00.
- 8-4.** E' reputato lavoro festivo quello effettuato tra le ore 00.00 e le ore 24.00 di una domenica o di un giorno festivo infrasettimanale riconosciuto.
- 8-5.** Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono fissate le seguenti indennità:
5.1) per lavoro festivo 100%
5.2) per lavoro notturno 50%
5.3) per le altre ore straordinarie 25%
Il supplemento è calcolato sul salario lordo.
- 8-6.** Qualora il lavoro dovesse protrarsi oltre le ore 24.00, sarà inoltre concessa al lavoratore un'indennità di fr. 10.--.
- 8-7.** Sono indennizzate con il supplemento solo le ore straordinarie, notturne, festive espressamente ordinate dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta.

Art.9- Classifica del personale

La classifica del personale è elencata nell'art. 10.

Il lavoratore ha diritto al passaggio di categoria, a partire dal 6° anno dopo il tirocinio.

Se il datore di lavoro giudica il lavoratore insufficientemente preparato per questa categoria (p.es. per mancata frequenza di corsi appositamente organizzati), è tenuto a dargliene tempestiva comunicazione scritta.

Il dipendente ha la facoltà di chiedere di essere sottoposto ad un esame organizzato dalla commissione paritetica, il cui giudizio è inappellabile.

Art.10- Salari

- 10-1.** Viene definita una nuova tabella dei salari minimi.
Sono salvaguardati i diritti acquisiti per condizioni migliori rispetto all'attuale modifica.

10-2. I salari minimi a partire dal 01.01.2002, ragguagliati all'indice di punti 107.4 (ottobre 2001), sono i seguenti:

2.1) attestato federale montatore elettricista (4 anni di tirocinio) :

1) a.	giovane fino al termine del 2° anno dopo il tirocinio	Fr.3'165.00
1) b.	montatore diplomato	Fr.3'900.00
1) c.	montatore diplomato dopo 6 anni (art. 9 CCL)	Fr.4'585.00
1) d.	montatore telematico	accordo individuale
1) e.	controllore capo montatore	accordo individuale
1) f.	maestro elettricista	accordo individuale
1) g.	magazziniere qualificato	accordo individuale

2.2) personale non qualificato :

2) a.	ausiliario da 18 a 20 anni compiuti	Fr.2'180.00
2) b.	oltre i 20 anni	Fr.2'450.00
2) c.	con 2 anni di attività nell'azienda	Fr.2'725.00
2) d.	con 4 anni di attività nell'azienda	Fr.2'995.00
2) e.	magazziniere comune	accordo individuale

2.3) attestato federale elettricista di montaggio (3 anni di tirocinio) :

3) a.	giovane fino al termine del 2° anno dopo il tirocinio	Fr.2'730.00
3) b.	montatore diplomato	Fr.3'515.00
3) c.	montatore diplomato dopo 6 anni (art. 9 CCL)	Fr.4'135.00

10-3. Eccezioni ai salari minimi sopraindicati sono inappellabilmente decisi dalla Commissione paritetica che esamina le condizioni stabilite per iscritto fra datore di lavoro e lavoratori.

10-4. Il salario viene corrisposto almeno una volta al mese durante il tempo di lavoro. Su richiesta del lavoratore il datore di lavoro deve corrispondere un adeguato acconto (fino alla misura dell'80%).
Le indennità giornaliere maturate a titolo di infortunio non contestate, sono versate secondo le istruzioni SUVA in coincidenza con il salario.

Art.11- Tredicesima mensilità

11-1. I dipendenti hanno diritto ad una tredicesima mensilità completa, calcolata sulla base dell'8,33%, del salario imponibile AVS.

11-2. In caso di assunzione o di disdetta durante l'anno, la tredicesima mensilità viene versata pro-rata temporis.

Art.12- Adeguamento al rincaro

12-1. I salari minimi ed effettivi vengono adeguati al rincaro con effetto dal 1° gennaio di ogni anno sulla base della differenza tra l'indice del costo della vita di fine ottobre dell'anno in corso e l'indice di fine ottobre dell'anno precedente.

- 12-2.** In caso di evidenti difficoltà economiche nel ramo, su richiesta di una delle parti, si può derogare all'automatismo del rincarò, fissando però un incontro entro fine anno per discutere l'eventuale carovita da corrispondere per l'anno successivo.

Art.13- Lavoro a cottimo e lavoro nero

E' proibito assegnare lavoro a cottimo; è pure vietato il lavoro nero.

Art.14- Assegni per i figli

Gli assegni per i figli vengono corrisposti sulla base della legge cantonale in materia.

Art.15- Premi di fedeltà

- 15-1.** Al compimento del 25.mo, del 35.mo e del 40.mo anno di servizio, viene corrisposta una doppia mensilità.
- 15-2.** Per il calcolo dell'anzianità di servizio si tiene conto anche degli anni di apprendistato svolti presso l'azienda
- 15-3.** Assenze, anche non dovute a malattia, non superiori a 6 mesi, non interrompono l'anzianità di servizio.

Art.16- Indennità di trasferta e indennità speciali

- 16-1.** Il tempo necessario per andare e tornare dal proprio domicilio al posto di lavoro (laboratorio aziendale o cantiere), non è considerato come tempo di lavoro per interventi sul cantiere o posto di lavoro la cui presenza è pari o superiore alle 7 ore lavorative giornaliere senza dover passare dalla sede aziendale (magazzino).

L'indennità chilometrica è a carico del datore di lavoro dalla sede aziendale (magazzino) al cantiere o luogo di lavoro, rispettivamente dal domicilio del dipendente al cantiere o luogo di lavoro se questo si trova tra la sede aziendale (magazzino) e il cantiere o posto di lavoro.

- 16-2.** L'indennità per il pranzo è di fr. 15.--.
E' da riconoscere quando il cantiere o luogo di lavoro, secondo l'art. 16.1, dista oltre i 15 km effettivi di tratta semplice dalla sede aziendale (magazzino).
- 16-3.** Per il lavoro in trasferta il tempo necessario per recarsi sul posto di lavoro è considerato tempo di lavoro soltanto nella misura in cui sorpassa il tempo impiegato per il percorso tra il domicilio privato del lavoratore ed il domicilio aziendale.
(Si applica per interventi che permettono al dipendente di rientrare in sede per la pausa del mezzogiorno).

- 16-4.** Non è considerato tempo di lavoro il percorso che porta dal domicilio privato del lavoratore al luogo di lavoro (p.es. al cantiere) entro un raggio di 10 km dal domicilio aziendale.
(Per raggio si intendono i chilometri effettivi di tratta semplice).
- 16-5.** Il dipendente che su disposizione del datore di lavoro usa il proprio mezzo di locomozione, riceve le seguenti indennità:
- 5.1)** fr. 20.—al mese per l'uso della bicicletta
 - 5.2)** cts 5 al km per l'uso del ciclomotore
 - 5.3)** cts 15 al km per l'uso della motocicletta fino a 125cmc
 - 5.4)** cts 20 al km per l'uso della motocicletta oltre i 125 cmc
 - 5.5)** cts 60 al km per l'uso dell'automobile
 - 5.6)** cts 5 al km aggiuntivi per l'uso dell'automobile per lavori eseguiti nel periodo invernale, da novembre a marzo, in località al di sopra di 1200 metri.
Le indennità di cui ai cpv 5.3) e 5.4) sono di 17, rispettivamente 22 centesimi, qualora su disposizione del datore di lavoro il dipendente usi la propria motocicletta per trasportare contemporaneamente, per ragioni di servizio, un altro collega di lavoro.
- 16-6.** Se il lavoratore deve pernottare fuori domicilio per ragioni di lavoro, il datore di lavoro regola direttamente le spese per un vitto ed un alloggio convenienti.
- 16-7.** In caso di lavoro prolungato fuori domicilio, il lavoratore ha diritto di tornare a casa ogni fine settimana. Le spese di viaggio sono a carico del datore di lavoro. La durata del viaggio è considerata tempo di lavoro.
- 16-8.** Al lavoratore che deve eseguire lavori in galleria in costruzione è corrisposta un'indennità di inconvenienza di 50 centesimi all'ora.
E' considerato lavoro in galleria quello effettuato fino a lavori ultimati, cioè fino al collaudo dell'impianto elettrico.
- 16-9.** Per il servizio di picchetto è versata una indennità di fr. 20.-- per ogni 24 ore.
Se vi sono interventi, il lavoratore deve compilare il bollettino per permettere la fatturazione. In questo caso la sua remunerazione, oltre l'indennità di picchetto, avviene secondo le ore impiegate.

Art.17- Uso arnesi personali e indennità per abiti di lavoro

- 17-1.** In linea di principio il datore di lavoro è tenuto a fornire tutti gli attrezzi del mestiere.
- 17-2.** Per l'uso di attrezzi di proprietà del lavoratore e precisati in un elenco da determinarsi dalla Commissione professionale, il lavoratore ha diritto a una indennità di fr. 3.50 per settimana.
- 17-3.** Il datore di lavoro consegna una tuta di lavoro a condizione che il dipendente ne faccia uso regolarmente.

Art.18- Doveri del datore di lavoro

- 18-1.** Il datore di lavoro è obbligato a trasmettere al lavoratore in copia le prescrizioni delle centrali o dell'amministrazione delle telecomunicazioni, come pure le modifiche e i complementi delle stesse.
- 18-2.** Ogni ditta deve essere provvista di materiale necessario per i primi soccorsi in caso di infortunio.

Art.19- Doveri del lavoratore

- 19-1.** Il lavoratore è obbligato:
- 1.1)** ad eseguire il lavoro assegnatogli secondo le regole professionali;
 - 1.2)** a trattare con cura i materiali e gli attrezzi;
 - 1.3)** a informare il datore di lavoro di eventuali difetti del materiale e degli impianti;
 - 1.4)** a restituire, dopo l'uso, i piani e le prescrizioni di esecuzione affidatigli, e rispondere di eventuali danni causati volontariamente o per negligenza grave;
 - 1.5)** a riparare egli stesso o a far riparare a sue spese i lavori che egli avesse eseguito male o in urto alle prescrizioni delle officine elettriche o dell'amministrazione delle telecomunicazioni;
 - 1.6)** ad astenersi dal fumo e dalle bevande alcoliche durante il lavoro;
 - 1.7)** a tenere un contegno corretto e cortese con tutte le persone con le quali entra in contatto nell'esercizio della sua professione e a evitare ciò che può danneggiare il lavoro o sollevare reclami;
 - 1.8)** a dedicare tutto il suo impegno lavorativo alla ditta che lo impiega, ad astenersi dal lavoro professionale nelle ore di libero e durante le vacanze, come pure ad astenersi da qualsiasi attività lucrativa accessoria senza l'espresso consenso del datore di lavoro. La trasgressione di questi doveri da parte del lavoratore autorizza il datore di lavoro al licenziamento immediato per motivi gravi.

Art.20- Vacanze

- 20-1.** Il lavoratore ha diritto ai seguenti periodi di vacanze pagate:
- 1.1)** 20 giorni lavorativi per i lavoratori dai 20 ai 35 anni compiuti
 - 1.2)** 23 giorni lavorativi per i lavoratori dai 36 ai 45 anni compiuti
 - 1.3)** 25 giorni lavorativi per i lavoratori dai 46 ai 55 anni compiuti
 - 1.4)** 30 giorni lavorativi per i lavoratori dai 56 ai 65 anni compiuti.
 - 1.5)** i lavoratori fino a 20 anni compiuti hanno diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza.
- 20-2.** Per il pagamento delle vacanze possono essere applicate, mensilmente, le seguenti percentuali:
- | | |
|----------------------------------|---------|
| 2.1) 20 giorni lavorativi | 8.33 % |
| 2.2) 23 giorni lavorativi | 9.70 % |
| 2.3) 25 giorni lavorativi | 10.63 % |
| 2.4) 30 giorni lavorativi | 13.04 % |

- 20-3.** La durata delle vacanze è calcolata considerando l'età che il lavoratore compie durante l'anno civile nel quale le vacanze sono accordate.
- 20-4.** In caso di inizio o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze sono accordate pro rata temporis.
- 20-5.** Per interruzioni di lavoro dovute a servizio militare svizzero obbligatorio, a servizio di protezione civile, a malattia o infortunio senza colpa del lavoratore, di durata inferiore a due mesi nel corso di un anno, non è ammessa una riduzione delle vacanze.
- 20-6.** Quando le assenze superano i 2 mesi, la riduzione è effettuata nella proporzione di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza, fermo restando il diritto del lavoratore alla metà dei giorni di vacanza di cui ha diritto, se ha lavorato almeno 3 mesi.
- 20-7.** E' vietato sostituire le vacanze con denaro o altre prestazioni.

Art.21- Feste infrasettimanali

- 21-1.** Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di lavoro, a 9 giorni festivi infrasettimanali pagati. Per i lavoratori pagati a ora si applica l'aliquota del 3.58 %.
- 21-2.** I giorni festivi pagati sono Capodanno, Lunedì di Pasqua, Ascensione, S. Pietro e Paolo, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano.
- 21-3.** Le Feste infrasettimanali indicate al paragrafo 21.2 vengono indennizzate, purché cadano in un giorno lavorativo o durante il periodo di vacanza.

Art.22- Assenze giustificate

- 22-1.** Sono pagate le seguenti assenze giustificate :
 - 1.1)** tre giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori;
 - 1.2)** 1-3 giorni, secondo necessità, in caso di decesso di fratelli, sorelle, suoceri;
 - 1.3)** una settimana (40 ore) in caso di matrimonio; 2 giorni (16 ore) dal secondo se si verifica alle dipendenze dello stesso datore di lavoro;
 - 1.4)** un giorno in caso di nascita di un figlio;
 - 1.5)** un giorno in caso di trasloco (limitatamente a una volta all'anno);
 - 1.6)** una giornata in caso di reclutamento o di ispezione militare;
 - 1.7)** per cariche pubbliche di cui all'art. 33 CCNL.

Art.23- Infortuni

- 23-1.** Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni professionali e non professionali.
- 23-2.** Il premio per gli infortuni non professionali può essere addebitato al lavoratore.
- 23-3.** Il lavoratore ha diritto all'80% del salario anche per i giorni di carenza.

Art.24- Malattia

- 24-1.** Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare collettivamente i propri dipendenti presso una cassa malati riconosciuta per la perdita di salario in caso di malattia. Se la Cassa malati non fosse riconosciuta, devono in ogni caso essere garantite le prestazioni fissate dalla LAMal ed in particolare:
- 1.1)** diritto all'indennità giornaliera per almeno 720 giorni entro 900 giorni consecutivi;
 - 1.2)** libero passaggio;
 - 1.3)** possibilità, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare come assicurato individuale.
- 24-2.** Le prestazioni sono pari ad almeno l'80% del salario con decorrenza dal 1° giorno di malattia.
- 24-3.** Il datore di lavoro contribuisce al pagamento dei premi nella misura dei 2/3.
- 24-4.** Nel caso in cui il tasso di premio dovesse superare il 6%, il premio viene diviso in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratori.
- 24-5.** L'adempimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di cui sopra lo libera da qualsiasi pretesa derivante all'art. 324 a) del C.O.

Art.25- Servizio militare - Obblighi Legali e funzione pubblica

- 25-1.** In caso di servizio militare svizzero obbligatorio, compreso il servizio di protezione civile obbligatorio, il lavoratore ha diritto alle seguenti prestazioni:
- 1.1)** scuola reclute
 - 1) a.** celibi senza obblighi di assistenza 50% del salario
 - 1) b.** coniugati o celibi con obblighi di assistenza 80% del salario
 - 1.2)** altri servizi fino a 4 settimane per anno civile 100% del salario
 - 1.3)** altri servizi oltre le 4 settimane 50% risp. 80% del salario a dipendenza dell'esistenza di obblighi di assistenza.
- 25-2.** Le indennità della cassa di compensazione restano acquisite alla ditta.

Art.26- Pagamento del salario in caso di decesso

- 26-1.** In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro versa un'indennità pari a un mese di salario a decorrere dal giorno della morte, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.
- 26-2.** La suddetta indennità è di due mesi di salario se il rapporto di lavoro durava da più di 5 anni.

Art.27- Perfezionamento professionale

- 27-1.** I datori di lavoro riconoscono il principio dell'aggiornamento e del perfezionamento professionale come elementi vitali per ottenere collaboratori aggiornati all'evoluzione del mestiere e della funzione che esercitano, nonché

per elevare il livello della loro qualificazione e l'efficienza aziendale. In particolare, il perfezionamento deve porre il personale in condizioni di fare fronte alle responsabilità tecniche presenti e future. L'aggiornamento deve consentire di migliorare i metodi di lavoro e di organizzazione per ottenere il miglioramento della qualità dei risultati rispetto alle energie investite.

27-2. Per corsi di aggiornamento e perfezionamento organizzati da una delle parti contraenti, i lavoratori hanno diritto a 3 giorni di congedo pagato all'anno.

Art.28- Diritti acquisiti

Le condizioni di lavoro attualmente praticate dalle singole ditte, che sono migliori di quelle previste dal presente contratto, non possono essere peggiorate per adattarle al contratto stesso.

Art.29- Modifiche derivanti dal CCNL

Le modifiche del CCNL che dovessero intervenire nel corso di validità del presente contratto trovano analoga applicazione.

PARTE SECONDA

Art.30- Mantenimento della pace sociale

- 30-1.** Le parti contraenti s'impegnano a fare tutto quanto è in loro potere, affinché le disposizioni contenute nella prima parte del presente contratto siano applicate scrupolosamente e lealmente dai loro membri.
- 30-2.** Per tutta la durata del contratto le parti contraenti e i rispettivi associati s'impegnano ad astenersi da qualsiasi misura di lotta, in modo speciale da scioperi o da boicotti.
- 30-3.** I contraenti si sforzano di contenere nella minima misura possibile il rincaro dei costi di produzione risultante dalla riduzione della settimana lavorativa e si prestano mutua assistenza per incrementare la produttività nonché per reprimere il lavoro abusivo ai sensi dell'art. 19 cpv 1.8) del presente contratto.

Art.31- Commissione professionale paritetica ticinese

31-1. Composizione e rappresentanza

La Commissione professionale paritetica cantonale è composta da 4 rappresentanti e 3 supplenti dell'associazione padronale e 4 rappresentanti e 3 supplenti delle associazioni sindacali contraenti.

Nel suo interno, la CPC designa un presidente, di regola scelto tra i rappresentanti dell'associazione padronale e un segretario scelto tra i rappresentanti delle associazioni sindacali.

La commissione è vincolata dalla firma collettiva del presidente e del Segretario.

31-2. Organizzazione

La Commissione si organizza al suo interno giusta un apposito regolamento; essa può inoltre nominare delegazioni ad hoc.

Di regola si riunisce almeno due volte all'anno e ogni qualvolta un membro ne domandi al Presidente la convocazione; quest'ultima deve avvenire al più tardi entro 8 giorni.

Le decisioni della commissione sono valide se prese con la maggioranza delle due delegazioni (almeno tre rappresentanti della parte padronale e tre rappresentanti della parte sindacale).

31-3. La Commissione affida alla segreteria i seguenti compiti:

- 3.1)** la convocazione delle sedute e la tenuta dei verbali delle proprie riunioni, il verbale è da inviare a ciascun membro;
- 3.2)** la redazione della corrispondenza relativa a tutte le decisioni della Commissione;
- 3.3)** la tenuta dei libri contabili della Commissione.

31-4. Costi

I costi di gestione della Commissione sono coperti in primo luogo dai contributi di solidarietà, dalle tasse dei firmatari individuali, dalle multe incassate e dal patrimonio proprio. In caso di insufficienza dei contributi, delle tasse e delle multe incassate e a patrimonio proprio consumato con quote di pari importo a carico delle parti contraenti (padronali e sindacali, ritenuto che queste ultime al loro interno dividono in parti uguali tra i loro associati).

Art.32- Commissioni professionali regionali

Su richiesta dei gruppi regionali dei datori di lavoro o dei lavoratori, la commissione professionale cantonale può approvare la costituzione di commissioni professionali regionali, affidando alle stesse i compiti che non si fosse espressamente riservata.

Art.33- Compiti della commissione professionale

33-1. La Commissione professionale paritetica ha i seguenti compiti:

- 1.1)** sorveglia il rispetto delle disposizioni contrattuali con controlli periodici e stabilisce in prima istanza le sanzioni per le infrazioni;
- 1.2)** preleva l'ammontare dei contributi di solidarietà e fissa le tasse per i firmatari individuali del CCL;
- 1.3)** funge da istanza unica e inappellabile per la qualifica professionale (art. 9 CCL) e per le eccezioni ai salari minimi (art. 10.3 CCL);
- 1.4)** decide in prima istanza tutte le contestazioni che possono sorgere sull'interpretazione delle disposizioni contrattuali;
- 1.5)** funge da istanza conciliativa in tutte le vertenze individuali e collettive;
- 1.6)** sorveglia le istituzioni sociali di previdenza;
- 1.7)** sorveglia la formazione professionale e l'applicazione delle relative disposizioni esecutive federali e cantonali;
- 1.8)** promuove il perfezionamento professionale;
- 1.9)** organizza periodicamente gli esami per l'abilitazione dei lavoratori nelle categorie superiori;
- 1.10)** coordina gli sforzi delle parti contraenti, servendosi di tutte le misure atte alla difesa della professione.

Art.34- Tribunale arbitrale

34-1. Composizione

Il Tribunale arbitrale è composto da tre membri, dei quali uno designato dalla parte padronale e uno designato dalla parte sindacale; entrambe le parti designano pure un loro supplente. I due membri designano congiuntamente il presidente e, in mancanza di accordo sulla persona del presidente, lo stesso è nominato, su istanza di parte, dal Presidente pro tempore del Tribunale di appello del Cantone Ticino.

I membri del Tribunale arbitrale e i loro supplenti sono nominati al momento dell'entrata in vigore del CCL e restano in carica per tutta la durata della sua validità. I membri, i supplenti e il Presidente sono rieleggibili.

34-2. Competenze e procedura

Il Tribunale arbitrale statuisce, quale autorità di seconda istanza indipendente, sui ricorsi contro le decisioni emesse della Commissione paritetica cantonale, quale autorità di prima istanza.

Il Tribunale arbitrale determina la procedura e può sentire le parti in contraddittorio e/o ordinare uno scambio di allegati scritti; può assumere d'ufficio le prove che ritiene necessarie allo svolgimento della propria funzione. Il Tribunale valuta liberamente i fatti.

La sentenza pronunciata ha carattere definitivo, eccettuati il ricorso per nullità o la domanda di revisione da proporre entro trenta giorni dall'intimazione della sentenza al Tribunale d'Appello di Lugano, e si pronuncia pure sulle spese.

Art.35- Procedura avanti la CPC

35-1. quale istanza unica e inappellabile

Nei casi previsti dagli art. 9 e 10.3 CCL, su richiesta di una delle parti o se rilevati nell'ambito di un controllo, la CPC decide inappellabilmente.

La CPC, o una sua delegazione ad hoc, può sentire le parti in contraddittorio e/o ordinare uno scambio di allegati scritti.

I termini per la convocazione e per lo scambio degli allegati scritti non possono superare i venti giorni.

La decisione motivata è comunicata per iscritto, al più tardi entro trenta giorni dall'ultimo atto procedurale.

35-2. quale istanza conciliativa

Su istanza di una delle parti la CPC convoca gli interessati e cerca di conciliare le parti.

In caso di conciliazione viene redatto un verbale, che con la sottoscrizione da parte dei componenti mette fine alla lite.

In caso di mancata conciliazione ciascuna parte può adire le competenti istanze.

35-3. quale autorità di prima istanza

Alla CPC devono essere sottoposte tutte le contestazioni che non sono di natura strettamente civile.

La CPC giudica sentite le parti in contraddittorio tramite una sua delegazione ad hoc e/o dopo uno scambio di allegati scritti. I termini per la convocazione e per l'inoltro degli allegati non possono superare i venti giorni. La CPC può assumere d'ufficio le prove che ritiene necessarie per il proprio giudizio.

La decisione scritta, con indicazione precisa dei termini e dei rimedi di diritto, deve essere intimata alle parti entro trenta giorni dall'ultimo atto procedurale; la stessa può essere sottoposta al Tribunale arbitrale entro venti giorni dalla sua intimazione.

Il ricorso, in tre copie corredato dalla decisione gravata, è da indirizzare al Tribunale arbitrale per il tramite della CPC; quest'ultima provvederà a trasmetterla al Presidente del Tribunale arbitrale unitamente all'incarto.

Art.36- Procedura di contravvenzione

36-1. Interventi e tipo di sanzioni

La Commissione interviene quale autorità di prima istanza in caso di violazione dei disposti del CCL e del CCNL, così come delle proprie deliberazioni.

Ciascuna parte contraente deve segnalare immediatamente alla Commissione eventuali violazioni; sono pure perseguite le violazioni accertate nell'ambito di normali controlli.

Le sanzioni comminate dalla Commissione sono la multa (da fr. 100.—a fr. 1'000.--), l'ammonizione e in casi estremamente gravi la proposta alla parte padronale o sindacale di espulsione del proprio affiliato o la pronuncia dell'espulsione del firmatario individuale.

Il pagamento delle multe, inflitte ai propri membri, è garantito dalle parti contraenti.

36-2. Procedura

Accertata la violazione, rispettivamente ricevuta la segnalazione, la Commissione intima al contravventore l'apertura della procedura di contravvenzione assegnando allo stesso un termine di venti giorni per adeguarsi alle disposizioni vigenti o per l'inoltro di eventuali osservazioni.

La Commissione, anche tramite una sua delegazione ad hoc, può convocare il contravventore e assumere ulteriori prove che ritiene necessarie, sia direttamente, sia in contraddittorio.

La decisione deve essere comunicata entro trenta giorni dall'ultimo atto procedurale per lettera raccomandata con indicati i termini e i rimedi di diritto.

Avverso la decisione della Commissione è dato ricorso al Tribunale arbitrale entro venti giorni dall'intimazione. Per la procedura avanti il Tribunale arbitrale vale l'art. 34.

Art.37- Interpretazione del CCL

Resta riservata la facoltà di adire la CPN (art. 11 CCNL) in caso di divergenze sull'interpretazione del CCL cantonale, che dovessero sorgere tra le parti contraenti (padronale e sindacale).

Art.38- Controlli

La CPC può decidere l'esecuzione di controlli, specialmente in rapporto all'applicazione dei salari minimi. I datori di lavoro devono fornire alla CPC tutti i documenti richiesti.

Art.39- Libert  sindacale

39-1. Viene garantita ai lavoratori la completa libert  sindacale.

39-2. Tutti i lavoratori (apprendisti esclusi), sottoposti al presente CCL, devono versare alla Commissione professionale paritetica ticinese un contributo professionale Cantonale di Fr. 12.50 al mese come pure un contributo professionale Nazionale di Fr. 15.00 al mese (Appendice 2 della Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e delle telecomunicazioni)

Questi importi devono essere trattenuti mensilmente dal datore di lavoro e devono figurare chiaramente quali deduzioni nel conteggio salariale.

Il datore di lavoro riversa trimestralmente questi importi alla Commissione professionale paritetica ticinese.

In caso di violazione, cio  in caso di mancato versamento da parte del datore di lavoro dei contributi summenzionati, i lavoratori interessati conferiscono procura alla Commissione professionale paritetica ticinese di procedere in loro rappresentanza civilmente o penalmente contro il datore di lavoro.

Analogamente, conformemente all'appendice 2 della Convenzione collettiva di lavoro nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e delle telecomunicazioni,   fatto obbligo alla Commissione professionale paritetica ticinese di procedere all'incasso dei contributi professionali, sia di tutti i dipendenti (apprendisti esclusi) sia dei datori di lavoro non membri USIE come pure per le aziende firmatarie di contratti di adesione (appendice 5).

39-3. I datori di lavoro, firmatari individuali del CCL Cantonale, non facenti parte dell'Associazione ticinese dei datori di lavoro, devono versare alla Commissione professionale i contributi fissati nel contratto di adesione individuale da loro sottoscritto.

39-4. Alla fine dell'anno o al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascia a tutti i lavoratori interessati una ricevuta, rispettivamente una conferma, comprovante l'importo dei contributi versati dal lavoratore durante l'anno civile. I formulari di ricevuta sono ottenibili presso la Commissione professionale paritetica ticinese.

Su presentazione della ricevuta, i lavoratori membri di un sindacato ricevono dalla loro organizzazione il rimborso dei contributi dedotti.

Tali ricevute devono essere presentate al pi  tardi entro la fine dell'anno seguente. Trascorso questo termine, le ricevute dovranno essere accompagnate da una motivazione scritta.

Art.40- Durata

40-1. Il presente contratto entra in vigore il 1  gennaio 2002 e scadr  il 31 dicembre 2004.

40-2. Si riterrà tacitamente rinnovato per un altro anno e così di seguito se non sarà disdetto, almeno tre mesi prima della scadenza da una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata.

40-3. Il contratto avrà valore ancora tre mesi dopo la scadenza perdurando le trattative.

p. unione Svizzera installatori elettricisti (USIE)
p. Associazione installatori elettricisti ticinesi (AIET)

A. Meyer H.P. In Albon A. Fornera G. Lazzaroni

p. Sindacato interprofessionale (SYNA)
e Organizzazione Cristiano-Sociale del Cantone Ticino (OCST)

M. Robbiani S. Mecatti D. Tettamanti

p. Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi (FLMO)

R. Ambrosetti R. Lepori

Protocollo speciale per :

- APPRENDISTI ELETTRICISTI

- APPRENDISTI ELETTRICISTI DI MONTAGGIO

- APPRENDISTI TELEMATICI

(art. 1.5. CCL)

Valido dal 01.01.2002 al 31.12.2004

1. Retribuzioni minime

A partire dal 01.01.2002 sono fissate le seguenti retribuzioni mensili minime per tutti gli apprendisti, ragguagliate all'indice di punti 107.4 (ottobre 2001) :

a. apprendisti elettricisti

1)	nel 1. anno di tirocinio	Fr.	492.00
2)	nel 2. anno di tirocinio	Fr.	677.00
3)	nel 3. anno di tirocinio	Fr.	830.00
4)	nel 4. anno di tirocinio	Fr.	1'044.00

b. apprendisti elettricisti di montaggio

1)	nel 1. anno di tirocinio	Fr.	394.00
2)	nel 2. anno di tirocinio	Fr.	542.00
3)	nel 3. anno di tirocinio	Fr.	667.00

c. apprendisti telematici

1)	nel 1. anno di tirocinio (*)	Fr.	579.00
2)	nel 2. anno di tirocinio	Fr.	783.00
3)	nel 3. anno di tirocinio	Fr.	948.00
4)	nel 4. anno di tirocinio	Fr.	1'168.00

(*) 1° anno di scuola a tempo pieno, stipendio unicamente per le ore lavorative. Proporzionato al tempo di lavoro vanno aggiunte le vacanze e la tredicesima mensilità.

2. Adeguamento al rincaro

Anche le retribuzioni degli apprendisti sono adeguate al rincaro conformemente all'art. 12 CCL.

3. Tredicesima mensilità

Gli apprendisti hanno diritto alla 13.ma mensilità conformemente all'art. 11 CCL.

4. Indennità di trasferta

Agli apprendisti è riconosciuta una indennità per i pasti di fr. 15.--, come pure le altre indennità fissate dall'art. 16 CCL.

5. **Vacanze**

Gli apprendisti hanno diritto a cinque settimane di vacanza all'anno (25 giorni lavorativi) fino al compimento dei 20 anni di età, conformemente all'art. 20 CCL.

p. unione Svizzera installatori elettricisti (USIE)

p. Associazione installatori elettricisti ticinesi (AIET)

A. Meyer

H.P. In Albon

A. Fornera

G. Lazzaroni

p. Sindacato interprofessionale (SYNA)

e Organizzazione Cristiano-Sociale del Cantone Ticino (OCST)

M. Robbiani

S. Mecatti

D. Tettamanti

p. Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi (FLMO)

R. Ambrosetti

R. Lepori