



Lamone, gennaio 2021

Domande / risposte

Nuova convenzione collettiva di lavoro 2020-2023 per il ramo svizzero elettrico

Lavoratori parzialmente sottoposti (art. 3.4.2)

Questa disposizione vale anche per i contratti di tirocinio esistenti o solo per quelli stipulati a partire da agosto 2020?

Gli apprendisti sottostanno a questa regola e non solo i nuovi contratti stipulati a partire da agosto 2020.

Lavoratori non sottoposti (art. 3.4.3)

Nel caso di un progettista, egli non è quindi sottoposto al CCL ? È sottoposto ad un contratto individuale?

Il progettista non è sottoposto alla Convenzione Collettiva di lavoro per il ramo elettrico ma è sottoposto al Contratto Collettivo di lavoro per i disegnatori.

Registrazione della durata del lavoro (art. 10.1.1 – art. 20.6 – art. 35.3)

Cosa deve venire registrato?

L'art. 46 LL (Legge sul lavoro) e l'art. 73 OLL 1 (Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) obbligano il datore di lavoro alla registrazione dettagliata della durata del lavoro.

L'ordinanza è in vigore dal 1° agosto 2000. Una durata del lavoro standard è autorizzata quando sussiste la possibilità di modifica. Sono da registrare:

- il lavoro eseguito (giornalmente e settimanalmente)
- luogo di lavoro
- i giorni di riposo accordati
- pause
- assenze
- lavoro di recupero
- ore supplementari*
- lavoro straordinario*
- indennità*
- vacanza
- malattia
- infortunio
- assenze non retribuite
- ore di formazione retribuite

La legge non prescrive come deve essere eseguita. La registrazione della durata del lavoro può essere eseguita tramite software, un foglio di calcolo Excel, rapporti di lavoro scritti a mano o prestampati, sistemi di registrazione del tempo, ecc.

*I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario, del loro pagamento/compensazione sono regolati nella tabella delle ore supplementari ([link](#)).

Contributo alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale (art. 11)

Durante la scuola reclute e per il servizio in ferma continuata il contributo alle spese di applicazione e di formazione è dovuto? Altre eccezioni?

No, durante la scuola reclute o il servizio in ferma continuata il contributo alle spese di applicazione e di formazione non è dovuto.

Se la scuola reclute, per esempio, si svolge dal 13 gennaio al 15 maggio 2020, il contributo alle spese di applicazione e di formazione non è dovuto da gennaio a maggio 2020.

Va citato che il contributo è dovuto soltanto a partire da un periodo di un mese intero.

Non vi sono eccezioni all'obbligo di versare il contributo alle spese di applicazione e di formazione, per esempio in caso di malattia, infortunio, assenze non retribuite, ecc.

Gli apprendisti non versano il contributo alle spese di applicazione e di formazione.

Disdetta in caso di lavoro nero (art. 14.3.2)

Il datore di lavoro può provvedere al licenziamento immediato in caso di lavoro nero?

Sì, è permesso e addirittura senza ammonizione precedente (v. anche disdetta immediata, art. 47).

Servizio di picchetto (art. 15.2)

A quali condizioni il datore di lavoro può esigere dal lavoratore il servizio di picchetto e a cosa deve prestare attenzione nel regolamento interno all'azienda?

Nel CCL le parti contraenti non hanno stabilito alcuna regola sulle condizioni né sulle indennità concernenti il servizio di picchetto.

Spetta all'imprenditore rispettare le prescrizioni legali. In particolare valgono le regolamentazioni cantonali (UIL). Il servizio di picchetto potrebbe sottostare all'obbligo di notifica. Informazioni dettagliate sul servizio di picchetto le trovate sul sito della [SECO](#)

Salario minimo (art. 17 e Appendice 5a e 5b)

Nel caso in cui si avesse un salario maggiore 2020 rispetto al minimo stabilito nella nuova convenzione per l'anno 2021, è possibile un adeguamento oppure rimane uguale?

Il salario non può essere adeguato al ribasso, anche se superiore al minimo 2021 in quanto si tratta di un diritto acquisito da parte del dipendente.

13a mensilità (art. 18)

Il datore di lavoro deve versare la 13a mensilità anche a un apprendista che ha iniziato il tirocinio prima del 1.1.2020?

Sì, la tredicesima deve essere versata anche ai tirocinanti che sottostavano a un contratto di tirocinio prima del 1.1.2020.

Il datore di lavoro deve adeguare il contratto di tirocinio e farlo convalidare dalla Divisione della Formazione Professionale competente, nel caso che a partire dal 01.01.2020 egli debba versare la 13esima al tirocinante nonostante questo non fosse stipulato nel contratto di tirocinio?

Generalmente il contratto di tirocinio non deve essere adeguato e non deve essere convalidato dalla Divisione della Formazione Professionale competente. Il versamento della 13esima mensilità è considerato una miglioria. Bisogna tuttavia osservare che alcuni cantoni richiedono la modifica del contratto.

Riduzione della tredicesima (art. 18.4)

Quando può ridurre il datore di lavoro la 13a mensilità?

Se durante un anno civile il lavoratore è impedito a fornire la sua prestazione lavorativa per più di 2 mesi, la 13a mensilità può essere ridotta per ogni successivo mese intero di impedimento. I motivi per l'impedimento non giocano alcun ruolo. Tutti i tipi di servizio militare possono essere considerati, ad esclusione del corso di ripetizione; quest'ultimo non è considerato come interruzione.

La 13a mensilità può essere ridotta di 1/12 per il 3° mese di impedimento e per ogni successivo mese intero.

Art. 18.4 (tredicesima mensilità)

Il calcolo dei mesi complessivi si intende la somma di tutti i giorni di assenza durante l'anno o è inteso come mesi e/o giorni consecutivi?

Si sommano i giorni complessivi di assenza fino al decorrere dei due mesi, anche se non consecutivi.

Tuttavia, se si tratta di casi annunciati alla rispettiva assicurazione (IGM o Lainf) bisogna tenere conto che le indennità vengono erogate su base salario annuo comprensivo di 13esima mensilità. In tal caso non sarà quindi possibile effettuare la riduzione di 1/12.

Il datore di lavoro deve adeguare il contratto di tirocinio e farlo convalidare dalla divisione della formazione professionale competente, nel caso che a partire dal 1.1.2020 egli debba versare la 13a mensilità al tirocinante, nonostante questo non fosse stipulato nel contratto di tirocinio?

No, il contratto di tirocinio non deve essere adeguato e non deve essere convalidato dalla divisione della formazione professionale competente. Il versamento della 13a mensilità è una miglioria materiale. Bisogna tuttavia osservare che alcuni Cantoni richiedono una modifica del contratto.

Formazione e perfezionamento personale (art. 19.2)

Il datore di lavoro deve remunerare la formazione professionale fino a 5 giorni di lavoro all'anno?

Il lavoratore dispone di 5 giorni di lavoro remunerati all'anno per la formazione professionale (**formazione di base e formazione continua**). Si tratta di formazioni organizzate e/o riconosciute da una o entrambe le parti contraenti. Inerente al finanziamento di altre formazioni professionali l'imprenditore deve accordarsi con il lavoratore. Nel caso di disaccordo decide la CP.

Durata annuale lorda del lavoro (art. 20.1)

La durata annuale lorda del lavoro ammonta a 2'080 ore anche negli anni bisestili?

La durata annuale lorda del lavoro non viene ricalcolata ogni anno, secondo l'art. 16.3 e 20.1 ammonta a 2080 ore.

Il calcolo è il seguente:

52 settimane x 40 ore settimanali = 2080 ore all'anno.

Significa che la durata annuale lorda del lavoro in un anno bisestile resta di 2080 ore e che di fatto il lavoratore dispone di un giorno di vacanza supplementare.

Regolamentazione orario di recupero (Art. 20.2)

Non è chiaro come si effettua il conteggio annuo delle ore per definire poi l'orario di recupero. È richiesto un esempio.

Il lavoro di recupero deve essere definito all'inizio dell'anno sulla base dei giorni festivi non parificati alle domeniche oppure dei giorni di ponte che si intendono effettuare.

Procedere verificando quante giornate entrano in conto per i recuperi. Queste giornate vanno moltiplicate per 8 ore. Dal totale si sommano le ore annue da CCL (2080) dopo di che si procede con la divisione /52 (settimane annue).

Si ottiene così il totale ore che lavorative settimanali, che supererà le 40 ore ma si situerà nella fascia 40-45 in modo regolare.

Esempio:

6 giornate di ponte → 48 ore

2080 + 48 → 2128 ore/annue

2128 /52 settimane → 40.93 ovvero 41 ore settimanali

Si richiama l'attenzione sul fatto che, come citato nell'Art. 26.3, il lavoro di recupero non è considerato straordinario e/o supplementare, di conseguenza non da diritto al supplemento salariale del 25%.

Ricapitolazione cumulativa delle ore supplementari, riporto in conteggio paga mensile di ore svolte con lavoro normale, lavoro di recupero e ore straordinarie (Art. 20.6).

Il documento ricapitolativo delle ore può essere anche un allegato alla busta paga?

Sì, questo è possibile. Ricordarsi che i dettagli soprattutto se non inglobati nel documento busta paga, devono essere siglati per accettazione dal relativo dipendente.

Ore supplementari (art. 21)

Il datore di lavoro può concedere, tramite un accordo, al lavoratore le ore supplementari che eccedono le 45 ore settimanali come tempo libero?

Di principio le ore supplementari devono essere pagate con un supplemento del 25% per la fine del mese seguente.

Una compensazione in tempo libero della stessa durata è possibile solo quando il lavoratore lo esige esplicitamente e se è stato stipulato un accordo scritto tra le parti ([link](#)). Il supplemento del 25% va accordato per la fine del mese anche in caso di compensazione tramite tempo libero della stessa durata.

Cosa significa di norma?

Per il termine giuridico indefinito di norma si intende:

- Utilizzo delle ore supplementari per la formazione o il perfezionamento (in aggiunta ai 5 giorni di lavoro pagati per la formazione e il perfezionamento secondo art. 19.2)
- Utilizzo delle ore supplementari per una vacanza prolungata
- Utilizzo delle ore supplementari per altre compensazioni, concordate per iscritto con il lavoratore (p.es. maestro di sci nella stagione invernale)

Il supplemento del 25% deve essere pagato per la fine del mese seguente anche per utilizzo delle ore supplementari per una formazione o un perfezionamento, per vacanze prolungate o per altre compensazioni concordate per iscritto con il lavoratore (p.es. maestro di sci nella stagione invernale).

Il datore di lavoro deve pagare, in aggiunta all'indennità per ore supplementari del 25%, anche l'indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi?

Il lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi ha orari particolari e vengono conteggiati in modo separato. Le indennità da pagare non sono soggette a ulteriori supplementi (nessuna doppia indennità) ([link](#)).

Il datore di lavoro deve pagare l'indennità per ore supplementari anche quando il lavoratore desidera compensarle con tempo libero?

Qualora non sia possibile raggiungere un accordo circa la compensazione o il pagamento, il datore di lavoro e/o il lavoratore decidono rispettivamente in merito al 50% delle ore supplementari da smaltire (compensazione o pagamento, ovvero un mix delle due opzioni). La compensazione delle ore supplementari deve essere messa per iscritto.

Se al 31 dicembre le ore supplementari ammontano a più di 120 ore, le ore in eccesso devono essere pagate nel mese di gennaio dell'anno seguente con un supplemento del 25%.

Lavoro straordinario (art. 22) e indennità domeniche e giorni festivi (art. 25)

Il datore di lavoro deve pagare, oltre all'indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi, anche un eventuale supplemento del 25% per ore supplementari/lavoro straordinario?

No, sono dovuti solo i supplementi per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi, non sono dovuti ulteriori supplementi salariali del 25% per eventuali ore supplementari/lavoro straordinario.

Art. 22.1 e 22.2 (lavoro straordinario)

Si chiede di chiarire la differenza tra ore tra le 45 e le 50 settimanali e i supplementi da pagare.

Presupposto: normale orario lavorativo 40 ore la settimana. La settimana lavorativa può essere portata oltre le 40 ore per eventuale compensazione ponti o festivi non riconosciuti. In tal caso le ore vengono pagate normalmente senza supplemento (lavoro di recupero)

Se invece in azienda si effettuano 40 ore regolarmente e il dipendente in una singola settimana ha effettuato 3 ore in più, queste sono ore supplementari che devono essere recuperate. Se non vengono recuperate, devono essere pagate 1:1.

Oltre le 45 e fino ad un massimo di 50 (che è il massimo consentito dalla Legge Federale sul lavoro) le ore devono essere - entro la fine del mese seguente- retribuite con supplemento del 25%. Se il lavoratore lo richiede possono essere compensate in tempo libero e anche in questo caso devono essere maggiorate del 25%.

Oltre le 50 ore, retribuite con supplemento del 25% (ore straordinarie).

Come vanno attribuite le indennità per lavoro di sabato, notturno, di domenica e nei giorni festivi?

Le indennità possono essere compensate/pagate soltanto mediante corresponsione di salario. Non possono essere compensate tramite tempo libero.

I dettagli per la registrazione delle ore supplementari e del lavoro straordinario, del loro pagamento/compensazione sono regolati nella tabella delle ore supplementari ([link](#)).

Lavoro di recupero (art. 26)

Come deve essere trattato il lavoro di recupero (ponte dell'ascensione, periodo tra Natale e Capodanno)?

Il lavoro di recupero non è considerato lavoro straordinario (art. 26.3).

Il lavoro di recupero, comprensivo delle rispettive giornate da compensare, viene definito per iscritto dal datore di lavoro all'inizio di ogni anno. Non c'è nessuna prescrizione inerente a questa definizione.

Tra Natale e Capodanno un lavoratore è impossibilitato a lavorare a causa di malattia o infortunio. Oppure i ponti cadono durante le sue vacanze. Il datore di lavoro deve accordargli le ore di lavoro che ha recuperato in precedenza?

Se eccezionalmente non si può beneficiare delle ore di lavoro di recupero (anche quando i ponti cadono durante le vacanze del lavoratore), esse dovranno essere compensate in data ulteriore. Nel caso di scioglimento del rapporto di lavoro queste ore devono essere pagate senza supplemento.

Percorso casa-lavoro (art. 27.4)

Il datore di lavoro può determinare un raggio di distanza?

Se il lavoro inizia fuori sede (cantiere), secondo l'art. 27.3 il datore di lavoro può - in accordo con il lavoratore - determinare un raggio di distanza dall'azienda. Se il cantiere si situa in questo raggio, il tempo necessario per spostarsi dal domicilio del lavoratore al cantiere non vale come tempo lavorativo. Il regolamento in merito al raggio di distanza deve essere fissato in un regolamento aziendale e essere depositato presso la CP.

Se il lavoro inizia in azienda, il tempo impiegato per il percorso (domicilio-azienda) non vale come tempo lavorativo, però è considerato quello dall'azienda al cantiere (art. 27.2).

Se viene redatto un regolamento secondo l'art. 27.4, esso deve soddisfare almeno [le seguenti condizioni](#).

Se un lavoratore, per sua volontà e non per ordine diretto del datore di lavoro, desidera ritornare per la pausa pranzo di mezzogiorno al suo domicilio o alla sede della ditta, questo tempo è pagato?

Il tempo non è pagato.

Fino a 20 minuti di trasferta, se il cantiere si trova nell'area geografica dell'azienda, il tragitto da e verso il domicilio del lavoratore non è considerato tempo di lavoro. Oltre questi 20 minuti deve rimanere sul cantiere. Ciò non implica che egli possa terminare il lavoro 20 minuti prima di quanto usuale (se si termina alle 12 e si riprende alle 13 sul cantiere, non terminerà alle 11.40)

Tuttavia, dal momento che il dipendente rimarrebbe sul cantiere per ordine del datore di lavoro è dovuto il rimborso pasto di Chf. 16.00.

L'applicazione dell'art. 27 in merito al tragitto casa-lavoro è applicabile anche al personale frontaliero?

Si.

Art. 28.3 (pause caffè)

Queste pause possono anche non essere fatte se la decisione viene presa di comune accordo dalla maggioranza dei dipendenti?

Oppure devono essere fatte di diritto? Se uno dei dipendenti vuole fare questa o queste pause ne ha diritto? Se si ha diritto alle due pause giornaliere o solo una?

La cosiddetta pausa "caffè" è facoltativa e può anche non essere fatta. (sia quella del mattino che quella del pomeriggio).

Sta al datore di lavoro regolamentare queste pause, meglio se di comune accordo con i dipendenti, redigendo poi un regolamento delle pause che non permetta poi di avere alcun tipo di dubbio sul loro trattamento.

Art. 29.4 (vacanze)

Si chiedono chiarimenti in merito a questo articolo

Qualora un lavoratore si ammali in vacanza, con comprova di certificato medico, i giorni corrispettivi devono essere considerati malattia (o infortunio) e non vacanza.

Rimane comunque stabilito che la malattia deve compromettere la vacanza o il suo scopo.

Un raffreddore, il mal di testa o un leggero malessere, non sono validi motivi anche qualora venissero comprovati da certificato medico.

Riduzione delle vacanze (art. 29.6 - art. 29.7)

In quali casi il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze?

Se nel corso di un anno civile il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per più di 2 mesi, la durata delle vacanze può essere ridotta a partire dal terzo mese completo di assenza e per ogni altro mese completo di assenza seguente.

Le assenze possono essere sommate per anno civile, fino al raggiungimento del mese intero.

I motivi per l'inabilità lavorativa non giocano alcun ruolo.

Corsi di ripetizione militari o una gravidanza non possono venire considerati. Assenze per scuola reclute o per servizio d'avanzamento possono venire considerate.

Il datore di lavoro di quanto può ridurre la durata delle vacanze?

A partire dal 3° mese completo di assenza per ogni ulteriore mese completo la durata delle vacanze può essere ridotta di 1/12.

Art. 30 Giorni festivi

Art. 30.4

Le CP sono autorizzate a stabilire i rispettivi giorni festivi locali. Se le CP non si avvalgono di questo diritto, trova applicazione la regolamentazione ai sensi degli art. da 30.1 a 30.3 del CCL.

Sono considerati giorni festivi Cantionali:

Capodanno, Lunedì di Pasqua, Ascensione, S. Pietro e Paolo, 1 agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

Art. 32.4 (indennità per assenze giustificate)

Oltre alla visita medica, anche il tempo di attesa nella sala d'aspetto del medico?

È retribuito il tempo della visita (tempo d'attesa e di consultazione). Non retribuito il tempo necessario al tragitto andata e ritorno.

Art. 32.5 (ulteriori assenze di breve durata)

Si chiedono chiarimenti.

Il tempo in questo caso va in prima battuta compensato.

Es. Lavoratore che lunedì esce mezz'ora prima per motivi personali, martedì recupererà la mezz'ora.

Rimborso spese (art. 33.1 lett.c)

Come viene calcolato il tragitto?

Il calcolo dei 20 minuti si riferisce alla durata del viaggio in automobile. Si può eseguire tramite [GoogleMaps](#) o [ViaMichelin](#)

Il rimborso pranzo è dovuto se la ditta non dispone di un locale pausa attrezzato ma i collaboratori possono rientrare in sede?

L'azienda è tenuta a mettere a disposizione un luogo dove mangiare e soggiornare con sedie e tavoli. Devono essere fornite le strutture necessarie ai collaboratori che desiderano conservare e riscaldare cibi e bevande che hanno portato con sé. Come minimo, è sufficiente un dispositivo di riscaldamento, ad esempio una piastra, e la possibilità di pulire e conservare in modo igienico posate e stoviglie. In molte strutture vengono forniti anche servizi aggiuntivi come il frigorifero e il forno a microonde, apprezzati dal personale. Se l'azienda non è in grado di fornire un locale attrezzato, è obbligata a pagare un'indennità di pranzo.

Indennità per assenze giustificate (art. 32)

Visite mediche e odontoiatriche sono retribuite?

Sì. Secondo l'art. 32 il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente le visite mediche e odontoiatriche. Il datore di lavoro può pretendere che – ad eccezione di casi d'emergenza - dette assenze siano collocate in orari marginali.

Retribuito è solo il tempo della visita medica (tempo d'attesa e di consultazione). Non retribuito è il tempo necessario al tragitto di andata e ritorno.

Visite mediche effettuate con cadenza regolare (ad. es. anche terapia) sono retribuite. Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico che ne attesta la necessità, non può contenere alcun dato sul tipo di malattia.

Assenze legate all'esercizio di attività pompieristica sono retribuite?

Valgono regole cantonali. Queste devono essere consultate dall'azienda.

Nel caso di attività pompieristica non retribuita dal datore di lavoro, al lavoratore deve essere corrisposto almeno l'eventuale indennità salariale compensativa.

Come devono essere trattate altre assenze?

Altre assenze devono essere accordate, ma non retribuite. Il lavoratore deve compensarle (p.es. scuola, appuntamenti con le autorità, eventi associativi, feste, eventi sportivi, ecc.).

Accudimento di figli malati (art. 32.1)

A quali condizioni devo concedere libero a un lavoratore/trice per l'accudimento dei figli malati?

Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore che deve accudire i figli malati, fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, dietro presentazione di un certificato medico. È sufficiente quello del bambino e ne deve attestare la situazione di malattia.

Con bambino si intende una persona fino ai 15 anni d'età (fino al compimento del 16° anno).

Cosa succede se la/il partner non esercita un'attività lavorativa?

In questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.

Cosa succede se la/il partner esercita un'attività lavorativa, ma nel giorno di malattia del bambino non lavora?

Anche in questo caso l'obbligo di retribuzione dell'assenza decade.

Cosa succede se la/il partner, nel giorno di malattia del bambino, deve lavorare?

In questo caso è obbligato a remunerare l'assenza. Solo un genitore viene indennizzato.

Cosa succede se sia la madre che il bambino sono malati?

In questo caso è obbligato a retribuire l'assenza.

Proseguimento del pagamento del salario (art. 36 / 39)

Il datore di lavoro deve proseguire il pagamento del salario anche in caso di incapacità al lavoro a seguito di malattia durante il periodo di prova?

L'obbligo di proseguimento del pagamento del salario in caso di assenze durante il periodo di prova non sussiste.

Se un lavoratore si ammala durante i primi 3 mesi (periodo di prova) non c'è l'obbligo di proseguimento del pagamento del salario.

In questo caso la continuazione del pagamento del salario inizia il 1° giorno del quarto mese dopo l'inizio del lavoro. Il termine di carenza di 3 mesi vale anche se il lavoratore si trova forse in vacanza.

Proseguimento del pagamento del salario in caso di infortunio

Quanto e per quanto tempo il datore di lavoro deve pagare il salario al lavoratore infortunato?

In caso di infortunio l'importo da pagare è l'80% del salario. A partire dal 4° giorno il datore di lavoro è esentato dal pagamento del salario, quest'ultimo gli viene indennizzato dalla SUVA.

Il calcolo dell'80% per il lavoratore che viene retribuito a ore, avviene come in caso di malattia.

Proseguimento del pagamento del salario per lavoratori con paga oraria

Quanto deve pagare il datore di lavoro ai lavoratori con paga oraria?

Il pagamento del salario al lavoratore con paga oraria è pari all'80% del salario percepito. Fa da riferimento il salario medio mensile dell'anno precedente la malattia. Nel caso il lavoratore sia in azienda da meno tempo, bisogna calcolare il salario medio mensile a partire dall'assunzione dell'impiego.

Il giorno di carenza (art. 37.7) vale anche per il lavoratore con paga oraria.

Giorno di carenza (art. 37.7)

Il datore di lavoro deve pagare il salario dal primo giorno di malattia?

No, il primo giorno di malattia non viene pagato.

Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico?

Il giorno di carenza vale anche se attestato da un certificato medico. Questo giorno non viene pagato.

Quando la data d'inizio dell'incapacità lavorativa per malattia cade di sabato, domenica o in un giorno festivo, quando devo versare il salario?

Il primo giorno in cui non si lavora a causa di malattia vale come giorno di carenza, anche se la malattia è comparsa in un giorno non lavorativo. ~~Con riserva di un certificato medico.~~

L'apprendista non è sottoposto all'art. 37 di conseguenza non ha la carenza di un giorno. L'assenza è pagata dal 1° giorno.

Disdetta (art. 43 / 49)

Quali termini di disdetta devono essere rispettati?

Nel CCL sono citate solo le eccezioni. I termini di disdetta da applicare corrispondono l'art. 335c CO sono:

- Nel 1° anno di servizio del lavoratore: 1 mese.
- Dal 2° al 9° anno di servizio del lavoratore: 2 mesi.
- Dal 10° anno di servizio: 3 mesi per la fine di ogni mese.

Quanto deve attendere il datore di lavoro per dare la disdetta a un lavoratore che è malato o infortunato?

Valgono i seguenti termini:

- Nel 1° anno di servizio: 30 giorni.
- Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni.
- Dal 6° anno di servizio: 180 giorni.
- Dal 10° anno di servizio durante la percezione di prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera (max 720 giorni) o della SUVA, sempre che l'incapacità lavorativa sia del 100%. **Per un'incapacità lavorativa inferiore al 100 % non vi è un periodo di protezione.**

Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi.

Di quanto si prolunga il termine di disdetta se il lavoratore si ammala o si infortuna dopo essere stato licenziato?

Il periodo di disdetta si prolunga della durata della malattia o dell'incapacità lavorativa dovuta all'infortunio. Al massimo però:

- Nel 1° anno di servizio: 30 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente).
- Dal 2° al 5° anno di servizio: 90 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente).
- Dal 6° anno di servizio: 180 giorni (e ulteriore prolungamento fino alla fine del mese corrispondente).
- Dal 10° anno di servizio durante la percezione di prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera (max 720 giorni) o della SUVA, sempre che l'incapacità lavorativa sia del 100%. **Per un'incapacità lavorativa inferiore al 100 % non vi è un periodo di protezione.**

Questi termini si riferiscono a giorni civili e non a giorni lavorativi.

Il lavoratore è malato, infortunato o presta servizio militare – può licenziarsi?

Sì, in queste situazioni il lavoratore può licenziarsi.

Dopo il licenziamento bisogna accordare al lavoratore il tempo per i colloqui di lavoro? Se sì, è retribuito?

Sì, il lavoratore ha diritto di presentarsi da un probabile datore di lavoro. Questo tempo viene retribuito e precisamente con una mezza giornata settimanale (per candidature, colloqui di lavoro, valutazioni), non importa chi ha pronunciato il licenziamento. Il lavoratore può presentarsi a differenti datori di lavoro (329 cpv3).

Disdetta durante il periodo di prova (art. 44)

Quale termine di disdetta è applicabile durante il periodo di prova?

Il termine di disdetta è di 7 giorni di calendario (art. 335b CO). I giorni liberi devono essere contati. La disdetta deve pervenire alla persona licenziata al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova. Il termine di disdetta può in ogni caso scadere dopo la fine del periodo di prova. Non vale il timbro postale ma il giorno della presa d'atto (**ritiro in posta / consegna**).

Il termine di disdetta di 7 giorni può venire ridotto o prolungato contrattualmente.

Il datore di lavoro può licenziare il lavoratore che si ammala o si infortuna durante il periodo di prova?

Sì, la protezione dal licenziamento vale solo dopo la scadenza del periodo di prova.

Anche il termine di disdetta non si interrompe se questa incapacità lavorativa avviene durante tale periodo.

Disdetta immediata del rapporto di lavoro (art. 47)

Quando posso disdire il rapporto di lavoro con effetto immediato?

Di regola un congruo termine di riflessione di 2-3 giorni lavorativi viene considerato sufficiente. È consigliabile rivolgersi al proprio servizio giuridico di riferimento (associazione padronale / sindacato).

Quali sono i motivi che autorizzano una disdetta con effetto immediato, senza preavviso (art. 337 CO)?

I motivi che portano a una disdetta con effetto immediato possono venire definiti in un elenco.

Se una disdetta con effetto immediato è ingiustificata lo decide un giudice.

Tra i motivi più conosciuti troviamo i reati penali o gravi violazioni del dovere di fedeltà.

Tuttavia in molti casi è consigliabile emettere prima un avvertimento scritto. Prima della disdetta immediata è consigliabile rivolgersi al proprio servizio giuridico di riferimento (associazione padronale / sindacato).

Quali sono i motivi che richiedono un richiamo preventivo (meglio per iscritto)?

- Registrazione della durata del lavoro scorretta
- Consegna ritardata dei rapporti di lavoro
- Prestazione lavorativa insufficiente
- Assenza non giustificata
- Violazione della fedeltà

Cosa succede in caso di disdetta immediata ingiustificata (art. 337c CO)?

In caso di disdetta immediata ingiustificata si corre il rischio di dover versare il salario fino alla cessazione ordinaria del rapporto di lavoro e in più un'indennità pari a fino a sei mesi di salario.

Periodo di prova (art. 335b CO)**Quanto dura il periodo di prova?**

Il primo mese di un rapporto di lavoro vale come periodo di prova. Nel contratto di lavoro questo periodo può essere prolungato fino a un massimo di tre mesi.

Se il lavoratore è impossibilitato a lavorare, il periodo di prova è prolungato?

Nel caso di effettiva riduzione del periodo di prova solo in tre casi ne deriva il relativo prolungamento: malattia, infortunio e adempimento di un obbligo ufficiale non facoltativo (p.es. servizio militare).

Vacanze, congedo non pagato o gravidanza non causano un prolungamento automatico del periodo di prova. Per questi casi però è possibile concordare nel contratto di lavoro il prolungamento del periodo di prova pari ai giorni lavorativi venuti meno.

Lavoro mal eseguito o che non corrisponde alle prescrizioni viene corretto a spese del datore di lavoro. Cosa significa concretamente? Come viene definito "mal eseguito"? Cosa significa a sue spese?

Il lavoratore è tenuto ad eseguire il lavoro in modo accurato e ad azionare macchine e attrezzi a regola d'arte. Questo articolo stabilisce una misura particolare di scrupolosità descrivendo la prestazione lavorativa dal punto di vista qualitativo. La diligenza è perciò in linea di principio decisiva per la responsabilità del lavoratore. Significa che il lavoro mal eseguito o non svolto secondo le prescrizioni deve venire corretto a sue spese, deve pagare anche il materiale aggiuntivo necessario allo scopo. La miglioria deve essere svolta durante il tempo di lavoro regolare. Questa regola va applicata con prudenza e solo quando si può constatare una negligenza grave o intenzionale, in questo caso si può pretendere che il lavoro venga corretto. Nel caso di lieve negligenza il lavoratore non è tenuto a correggere il lavoro a sue spese.

Congedi non pagati o giorni di ferie goduti ma non maturati, come gestirli?

Se un dipendente ha ore supplementari, quindi in esubero, eventuali congedi possono essere compensati con queste ore accumulate;

Se un dipendente non ha accumulato ore supplementari, si può concordare tra le parti che a fine anno si procederà con una verifica della situazione relativa a ore effettuate in più oppure ore effettuate in meno ("conguaglio"). Se a fine anno non vi saranno ore con cui compensare questi congedi, allora si procederà con una deduzione corrispettiva in busta paga.

Vi è inoltre la possibilità di effettuare un recupero immediato di ev. giorni presi di libero ma di cui non si aveva diritto (estinzione del monte giorni di ferie già avvenuta).

Esempio:

un dipendente prende un giorno di libero (8 ore) non avendo più ferie e non avendo ore supplementari con cui compensare questo giorno.

Per gli 8 giorni successivi lavorerà un'ora in più per effettuare il recupero.

Per i giorni di ferie goduti in più ma non maturati vi è inoltre la possibilità, di comune accordo con il dipendente, di attingere ai giorni di ferie di diritto per l'anno successivo.

Come procedere con i dipendenti che non eseguono la registrazione delle ore in modo corretto o volutamente la omettono.

In primo luogo è necessario procedere con una lettera di ammonimento indicando che tale negligenza può causare un danno al datore di lavoro in quanto la mancanza di rilevamento del tempo di lavoro è sanzionabile da parte della CPC ai sensi dell'articolo 10.1.1. e viene sanzionata anche da parte dell'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro.

È necessario indicare che il dipendente che persevera con questo atteggiamento viola i suoi doveri di diligenza e fedeltà (art. 321a CO) e di osservanza di direttive e istruzioni (Art. 321d CO), nonché l'Art. 14 della Convenzione Collettiva di Lavoro (diritti e doveri del/della lavoratore/trice).

Sarà necessario indicare anche i provvedimenti che si prenderanno per il futuro, che potrebbero portare anche al licenziamento ordinario. (non licenziamento immediato ai sensi dell'art. 337 CO)

Tale lettera deve essere sottoscritta da ambo le parti, se il dipendente si rifiuta di procedere con la sottoscrizione, andrà spedita per Raccomandata.

Salario minimo da corrispondere ai dipendenti in possesso di un diploma di responsabile di team o capo squadra ma che non svolgono effettivamente quel ruolo.

Per poter percepire il salario di CHF 5'600.00 (valevole a partire dal 01.01.2021), il dipendente deve essere al beneficio del certificato di elettricista capo squadra (denominazione CCL: responsabile di team) nonché svolgere mansioni di conduzione del gruppo: le condizioni sono dunque cumulative.

Se invece è impiegato in un ruolo che svolge da solo, il salario di CHF 5'600.00 non è dovuto.

In effetti, ai sensi del CCL, il responsabile di team oltre ad essere in possesso di un diploma superiore, ha responsabilità maggiori rispetto ad un montatore elettricista.