



Periodo 2017 - 2021

Contratto collettivo di lavoro

per il

**personale dell'Azienda Elettrica Ticinese
(CCL AET 2017 - 2021)**

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

INDICE

PARTE PRIMA	4
Art. 1 Estensione.....	4
Art. 2 Periodo di prova, assunzione.....	4
Art. 3 Disdetta.....	5
Art. 4 Durata e orario di lavoro.....	6
Art. 4a Gestione dei saldi ore.....	7
Art. 5 Pause.....	7
Art. 6 Impedimenti, ritardi, assenze per malattia o infortunio.....	7
Art. 7 Cessazione del lavoro alla vigilia di giorni festivi.....	8
Art. 8 Lavoro straordinario, serale, notturno e festivo.....	8
Art. 9 Classifica del personale.....	8
Art. 10 Stipendi.....	10
Art. 11 Tredicesima mensilità.....	10
Art. 12 Adeguamento al rincaro.....	11
Art. 13 Assegni per l'economia domestica.....	11
Art. 14 Assegni di famiglia.....	11
Art. 15 Premi di fedeltà.....	11
Art. 16 Indennità pasto e indennità speciali.....	11
Art. 17 Uso arnesi personali e indennità per abiti di lavoro.....	12
Art. 18 Doveri del datore di lavoro.....	12
Art. 19 Doveri del lavoratore.....	13
Art. 20 Vacanze.....	13
Art. 21 Feste infrasettimanali.....	14
Art. 22 Congedi pagati e non pagati.....	14
Art. 23 Infortuni.....	15
Art. 24 Malattia.....	15
Art. 25 Servizio militare, servizio civile e di protezione civile.....	16
Art. 26 Pagamento del salario in caso di decesso.....	16
Art. 27 Perfezionamento professionale.....	16
Art. 28 Abrogato.....	16
Art. 29 Copertura previdenziale.....	16
PARTE SECONDA	17
Art. 30 Mantenimento della pace sociale.....	17
Art. 31 Codice etico.....	17
Art. 32 Commissione paritetica aziendale.....	17
Art. 33 Commissione dipendenti AET.....	17
Art. 34 Contravvenzioni.....	17
Art. 35 Controlli.....	17
Art. 36 Libertà sindacale e contributo di solidarietà.....	17
Art. 37 Sanzioni.....	18
Art. 38 Durata.....	18
ALLEGATO 1 Accordo per apprendisti.....	19
ALLEGATO 2 Cariche pubbliche e sindacali, servizi di interesse pubblico.....	20
ALLEGATO 3 Commissione dipendenti.....	21
ALLEGATO 4 Supplenza nei turni.....	23
ALLEGATO 5 Commissione paritetica aziendale (CPA).....	24

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'Azienda Elettrica Ticinese

tra

il Consiglio di amministrazione e la Direzione dell'Azienda Elettrica Ticinese (datore di lavoro)

e

l'Organizzazione cristiano-sociale del Cantone Ticino - OCST e
il Sindacato Svizzero dei servizi pubblici - VPOD,
in rappresentanza dei dipendenti dell'Azienda Elettrica Ticinese (lavoratori)
e della loro Commissione Dipendenti

si convengono

le seguenti clausole che hanno lo scopo, attraverso la regolamentazione delle condizioni di lavoro, di mantenere la pace sociale e di promuovere la collaborazione fra il datore di lavoro e lavoratori per la difesa e il promovimento degli interessi comuni.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

PARTE PRIMA

Condizioni di lavoro

Art. 1 Estensione

- 1.1 Il CCL è applicabile indipendentemente dal modo di retribuzione, sia ai lavoratori che esercitano prevalentemente lavori manuali, sia ai lavoratori aventi un'occupazione commerciale oppure tecnica. Per occupazioni commerciali si intendono in particolare lavori amministrativi (corrispondenza, contabilità, ecc.), il servizio del personale, 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.
Il CCL non si applica ai dirigenti iscritti a registro di commercio, al personale di pulizia ed agli ausiliari assunti per un periodo determinato.
- 1.2 Le assunzioni per un periodo determinato sono possibili per la supplenza del personale titolare assente, come pure per compiti particolari (pure essi di durata determinata) o per stage professionali.
- 1.3 Datore di lavoro e lavoratore possono concordare un contratto di lavoro a tempo parziale: il personale occupato a tempo parziale, che presta la sua attività in modo regolare e nella misura di almeno 1/3 dell'orario normale, è soggetto proporzionalmente a tutte le disposizioni previste dal CCL.
- 1.4 Per gli apprendisti vale l'allegato 1.
- 1.5 Gli allegati sono considerati parte integrante del presente CCL.
- 1.6 Le denominazioni professionali utilizzate nel presente CCL si intendono al maschile e al femminile.

Art. 2 Periodo di prova, assunzione

- 2.1 I primi tre mesi sono considerati periodo 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 del CCL consegnandone copia. Accettando il posto di lavoro, il lavoratore dichiara tacitamente di accettare le disposizioni del contratto collettivo di lavoro.
- 2.3 All'assunzione il lavoratore è classificato in una funzione, secondo l'art. 9.
- 2.4 Al lavoratore viene assegnata una sede di lavoro: in caso di occupazione fuori dalla sede di lavoro viene corrisposta l'indennità prevista dall'art. 16, tenuto conto di quanto stabilito nell'art. 4.3.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 3 Disdetta

3.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto:

- a) durante il tempo di prova:
può essere disdetto in qualsiasi momento dalle parti entro un termine di sette giorni.
- b) dopo il periodo di prova, per la fine di un mese con il seguente preavviso:
 - nel primo anno di servizio: 1 mese
 - dal secondo anno di servizio: 2 mesi, con l'eccezione degli operatori del centro comando, soggetti ad un preavviso di 4 mesi
 - dal 5. anno di servizio, come pure dopo il 50. anno di età: 3 mesi.

3.2 Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- 1) dopo il periodo di prova:
 - a) durante il servizio obbligatorio svizzero, militare o civile, nonché nella Croce Rossa o ancora nelle quattro settimane precedenti e seguenti tale servizio in quanto esso duri più di dodici giorni;
 - b) nei primi 12 mesi d'incapacità al lavoro totale per malattia o infortunio non imputabili alla colpa del lavoratore;
 - c) durante la gravidanza nonché nelle 16 settimane successive al parto;
 - d) quando, di comune accordo con il datore di lavoro, il lavoratore compie per ordine dell'autorità federale un servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero.
- 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 riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.
- 3) Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale la fine di un mese o di una settimana di lavoro, e che tale giorno non coincide con la scadenza del termine di disdetta prorogato, quest'ultimo è automaticamente prolungato fino al termine fisso immediatamente successivo.

3.3 La disdetta non riconducibile a casi disciplinari è regolata come segue:

- a) Il dipendente può chiedere la motivazione scritta della disdetta.
- b) Prima di procedere alla disdetta, il datore di lavoro cercherà un ricollocamento con mansioni adeguate all'interno dell'azienda, a condizioni salariali adeguate alla nuova funzione.
- c) In caso di soppressione di servizio o funzione, se possibile il datore di lavoro cercherà al dipendente un ricollocamento in mansioni adeguate all'interno dell'azienda, mettendo in atto, se del caso, misure di riqualificazione. Il datore di lavoro rispetterà un preavviso di almeno tre mesi. Le condizioni salariali saranno adeguate alla nuova funzione e il dipendente deve mostrare di avere le attitudini e le capacità richieste dalla nuova funzione.
Se nonostante la messa in atto delle misure testé descritte, non ci fossero più i presupposti per trovare un'occupazione adeguata all'interno dell'azienda, le parti firmatarie del CCL discuteranno un piano sociale.
- d) Il dipendente può avvalersi in ogni tempo dell'appoggio dei sindacati per approfondire le ragioni e le cause dei procedimenti messi in atto, nel tentativo di trovare una soluzione concordata fra le parti.

3.4 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.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

- 3.5 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi.
È considerata causa grave in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere che la parte che dà la disdetta abbia a continuare nel contratto di lavoro con la controparte.
- 3.6 La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto. La protezione dalla disdetta abusiva è accordata sulla base dell'art. 336 e seguenti del C.O.
- 3.7 Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un certificato di lavoro.
- 3.8 In ogni caso il rapporto di lavoro decade (proporzionalmente al grado d'invalidità) al raggiungimento dell'età di pensionamento AVS o del riconoscimento di prestazioni d'invalidità da parte della CPE e dell'Al.

Art. 4 Durata e orario di lavoro

- 4.0 Durata e orario di lavoro sono fissati dalla Direttiva emanata dalla Direzione, nel rispetto dei parametri posti dal CCL.
- 4.1 La durata normale del lavoro è fissata in 42 ore settimanali ripartite su 5 giorni lavorativi fra il lunedì e il sabato.
- 4.2 Per i collaboratori dell'Area Commercio Energia attivi nell'approvvigionamento di energia elettrica sul mercato elettrico, ossia trader, programmatori e impiegati al back office, la durata normale del lavoro si estende sull'intera settimana. Il lavoro normale di queste categorie professionali si estende alle domeniche e ai giorni festivi, sempre nel rispetto delle normative vigenti. Per questo servizio AET riconosce il tempo di lavoro in questi giorni come lavoro straordinario ai sensi del CCL (art. 8) e corrisponde il 25% di tempo libero supplementare per ogni sabato e festivo non parificato e il 50% di tempo supplementare per ogni domenica e festivo parificato. In aggiunta AET riconosce un'indennità in denaro pari a CHF 100.- per ogni sabato o festivo non parificato e CHF 200.- per ogni domenica o festivo parificato. In caso di festivi che cadono nel fine settimana, non si sommano 2 indennità, ma si considera unicamente l'indennità più favorevole al collaboratore.
- 4.3 L'orario giornaliero di lavoro dovrà essere compreso fra le 06.00 e le 22.00, fatte salve le eccezioni per l'orario di lavoro a turni degli operatori del centro comando, per i quali fa stato l'orario di servizio approvato dalle competenti autorità, esposto all'albo dei relativi locali di servizio.
- 4.4 Viene considerato come tempo di lavoro quello durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Il tragitto di andata e ritorno da casa alla sede di lavoro non è considerato come tempo di lavoro.
Quando il tragitto dal domicilio del lavoratore fino al posto di lavoro, fuori dalla sede di lavoro, è più breve del tragitto dal domicilio all'abituale sede di lavoro, nessun tempo di viaggio sarà conteggiato e in ogni caso inizio e fine lavoro devono corrispondere all'orario normale.
- 4.5 Allo scopo di tenere in considerazione le circostanze differenziate, il datore di lavoro può fissare la durata del lavoro settimanale fra 34 e 45 ore settimanali.
La durata annuale del lavoro rimane invariata e deve essere garantita.
- 4.6 Il tempo dedicato per prepararsi al lavoro (cambio degli abiti) e quello per il ristabilimento personale dopo il lavoro (pulizia personale, cambio degli abiti) non può essere considerato quale tempo di lavoro.
- 4.7 Il tempo di lavoro è una risorsa importante che va utilizzata nel migliore dei modi: ogni lavoratore è responsabile per l'utilizzo efficace di questa risorsa a favore del datore di lavoro.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Coloro che hanno compiti di conduzione devono vegliare affinché il personale subordinato sia impiegato in modo efficace ed efficiente, senza sprechi di tempo dovuti a pianificazioni lacunose delle attività, a errori o a pause di lavoro al di fuori di quelle regolamentate.

Art. 4a Gestione dei saldi ore

- 4a.1 Ogni dipendente controlla il proprio saldo e all'occasione compensa il saldo positivo o negativo durante il mese. I compensi di orario devono avvenire nei limiti dell'orario flessibile. E' possibile, con il consenso del proprio superiore gerarchico e nel rispetto delle esigenze di servizio, compensare una mezza giornata di scalo ore, una volta al mese.
- 4a.2 I dipendenti che dispongono di ore straordinarie compensano queste ore come segue:
- al di fuori delle fasce di presenza obbligatoria: senza necessità di autorizzazione;
 - con giornate (o mezza giornate) di compenso: con il consenso del proprio superiore gerarchico e nel rispetto delle esigenze di servizio, così come avviene per le vacanze.

Art. 5 Pause

- 5.1 Le pause sono regolate dalle disposizioni contenute nella legge federale sul lavoro.
- 5.2 Alle premesse di cui sotto, al personale è concessa, al mattino e al pomeriggio, una breve pausa facoltativa considerata come tempo di lavoro.

Premesse per il diritto alla pausa:

- nella mezza giornata il collaboratore lavora almeno tre ore (compresa la pausa);
- al momento della pausa il collaboratore ha lavorato almeno un'ora e mezza;
- il tempo che eccede la breve pausa facoltativa non è considerato tempo di lavoro: occorre timbrare l'uscita e il rientro (es. per le "pause sigaretta");
- altre pause durante la giornata sono da evitare. Qualora esse fossero indispensabili, vanno in ogni caso timbrate.

Art. 6 Impedimenti, ritardi, assenze per malattia o infortunio

- 6.1 Nel caso in cui il lavoratore fosse impossibilitato a recarsi al lavoro, ne deve dare immediata comunicazione al datore di lavoro.
- 6.2 I ritardi nell'iniziare il lavoro, le interruzioni e gli abbandoni prematuri del lavoro, saranno compensati tramite corrispondente prolungamento della durata del lavoro oppure daranno luogo ad una equivalente detrazione in ore o salariale.
- 6.3 Se l'assenza per malattia o infortunio si protrae per quattro o più giorni, il lavoratore dovrà inviare il certificato medico al datore di lavoro entro il quarto giorno dall'inizio della malattia. Il certificato medico deve inoltre essere presentato in caso di assenza durante o immediatamente precedente o posteriore alle vacanze. Dopo due assenze per ragioni di salute inferiori ai quattro giorni avvenute nel corso di un anno, il lavoratore dovrà produrre il certificato medico per qualsiasi ulteriore assenza che si verifichi nel medesimo anno. A sue spese, il datore di lavoro potrà ordinare delle visite mediche di controllo presso un medico di sua fiducia: in caso di divergenza d'opinioni fra medico di fiducia e medico curante, essi concorderanno una visita presso un terzo medico ("terza opinione").
In caso di certificato a tempo indeterminato il datore di lavoro può richiedere periodicamente la conferma dello stesso.
- 6.4 In caso di incapacità parziale lavorativa il certificato medico dovrà precisare le modalità di svolgimento del lavoro (lavoro ridotto per tutta la giornata oppure orario ridotto).

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 7 Cessazione del lavoro alla vigilia di giorni festivi

Alla vigilia di Natale e Capodanno il lavoro termina a mezzogiorno.

Art. 8 Lavoro straordinario, serale, notturno e festivo

8.1 Il lavoro straordinario, serale, notturno e festivo potrà essere eseguito solo in caso di dimostrata urgenza e necessità.
Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre l'usuale orario di lavoro e ordinato dal proprio superiore. Ai collaboratori in classe A (art. 9), per il lavoro straordinario è riconosciuto il tempo di lavoro senza alcun supplemento.

8.2 È reputato lavoro notturno quello tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

8.3 È 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 e parificato alla domenica (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° Agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).

8.4 Ai fini del calcolo delle indennità, i giorni festivi non parificati alla domenica (San Giuseppe, Festa del lavoro, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, San Pietro e Paolo, Immacolata) sono equiparati al sabato.

8.5 Solo per i lavoratori classificati nelle classi da B+ a G dell'art. 9, sono fissate le seguenti maggiorazioni sulle ore prestate:

- per lavoro domenicale, festivo parificato e notturno	50%
- per il sabato e festivo non parificato	25%

Di regola, il tempo di lavoro e le maggiorazioni sono compensati con congedo, da effettuare possibilmente entro 3 mesi e concordato col diretto superiore. Nel caso di superamento di un saldo di 60 ore è possibile, dietro accordo con la direzione, il pagamento delle maggiorazioni.

Eccezione: in caso di formazione professionale (incluso partecipazione a seminari), indipendentemente dal giorno della settimana e dal numero di ore prestate (trasferte incluse), sono riconosciute al massimo 8 ore e 24 minuti al giorno, senza alcun supplemento.

8.6 Il tempo impiegato in trasferte oltre Cantone non è soggetto ad alcuna indennità supplementare. In caso di trasferta, la giornata lavorativa è di regola riconosciuta per un massimo di 12 ore (tempo di viaggio compreso).

8.7 Saranno indennizzate con il supplemento solo le ore straordinarie, notturne, festive espressamente ordinate dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta. A tale scopo, ogni responsabile redige all'attenzione del responsabile d'Area un breve rapporto mensile che giustifica il lavoro straordinario. In assenza di rapporto non viene riconosciuta alcuna ora straordinaria.

8.8 Per la regolamentazione delle supplenze nei turni si rinvia all'allegato 4.

8.9 Diritto alla visita medica per i lavoratori con lavoro notturno regolare (art. 17c LL).
In caso di lavoro notturno a turni, il collaboratore ha diritto, su richiesta, a una visita medica a carico dell'azienda. La stessa può essere effettuata a intervalli regolari di due anni (ogni anno dopo il compimento dei 45 anni).

Art. 9 Classifica del personale

Riservati i contratti speciali per i dirigenti o specialisti di rango superiore, i lavoratori sono retribuiti conformemente alla seguente scala organica delle funzioni:

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Funzioni aziendali CCL	G	F	E	D	C	C+	B	B+	A
Assistente				x					
Impiegato		x							
Contabile			x						
Acquisitore		x							
Magazziniere		x							
Meccanico		x							
Ingegnere					x				
Specialista*						x			
Sistemista					x				
Tecnico (es. SSST)				x					
Disegnatore		x							
Operatore/operaio		x							
Muratore		x							
Analista di mercato							x		
Gestore portafoglio							x		
Trader							x		
Key Account manager							x		
Impiegato/a backoffice commercio			x						
Resp. Centro Comando							x		
Operatore Centro Comando						x			
Resp. Impianto di Produzione							x		
Resp. Officina meccanica					x				
Resp. meccanico/elettrico				x					
Operatore meccanico/elettrico		x							
Operatore officina meccanica		x							
Operatore ausiliario	x								
Resp. Centro formazione						x			
Istruttore centro formazione			x						
Capo servizio/settore									x
Responsabile di reparto							x		
Capo squadra					x				

				junior, senza titolo inerente
x	x	x	x	classe di riferimento della funzione
				con particolare responsabilità/ compiti di conduzione (Senior)

Corollario:

- Gli ausiliari (collaboratori temporanei non assoggettati al CCL) sono inseriti nella classe G
- È data facoltà alla Direzione di concedere una classe di supplemento a personale particolarmente meritevole e/o che ha conseguito un titolo accademico o di scuola superiore nella professione (per gli ingegneri: la classe di supplemento è attribuibile solo a ingegneri diplomatisi al politecnico)
- La Direzione può designare, secondo necessità, dei sostituti di funzione per periodi provvisori o definitivi
- *Personale con particolare specializzazione supportata da formazione superiore (es. Risk Manager)

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 10 Stipendi

Gli stipendi riferiti alle classi dell'articolo 9 sono così definiti (in CHF mensili):

<u>Classe</u>	<u>Minimo</u>	<u>Massimo</u>
A	7'108	8'814
B+	6'500	8'110
B	6'160	7'765
C+	5'870	7'490
C	5'502	6'990
D	4'951	6'441
E	4'556	6'046
F	4'145	5'371
G	3'719	4'636

La direzione può concedere aumenti oltre lo stipendio massimo.

- 10.1 Lo stipendio iniziale è fissato all'atto dell'assunzione e corrisponde, di regola, al minimo della classe prevista per la rispettiva funzione.
Per fissare lo stipendio iniziale sarà presa in considerazione l'esperienza professionale acquisita dal lavoratore.
Per giovani dipendenti impiegati con compiti amministrativi o commerciali, senza attività professionale adeguata, lo stipendio minimo potrà essere ridotto del 10% nel primo anno e del 5% nel secondo anno di servizio. A partire dal 3. anno di servizio sarà applicata la scala contrattuale, iniziando dallo stipendio minimo.
- 10.2 Aumenti di stipendio
Il massimo dello stipendio è raggiunto, di regola, con il seguente numero di aumenti annui: 16 per le classi A, B+, B, C+, 15 per le classi C-D-E, 13 per la classe F e 11 per la classe G. L'aumento decorre dal 1. gennaio di ogni anno. Il personale ha diritto all'aumento se all'inizio dell'anno civile ha compiuto almeno 6 mesi di servizio.
In casi speciali la Direzione può concedere l'anticipo di uno o più aumenti annuali o la promozione in una classe superiore.
In caso di rendimento professionale insufficiente o di condotta scorretta, il dipendente non beneficerà dello scatto automatico.
- 10.3 Contratti speciali
Lo stipendio dei dirigenti, le cui condizioni sono fissate da contratti speciali, è stabilito all'atto della nomina dalla Direzione con l'approvazione del Consiglio di amministrazione.
- 10.4 Gli stipendi in vigore non possono essere ridotti per adeguarli alla revisione del CCL. Fanno eccezione modifiche legate a cambiamenti di funzione.

Art. 11 Tredicesima mensilità

- 11.1 I dipendenti hanno diritto ad una tredicesima mensilità completa. Il versamento viene effettuato con gli stipendi di novembre.
- 11.2 In caso di assunzione o di disdetta durante l'anno, la tredicesima mensilità viene versata prorata temporis.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 12 Adeguamento al rincaro

L'adeguamento al rincaro è definito annualmente dal datore di lavoro, dopo discussione con la Commissione dei dipendenti e i Sindacati firmatari.¹

Art. 13 Assegni per l'economia domestica

In assenza di un assegno simile da parte dello Stato del Cantone Ticino per i suoi collaboratori, è facoltà del datore di lavoro erogare un assegno per l'economia domestica, secondo proprie modalità.

Art. 14 Assegni di famiglia

Il dipendente ha diritto agli assegni di famiglia previsti dalla Legge sugli assegni di famiglia dell'11 giugno 1996.

Art. 15 Premi di fedeltà

- 15.1 Al compimento del 20.mo anno di servizio, e successivamente ogni 5 anni, viene corrisposto un congedo supplementare di 20 giorni, da effettuarsi entro la successiva scadenza d'anzianità. Il lavoratore può sostituire integralmente o parzialmente questo congedo con una mensilità supplementare. Il primo premio fedeltà può essere diviso a metà e 10 giorni anticipati già dopo 15 anni e gli altri 10 giorni dopo i 20 anni di servizio. I 10 giorni anticipati non possono essere sostituiti, né parzialmente, né integralmente, con mezza mensilità supplementare.
- 15.2 Per il calcolo dell'anzianità di servizio viene tenuto conto anche degli anni di apprendistato svolti presso l'azienda.
- 15.3 I periodi di congedo non pagato e di interruzione del rapporto di lavoro non sono considerati ai fini del calcolo del premio di fedeltà.
- 15.4 Se il dipendente effettua un'interruzione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi per effettuare un'altra esperienza professionale, il calcolo ai fini del premio di fedeltà tiene conto del periodo di lavoro complessivo per l'azienda.

Art. 16 Indennità pasto e indennità speciali

- 16.1 L'indennità pasto è di CHF 24 e viene assegnata per sopperire ai maggiori costi causati in caso di consumo di pasto in trasferta oltre il raggio locale, fissato in 5 km, rispettivamente 300 m di dislivello dalla sede di lavoro. L'indennità di pasto può essere ridotta, nei limiti fissati dall'Autorità fiscale, per non dover assimilare l'indennità a stipendio (con conseguente assoggettamento agli oneri sociali). Non viene riconosciuta alcuna indennità per pasti consumati al proprio domicilio.
- 16.2 Se, per ordine del datore di lavoro, il lavoratore deve trovarsi all'ora della ripresa del lavoro presso la sede di lavoro, il tempo di viaggio fino al luogo di lavoro conta come durata normale di lavoro. Se invece il collaboratore deve recarsi direttamente sul luogo di lavoro, vengono rimborsati i km percorsi in più, ma non il tempo di viaggio all'interno del comprensorio di riferimento. Per evitare incomprensioni, si raccomanda al datore di lavoro e ai lavoratori di accordarsi prima dell'apertura di un cantiere come il viaggio sarà effettuato e indennizzato.

¹ La mancata concessione del rincaro non può essere invocata come motivo di disdetta del CCL o per un ricorso alla CPA.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

- 16.3 Il dipendente che su esplicita richiesta del datore di lavoro usa il proprio mezzo di locomozione, riceverà le seguenti indennità:
- a) cent. 50 al km. per l'uso della motocicletta
 - b) cent. 70 al km. per l'uso dell'automobile.

Se il dipendente, grazie al lavoro in trasferta, ha modo di risparmiare sull'abituale tragitto domicilio-lavoro, non ha diritto ad alcuna indennità di trasporto.

- 16.4 Se il lavoratore deve pernottare fuori domicilio per ragioni di lavoro, il datore di lavoro regolerà direttamente le spese per un vitto ed un alloggio convenienti.
- 16.5 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.
- 16.6 Per il servizio di picchetto verrà versata una indennità di CHF 50.- per ogni 24 ore, senza distinzioni fra sabati, domeniche e giorni feriali.
Qualora vi fossero interventi il lavoratore dovrà compilare il rapporto di lavoro. In questo caso la sua remunerazione, oltre l'indennità di picchetto, avverrà secondo le ore impiegate partendo dal proprio domicilio.
Se necessario, per l'intera durata del servizio di picchetto il lavoratore dispone di un autoveicolo di servizio dell'azienda, equipaggiato secondo necessità. Il veicolo di servizio è destinato all'uso professionale: gli utilizzi a scopo privato durante il servizio di picchetto sono da limitare al minimo indispensabile.
I dettagli organizzativi sul servizio di picchetto vengono regolati dal datore di lavoro in una direttiva.
- 16.7 Il lavoratore addetto ai turni ha diritto alle seguenti indennità:
per ogni servizio notturno (dalle 18.00 alle 06.00): CHF 20
- 16.8 Il lavoratore che presta servizio su chiamata a Natale, Capodanno e Pasqua ha diritto ad un'indennità di CHF 100.
- 16.9 Il personale che, per espletare il proprio lavoro in inverno, mette a disposizione il proprio equipaggiamento invernale da sci (tuta, scarponi e sci) è riconosciuta un'indennità forfettaria di 25 CHF a utilizzo. Si tratta di un importo massimo giornaliero ed è corrisposto solo qualora l'azienda non provveda a fornire l'equipaggiamento personale necessario.

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 Al lavoratore viene messo a disposizione il necessario equipaggiamento personale, a condizione che ne faccia uso regolarmente.
Il datore di lavoro, per il tramite della Direzione tecnica, verifica ed aggiorna il fabbisogno d'equipaggiamento dei lavoratori, con particolare riguardo all'aspetto della sicurezza sul lavoro.

Art. 18 Doveri del datore di lavoro

- 18.1 Il datore di lavoro è obbligato a trasmettere al lavoratore in copia le prescrizioni di sicurezza AET, come pure le eventuali modifiche e complementi delle stesse.
- 18.2 L'azienda dev'essere provvista di materiale necessario per i primi soccorsi in caso d'infortunio.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 19 Doveri del lavoratore

Il lavoratore è obbligato:

- a) ad eseguire il lavoro assegnatogli secondo le regole professionali, osservando le prescrizioni di sicurezza acquisite nell'ambito della formazione o indicate esplicitamente nei locali di servizio, sulle attrezzature e sugli impianti o promulgate mediante ulteriori mezzi di informazione aziendali o di categoria;
- b) a trattare con cura i materiali, gli attrezzi e gli autoveicoli aziendali, e a rispondere ad eventuali danni causati volontariamente o per negligenza (art. 321e CO);
- c) ad informare il datore di lavoro di eventuali difetti del materiale e degli impianti;
- d) a restituire, dopo l'uso, i piani e le prescrizioni di esecuzioni affidategli, e a rispondere di eventuali danni causati volontariamente o per negligenza grave;
- e) a riparare egli stesso o a far riparare a sue spese i lavori che egli avesse eseguito male od in urto alle prescrizioni delle officine elettriche;
- f) ad astenersi dal fumo, dalle bevande alcoliche o altri prodotti psicotropi durante il lavoro;
- g) a tenere un contegno corretto e cortese con tutte le persone con le quali entra in contatto nell'esercizio della sua professione e ad evitare ciò che può danneggiare il lavoro o sollevare reclami;
- h) a dedicare tutto il suo lavoro 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'espreso 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;
- i) a richiedere il permesso al datore di lavoro prima di accettare una carica pubblica che comporti assenze durante il tempo di lavoro. Il datore di lavoro può rifiutare questo permesso per ragioni di servizio oppure può revocare permessi già accordati in caso di notevole pregiudizio all'attività professionale dell'interessato;
- l) a seguire le direttive delle assicurazioni interessate in caso di infortunio o malattia.
- m) a impiegare in modo efficiente il tempo di lavoro, evitando inutili perdite di tempo dovute a mancanza di pianificazione delle attività e degli spostamenti, a errori evitabili o a eccessive pause di lavoro.
- n) a usare in modo efficiente i mezzi di lavoro messi a disposizione, come autoveicoli, computer e telefoni, evitando inutili sprechi.
- o) a utilizzare gli autoveicoli aziendali esclusivamente per scopi aziendali, evitando il loro uso per spostamenti personali.

Art. 20 Vacanze

20.1 Il lavoratore ha diritto ai seguenti periodi di vacanze pagate:

- 30 giorni lavorativi per gli apprendisti
- 25 giorni lavorativi fino alla fine dell'anno in cui compie 20 anni
- 23 giorni lavorativi dall'anno successivo al compimento dei 20 anni d'età
- 27 giorni lavorativi a contare dall'anno in cui compie 45 anni
- 30 giorni lavorativi a contare dall'anno in cui compie 60 anni.

20.2 La direzione si riserva di introdurre un periodo di vacanza collettiva per singoli reparti aziendali, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi consecutivi.

Le vacanze individuali sono effettuate in base a un piano allestito entro il 31 marzo dai superiori responsabili, tenendo conto nella misura del possibile dei desideri espressi in tempo utile dal lavoratore e in quanto gli stessi non siano in contrasto con le esigenze del datore di lavoro. Il piano viene sottoposto alla direzione per approvazione.

20.3 In caso di inizio o interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze sono accordate pro rata temporis.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

- 20.4 Per interruzioni di lavoro dovute 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.
- 20.5 Quando le assenze superano i 2 mesi complessivi nell'arco di un anno, la riduzione è effettuata pro rata per l'ulteriore periodo di assenza, fermo restando il diritto del lavoratore alla metà dei giorni di vacanza di cui ha diritto, se ha lavorato almeno 3 mesi. Per determinare i giorni di riduzione, si considera una media mensile di 21.67 giorni lavorativi (260 all'anno). Nel caso di assenza continua su 2 anni, la deduzione dei 2 mesi viene fatta 1 volta sola.
- 20.6 È vietato sostituire le vacanze con denaro o altre prestazioni. Il termine per il consumo delle vacanze annuali scade al 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 21 Feste infrasettimanali

- 21.1 Il datore di lavoro concede ai lavoratori i giorni festivi riconosciuti nel Cantone Ticino.
- 21.2 Al personale addetto ai turni, in caso di servizio durante una festa infrasettimanale o anche quando il normale giorno di congedo cade in festa infrasettimanale, vengono bonificate 8.24 ore senza maggiorazioni. In questo caso per festa infrasettimanale si intende quella che cade fra lunedì e venerdì.
- 21.3 I giorni festivi infrasettimanali legali che cadono in un periodo di vacanza non sono considerati come giorno di vacanza.

Art. 22 Congedi pagati e non pagati

- 22.1 I giorni di congedo pagato servono unicamente al loro scopo specifico: essi non possono essere differiti nel tempo. Sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:
- a) tre giorni consecutivi per decesso del coniuge, di un figlio, dei genitori;
 - b) un giorno in caso di decesso di fratelli, sorelle, nonni, suoceri, zii, abiatichi, generi e nuore, cognati, nipoti;
 - c) una settimana in caso di matrimonio;
 - d) due giorni in caso di nascita o adozione di un figlio;
 - e) un giorno in caso di trasloco (limitatamente a una volta all'anno);
 - f) il tempo necessario in caso di reclutamento o proscioglimento militare.
- 22.2 L'esercizio di cariche pubbliche o sindacali, rispettivamente l'esercizio di servizi di interesse pubblico durante il tempo di lavoro non implica deduzioni salariali o dalle vacanze qualora non siano versate indennità sufficienti oppure non si tratti di lunghe assenze dal posto di lavoro.
- 22.3 Al personale meritevole e compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere concesso un congedo pagato per seguire attività giovanili extrascolastiche. Il congedo pagato non è concesso a coloro che beneficiano di oltre 23 giorni di vacanza, mentre resta salvaguardato il diritto del lavoratore secondo l'art. CO 329e.
- 22.4 In caso di decesso di un lavoratore o di un suo parente stretto (coniuge, figli, genitori, fratelli), compatibilmente con le esigenze di servizio, è concesso congedo pagato ai colleghi di lavoro, limitatamente al tempo necessario per la partecipazione alla cerimonia funebre.
- 22.5 Previo consenso del datore di lavoro, al lavoratore è concesso di assentarsi per visite e cure mediche o dentarie non programmabili nel tempo libero, svolte di regola a inizio o fine giornata lavorativa. Il tempo d'assenza è interamente a carico del collaboratore.
- 22.6 In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane dopo il parto.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, conformemente all'Art. 60 dell'ordinanza 1 della legge sul lavoro.

- 22.7 Per quanto riguarda i congedi per la cura di figli ammalati per persone con responsabilità familiari si rimanda alla legge federale sul lavoro.

Art. 23 Infortuni

- 23.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni professionali e non professionali. Il premio per gli infortuni non professionali può essere addebitato al lavoratore.
- 23.2 Il lavoratore ha diritto al 100% del salario netto anche per i giorni di carenza, a condizione che la SUVA non riduca le proprie prestazioni per colpa del lavoratore. In tal caso, si applica una riduzione proporzionale al salario versato.

Art. 24 Malattia

- 24.1 Trascorso il periodo di prova al personale è riconosciuto lo stipendio completo durante 180 giorni nel corso di un anno. Nel caso che il datore di lavoro riassicuri questa copertura, può essere richiesta la partecipazione del lavoratore al premio nella misura di un terzo.
- 24.2 In caso di assenza per malattia superiore a 180 giorni il collaboratore riceve lo stipendio al 90% per un massimo di 730 giorni.
- 24.3 In caso di assenza superiore a 360 giorni, sentito il parere della commissione paritetica aziendale, il datore di lavoro si riserva di pensionare il lavoratore che può accedere al pensionamento anticipato.
- 24.4 Trascorso il 730. giorno cessa il rapporto di lavoro e qualsiasi prestazione da parte del datore di lavoro.
- 24.5 Assenze interrotte dalla ripresa del lavoro per un tempo inferiore a 60 giorni si considerano continuate.
- 24.6 Le prestazioni versate in caso di malattia non potranno sfociare in casi di sovrassicurazione. L'adempimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di cui sopra lo tacita da qualsiasi pretesa derivante dall'art. 324 a) del C.O.
- 24.7 Rifacendosi al principio per cui la gestione della salute in azienda contribuisce a lunga scadenza al suo successo, AET, quale azienda innovativa e attenta ai bisogni del proprio personale, applica una particolare procedura di gestione della salute, denominata "Management della salute".
I superiori promuovono la salute dei propri collaboratori, operano per evitare gli infortuni e l'insorgere di malattie professionali e offrono un aiuto concreto ai fini della prevenzione e del reinserimento dopo una malattia di lunga durata. I collaboratori s'impegnano attivamente e con senso di responsabilità a mantenersi in salute e collaborano nella ricerca di soluzioni e misure concrete in caso di assenze frequenti o malattie di lunga durata.
I principi su cui si fonda il "Management della salute" sono:
- affrontare i problemi e non ignorarli;
 - prevenire invece di curare;
 - agire anziché reagire;
 - recuperare e riabilitare anziché invalidare.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 25 Servizio militare, servizio civile e di protezione civile

- 25.1 In caso di obblighi di servizio svizzero (militare, civile e di protezione civile), il lavoratore ha diritto alle seguenti prestazioni:
- | | | |
|----|--|--|
| a) | scuola reclute | |
| | - celibi senza obblighi di assistenza | 50% del salario |
| | - coniugati o celibi con obblighi di assistenza | 80% del salario |
| b) | altri servizi fino a 4 settimane per anno civile | 100% del salario |
| c) | altri servizi oltre le 4 settimane | 50% rispettivamente 80% del salario a dipendenza dell'esistenza di obblighi di assistenza. |
- 25.2 Le indennità della Cassa di compensazione restano acquisite da AET.
- 25.3 Le assenze per servizio militare devono essere annunciate non appena il lavoratore è a conoscenza del servizio e al più tardi al ricevimento dell'ordine di marcia.

Art. 26 Pagamento del salario in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro verserà un'indennità di tre mesi di stipendio a decorrenza dal giorno del decesso, 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.

Art. 27 Perfezionamento professionale

- 27.1 Il datore di lavoro riconosce 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 ad almeno 3 giorni di congedo pagato all'anno.

Art. 28 Abrogato

Art. 29 Copertura previdenziale

- 29.1 Il lavoratore con i requisiti di legge è assicurato obbligatoriamente secondo la LPP.
- 29.2 Il lavoratore (ad eccezione dei dipendenti ausiliari assunti a tempo determinato) è assoggettato obbligatoriamente alla fondazione autonoma Fondo di pensionamento anticipato dell'AET, regolato dal proprio regolamento.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

PARTE SECONDA

Art. 30 Mantenimento della pace sociale

- 30.1 Le parti contraenti s'impegnano a fare tutto quanto è in loro potere perché le disposizioni contenute nella prima parte del presente CCL siano applicate scrupolosamente e lealmente dai loro membri.
- 30.2 Per tutta la durata del CCL le parti contraenti e i rispettivi associati s'impegnano ad astenersi da qualsiasi misura di lotta, in modo speciale da scioperi o da boicotti.

Art 31 Codice etico

Su decisione del Consiglio di Amministrazione, AET ha introdotto un codice etico che riassume i principi etici e le regole di condotta in cui AET si riconosce e che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Le parti contraenti s'impegnano a rispettare i principi presenti nel codice adottato da AET.

Art. 32 Commissione paritetica aziendale

- 32.1 Per rendere efficace la collaborazione fra le parti contraenti è istituita la Commissione Paritetica Aziendale (CPA). Essa è composta da 2 membri e 2 supplenti rappresentanti la Direzione del datore di lavoro e 2 membri e 2 supplenti rappresentanti le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.
- 32.2 La quota addebitata di spese di gestione della Commissione sono pagate con i proventi dei contributi di solidarietà ed in caso di insufficienza di queste con le quote delle parti contraenti, che dovranno essere divise in parti uguali tra le organizzazioni dei datori di lavoro da una parte e le organizzazioni sindacali divise fra le stesse in parti uguali.
- 32.3 I compiti della CPA sono definiti dall'apposito regolamento (allegato 6).

Art. 33 Commissione dipendenti AET

La commissione dipendenti AET è regolata secondo le disposizioni dell'allegato 3 al CCL.

Art. 34 Contravvenzioni

Le contravvenzioni alle disposizioni contrattuali dovranno essere denunciate immediatamente alla CPA.

Art. 35 Controlli

La CPA avrà diritto di decidere l'esecuzione di controlli specialmente in rapporto all'applicazione del CCL.

Art. 36 Libertà sindacale e contributo di solidarietà

- 36.1 I dipendenti non affiliati ad una delle organizzazioni sindacali contraenti del CCL sono tenuti al pagamento di CHF 20 mensili.



Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

36.2 Il datore di lavoro tratterrà il suddetto importo sul salario mensile dei rispettivi dipendenti e lo trasmetterà alla CPA.

Art. 37 Sanzioni

Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dagli organi della CPA potrà essere sanzionata, a giudizio della CPA.

Art. 38 Durata

38.1 Il presente contratto entra in vigore il 1. gennaio 2017 e scadrà il 31 dicembre 2021.

38.2 Le parti convengono sulla massima disponibilità a procedere con una revisione in corrispondenza di mutate condizioni del mercato elettrico o del mondo del lavoro.

38.3 Il CCL rimane in vigore per la durata stipulata, anche in caso di cambiamento della forma giuridica dell'AET.

38.4 Il CCL si riterrà tacitamente rinnovato per un altro anno e così di seguito se non sarà disdetto almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata da una delle parti.

38.5 Il CCL avrà valore ancora tre mesi dopo la scadenza perdurando le trattative.

Azienda Elettrica Ticinese
Roberto Pronini Claudio Nauer

.....

Organizzazione Cristiano-Sociale del Cantone Ticino (OCST)
Gianni Guidicelli

.....

Sindacato svizzero dei servizi pubblici (VPOD)
Raoul Ghisletta

.....

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

ALLEGATO 1 Accordo per apprendisti

Valido dal 01.01.2017

Art. 1 Retribuzioni minime

Sono fissate le seguenti retribuzioni mensili minime a partire dal 01.01.2017:

Apprendisti operatori in automazione e polimeccanici (CFB)

nel 1. anno di tirocinio	CHF	589
nel 2. anno di tirocinio	CHF	802
nel 3. anno di tirocinio	CHF	1'016
nel 4. anno di tirocinio	CHF	1'284

Apprendisti di commercio e logistica

nel 1. anno di tirocinio	CHF	698
nel 2. anno di tirocinio	CHF	964
nel 3. anno di tirocinio	CHF	1'284

Apprendisti elettricisti di reti di distribuzione

nel 1. anno di tirocinio	CHF	803
nel 2. anno di tirocinio	CHF	1'003
nel 3. anno di tirocinio	CHF	1'304

Art. 2 Adeguamento al rincaro

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

Art. 3 Tredicesima mensilità

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

Art. 4 Indennità di trasferta

Agli apprendisti sono riconosciute le indennità fissate dall'art. 16 del CCL.

Art. 5 Vacanze

Gli apprendisti hanno diritto a 6 settimane di vacanza all'anno (30 giorni lavorativi), conformemente all'art. 20 del CCL.

Art.6 Orario di lavoro

Per tutti gli apprendisti l'orario di lavoro settimanale è di 40 ore.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

ALLEGATO 2 Cariche pubbliche e sindacali, servizi di interesse pubblico

Sono considerate cariche pubbliche e sindacali quelle di:

- municipale e supplente municipale
- consigliere comunale
- membro di commissioni comunali (che non riveste la carica di consigliere comunale)
- giudice di pace o supplente giudice di pace
- membro di delegazioni consortili (approvate dal Consiglio di Stato)
- presidente e membri del patriziato
- membro della Commissione dipendenti AET
- membro di comitati direttivi di organizzazioni sindacali
- esperto di commissioni esaminatrici cantonali.

Sono considerati servizi di interesse pubblico quelli di:

- pompieri
- samaritano
- usciere comunale
- addetto a servizi per aziende comunali
- addetto a mansioni analoghe di interesse pubblico, in particolare quelle remunerate anche parzialmente.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

ALLEGATO 3 Commissione dipendenti

Art. 1 Costituzione

La Commissione dipendenti (CD), si compone di un numero di membri (almeno 7) sufficiente per rappresentare il personale di esercizio dell'AET ripartito in gruppi secondo l'appartenenza ai diversi reparti. I gruppi vengono designati dalla Direzione d'accordo con i rappresentanti del personale.

La CD resta in carica tre anni, a partire dalla data della proclamazione dei membri eletti.

Nella sua seduta costitutiva, la CD elegge il Presidente, il vicepresidente, il segretario e il cassiere, che restano in carica tre anni.

Queste nomine devono essere comunicate per iscritto entro breve termine alla Direzione.

Art. 2 Scopo

La CD rappresenta i lavoratori per la firma del contratto collettivo di lavoro.

Essa può dare suggerimenti e fare proposte alla Direzione su questioni riguardanti il personale, in particolare:

- a) sulle condizioni di lavoro
- b) sulla semplificazione, il miglioramento e la riorganizzazione del lavoro
- c) su questioni di interesse generale riguardanti il personale.

La CD inoltre designa i rappresentanti dei dipendenti in qualità di delegati alle assemblee della Cassa pensioni e del Fondo di pensionamento anticipato.

Art. 3 Scelta dei membri

L'elezione della CD, a scrutinio segreto, viene organizzata dalla Direzione alla fine di ogni periodo di carica, entro il 30 gennaio e si svolge nel modo seguente:

- a) al personale di esercizio è inviato un modulo per la votazione, da rispedire alla Direzione in apposita busta chiusa dopo l'espressione di voto
- b) lo spoglio viene eseguito da almeno due delegati della Direzione, assistiti da due delegati della CD in carica, i nomi dei quali vanno comunicati alla Direzione una settimana prima dello spoglio
- c) decide la maggioranza assoluta dei voti validi
- d) i risultati della votazione sono comunicati agli interessati per iscritto dalla Direzione, che provvede alla pubblicazione, all'albo di ogni impianto o sede di lavoro, dell'elenco dei prescelti.

Art. 4 Convocazione

La CD è convocata dal proprio Presidente, su richiesta di almeno tre membri o dalla Direzione. Si riunisce comunque, di regola, due volte all'anno con la Direzione.

Art. 5 Decisioni

Per le decisioni fa stato la maggioranza assoluta dei voti espressi dai membri presenti.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

Art. 6 Attività dei membri

In nessun caso l'attività dei membri della CD sarà di ostacolo alle loro mansioni professionali.

Art. 7 Congedo pagato per le sedute

Per la seduta costitutiva, per quelle indette dalla Direzione e per eventuali altre con organi sindacali, che non possono essere tenute fuori dal normale orario di lavoro, è concesso congedo pagato, compreso il tempo per le trasferte.

Il congedo è concesso per l'assenza dal lavoro nell'ambito dell'orario normale di lavoro.

L'autorizzazione per altre sedute della CD che comportano un'assenza dal lavoro riconosciuta con un congedo pagato, è da concordare anticipatamente con RU.

Art. 8 Indennità di trasferta per le sedute

Sono rimborsate le spese di viaggio conformemente al contratto collettivo AET, dalla sede di lavoro, o dal domicilio del membro, al luogo della seduta.

Art. 9 Affari urgenti

Ai membri è concesso di dedicare, durante l'orario normale di lavoro, fino a un'ora alla settimana al massimo agli affari urgenti (convocazioni, contatti telefonici, ecc.), inteso che gli interessati si impegnino a usufruire di questa concessione con discernimento e solo in caso di effettiva necessità.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

ALLEGATO 4 Supplenza nei turni

- 1) Le supplenze durante le ore notturne nei giorni feriali (dalle ore 00.00 del lunedì alle ore 24.00 del venerdì) sono parificate alle ore lavorative del personale soggetto al normale orario di lavoro per cui non comportano:
 - a) nessuna maggiorazione sulle ore di lavoro prestate
 - b) nessuna deduzione di ore, sia nei giorni d'inizio che di fine del periodo di supplenza.

- 2) Al personale chiamato a sostituire nel turno notturno dopo aver lavorato nello stesso giorno (parzialmente o tutto il giorno), sono bonificate le ore prestate senza maggiorazioni, qualora le stesse non eccedano le 8.4 ore.
Con la maggiorazione del 50 % le ulteriori ore.

- 3) Le ore di supplenza in giorni festivi (dalle ore 00.00 alle 24.00) effettuate dal personale non addetto alle regolari squadre di turno sono bonificate con 8.4 ore e la maggiorazione del 50%.

- 4) Per le supplenze che si protraggono oltre una settimana intera, viene allestito un conteggio tra le ore prestate effettivamente e le ore normali di lavoro settimanale.
Non vi sono deduzioni per le ore prestate in meno. Invece, le ore prestate in più sono bonificate con la maggiorazione del 50%. In questo caso cade la disposizione del paragrafo 6.

- 5) Al personale in congedo settimanale, chiamato a prestare servizio di supplenza, sono bonificate 8.4 ore e la maggiorazione del 50%.

- 6) Ai fini del calcolo delle ore, il turno di 6 ore è parificato alle 8.4 ore della durata normale del lavoro.

Contratto collettivo di lavoro per il personale AET (CCL AET) – 01.01.2017

ALLEGATO 5 Commissione paritetica aziendale (CPA)

Art. 1 Composizione

- 1.1 La CPA è composta da 2 membri e 2 supplenti rappresentanti la Direzione del datore di lavoro e 2 membri e 2 supplenti rappresentanti le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.
- 1.2 La CPA nomina al suo interno un presidente e un segretario. Il presidente e il segretario non possono appartenere alla stessa delegazione.

Art. 2 Competenze

Alla CPA incombono i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'applicazione e interpretazione del CCL
- b) procedere a richiesta di una delle parti a controlli sull'applicazione del CCL.

Art. 3 Procedura

- 3.1 Se la CPA intende apportare modifiche al CCL o nei casi in cui deve emanare direttive o regolamenti, le decisioni sono valide e impegnative per le parti se prese all'unanimità dei suoi membri.
- 3.2 Contro la decisione della CPA è data alle parti la facoltà di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione alla Commissione speciale di ricorso.

Art. 4 Quote sindacali

- 4.1 I dipendenti non affiliati ad una delle organizzazioni sindacali contraenti il CCL sono tenuti al pagamenti di CHF 20 mensili.
- 4.2 L'azienda tratterrà il suddetto importo sul salario mensile dei rispettivi dipendenti e lo trasmetterà alla CPA.

Art. 5 Finanziamento

Gli importi incassati dalla CPA serviranno:

- a) a pagare le spese di formazione del CCL e quelle connesse con l'applicazione e con il controllo del CCL stesso
- b) a coprire le spese della CPA
- c) per scopi di perfezionamento professionale, di tutele degli interessi generali dell'azienda, di aiuto a favore dei dipendenti in caso di bisogno e al sovvenzionamento di iniziative sociali a favore del personale. È esclusa in ogni caso la ripartizione dei proventi fra le parti contraenti. Eventuali aiuti a favore di dipendenti in caso di bisogno saranno decisi, su richiesta degli interessati, dalla CPA. Tali decisioni sono inappellabili.

Art. 6 Commissione speciale di ricorso

- 6.1 La commissione speciale di ricorso è l'autorità preposta ad esaminare i ricorsi contro le decisioni della CPA. Essa è nominata dalla CPA stessa.
- 6.2 La commissione speciale di ricorso è composta da un rappresentante della Direzione, da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali e da un membro neutro scelto di comune accordo; quest'ultimo è di regola scelto fra i magistrati giudiziari ticinesi.
- 6.3 La commissione speciale di ricorso può dare pareri giuridici sull'interpretazione delle norme del CCL.