

Promemoria sul CCL 2019

Quali aziende sottostanno al CCL? (Campo d'applicazione aziendale)

Sottostanno al CCL le aziende produttrici o fornitrici di ogni tipo di pane, prodotti di panetteria (compresa la piccola pasticceria), cioccolato e altri preparati alimentari contenenti cacao, articoli di pasticceria e gelati. La durata (prodotti freschi o prodotti a lunga conservazione) e il tipo di produzione (artigianale, commerciale o industriale) sono irrilevanti.

Aziende con una parte dedicata alla ristorazione: data l'equivalenza del CCL Panettieri-Confettieri al CCNL, il CCL Panettieri-Confettieri si applica all'intera azienda, a condizione che esista un'unità di produzione, che i locali della parte dedicata alla ristorazione siano collegati al negozio e che la parte dedicata alla ristorazione applichi sostanzialmente gli stessi orari di apertura.

Quali lavoratori sottostanno al CCL? (Campo d'applicazione personale)

Tutti i lavoratori sottostanno al CCL (incl. il personale non qualificato, il personale impiegato nella ristorazione, nell'amministrazione, nella manutenzione, nella logistica, ecc.). La distinzione tra collaboratori qualificati e non qualificati avviene in base al CCL.

Sono esclusi dal CCL:

1. gli impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato ai sensi dell'art. 3 LL, come esercenti e direttori (i responsabili/le responsabili del forno e della vendita non sono considerati impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato e pertanto sottostanno al CCL, a condizione che non soddisfino al contempo i requisiti di impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato)
2. i membri della famiglia del titolare dell'azienda o dell'esercente (coniugi, genitori, fratelli e sorelle, discendenti diretti). Nel caso delle persone giuridiche (SA, Sagl) si parla di titolare dell'azienda qualora quest'ultimo detenga il 51% o più delle azioni o delle quote
3. le persone in formazione ai sensi della LFPr
4. gli allievi delle scuole professionali durante il periodo scolastico. Gli stagisti possono essere esclusi contrattualmente dal CCL, a condizione che il contratto di lavoro sia finalizzato al conseguimento dell'attestato di un corso di formazione professionale (APF e EPS) (solo formazione continua del settore)
5. musicisti, artisti, disc jockey

Non sono più esclusi gli impiegati con un orario di lavoro medio fino a 8 ore/settimana.

Principali novità a partire dal 1° gennaio 2019:

1. Il **periodo di prova** è di 3 mesi, ma può essere ridotto fino a un mese mediante accordo scritto.
2. La disdetta è possibile per la fine del mese o per il 15 del mese. L'esclusione di uno di questi termini di disdetta deve essere concordata per iscritto.
3. I **salari minimi** in conformità alle normative salariali (personale della produzione, personale delle vendite, personale della ristorazione e altro personale) variano a seconda dell'attestato di qualificazione professionale e dell'attività prevalentemente svolta (dipendenza dalla funzione). All'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a interrogare il lavoratore in merito agli attestati/diplomi dichiarati equivalenti di cui quest'ultimo dispone e a riportarli per iscritto. I diritti di lavoratore qualificato decorrono dalla ricezione e dalla presa conoscenza da parte del datore di lavoro di un attestato di qualificazione professionale o della relativa dichiarazione di equivalenza. Fino a quando tale condizione non è soddisfatta, i lavoratori possono far valere unicamente salari minimi come lavoratori non qualificati. Il salario minimo orario si calcola, per una settimana di 42 ore, in base al salario mensile diviso 182.
4. Il diritto alla **tredecimesima mensilità** decorre dall'inizio del rapporto di lavoro per il personale della parte dedicata alla gastronomia (a condizione che il rapporto di lavoro non venga sciolto durante il periodo di prova), mentre per gli altri lavoratori dal termine del periodo di prova (1/12 del salario annuo concordato contrattualmente escluse le indennità). Nel caso dei collaboratori con salario orario ai fini del calcolo si terrà conto dell'indennità per le vacanze (10.64%) e dell'indennità per i giorni festivi (2.27%).
5. In determinate circostanze è consentito non effettuare la **registrazione della durata del lavoro** (art. 16bis CCL).
6. Il **supplemento per il lavoro notturno ai sensi del CCL** (da non confondere con quello ai sensi della LL) si applica soltanto per il personale qualificato nella produzione.

Nel caso dei rapporti di lavoro instaurati prima del 1° gennaio 2019 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il supplemento per il lavoro notturno di cui all'art 17, cpv. 1, del CCL 2015 (supplemento del 25% tra le 22.00 e le 04.00) fino al termine del rapporto di lavoro. È fatta salva la possibilità di concordare una modifica del contratto, la quale potrà contemplare che il supplemento per il lavoro notturno sia riconosciuto solo per le ore lavorative tra le 22.00 e le 03.00 e che il supplemento effettivamente riconosciuto del 25% per ogni ora lavorata corrisponda a un importo forfettario (0.4% del salario mensile concordato contrattualmente per la media delle ore di lavoro settimanali svolte).

Dal 01.01.19 il supplemento per il lavoro notturno ai sensi del CCL può essere versato come segue:

- a) come supplemento salariale del 25% per ogni ora di lavoro effettivamente svolta tra le 22.00 e le 03.00, oppure
 - b) come importo forfettario attraverso un aumento del salario mensile dello 0.4% per la media delle ore di lavoro settimanali svolte tra le 22.00 e le 03.00. Il supplemento notturno forfettario deve essere concordato contrattualmente.
7. Per i lavoratori il cui salario mensile medio ammonta ad almeno CHF 6'750.- (esclusa tredicesima mensilità), l'**indennità per le ore supplementari** (compensazione e/o anche indennizzo finanziario) può essere esclusa contrattualmente.

8. **L'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia** deve essere stipulata con un periodo d'attesa massimo di 60 giorni. Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore l'88% del salario, al massimo il salario netto fino a quel momento percepito, a condizione che il rapporto di lavoro abbia avuto una durata superiore a tre mesi o sia stato sottoscritto per una durata superiore a tre mesi. I premi effettivi dell'assicurazione d'indennità giornaliera sono per metà a carico del lavoratore.
9. I **contributi per le spese di esecuzione** sono costituiti dal contributo a carico del datore di lavoro, pari allo 0.12% della somma salariale AVS lorda (max. CHF 13'200 all'anno), e dal contributo a carico del lavoratore, pari a CHF 10/mese (grado di occupazione pari o superiore al 50%) o a CHF 5/mese (grado di occupazione inferiore al 49%). Il contributo a carico del lavoratore è dedotto dal suo salario. Il contributo a carico del lavoratore non è dovuto da parte dei lavoratori che non raggiungono il reddito di poco conto secondo AVS pari attualmente a CHF 2300 all'anno o che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinaria.

Ulteriori disposizioni importanti in vigore dal 1° novembre 2015:

10. Nel **conteggio del salario** il salario lordo, le indennità e le deduzioni devono essere indicati separatamente (art. 14 CCL). Dal 1° gennaio 2019, i supplementi (ad eccezione del supplemento per indennità di vacanza nel caso dei lavoratori retribuiti a ore) possono essere indicati anche solo nel contratto (art. 1 cpv. 5 CCL); l'indicazione nel conteggio del salario è tuttavia raccomandata.
11. I **contratti di lavoro** all'inizio di un rapporto di lavoro e le **disdette** necessitano della **forma scritta** (art. 9 CCL).
12. I lavoratori hanno diritto a **6 giorni festivi retribuiti** all'anno (indennità per i giorni festivi al 2.27% per i lavoratori retribuiti a ore).
13. A tutti i collaboratori che sottostanno al CCL spettano **cinque settimane di vacanza** (indennità di vacanza al 10.64%) (art. 22 CCL).
14. È obbligatorio stipulare un'**assicurazione complementare contro gli infortuni** (nell'ordine del 10%) che in caso di totale inabilità lavorativa a decorrere dal 31° giorno garantisce in totale il 90% del salario assicurato (art. 36 CCL).