

Commento

**al contratto collettivo
di lavoro per il ramo
della
panetteria-pasticceria-
confetteria svizzera**

Edizione gennaio 2021

Indice

Premesse.....	7
A. Definizioni, parti contraenti, scopo e campo d'applicazione del CCL	8
Art. 1 Definizioni.....	8
Art. 2 Parti contraenti	11
Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto.....	11
Art. 4 Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare.....	12
Art. 5 Campo d'applicazione aziendale	12
Art. 6 Campo d'applicazione personale.....	13
Art. 6a Lavoratori formati	14
Art. 6b Lavoratori non formati.....	16
Art. 6c Eccezioni	17
Art. 7 Abrogato.....	19
Art. 8 Deroghe alle regolamentazioni del CCL	19
B. Inizio e cessazione del rapporto di lavoro.....	20
Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova.....	20
Art. 10 Disdetta	21
C. Salario	25
Art. 11 Salari minimi / regolamentazioni salariali	25
Art. 12 Trattative salariali	28
Art. 13 13a mensilità	28
Art. 14 Versamento del salario	30
D. Orario di lavoro e tempo di riposo	31
Art. 15 Orario di lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni.....	31
Art. 16 Controllo dell'orario di lavoro	31
Art. 16bis Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro	35
Art. 17 Ore di lavoro fra le 22.00 e le 3.00.....	36
Art. 18 Ore supplementari.....	41
Art. 19 Lavoro straordinario.....	44
Art. 20 Giorni festivi ufficiali.....	45
Art. 21 Lavoro domenicale e nei giorni festivi	47
Art. 22 Durata delle vacanze	47
Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze.....	49
Art. 24 Giorni di congedo pagati.....	50
Art. 25 Formazione professionale specifica di base e continua	51
E. Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori.....	51
Art. 26 Obblighi generali dei datori di lavoro.....	51
Art. 27 Attestato di lavoro/certificato di lavoro	52
Art. 28 Obblighi generali dei lavoratori	53

Art. 29 Responsabilità del lavoratore	54
Art. 30 Abrogato.....	54
Art. 31 Accordo su vitto e alloggio.....	54
F. Indennità per perdita di salario e assicurazioni sociali	55
Art. 32 Salario in caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa.....	55
Art. 33 Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	56
Art. 34 Indennità di maternità	60
Art. 35 Servizio militare	61
Art. 36 Infortunio	62
Art. 37 Premi/copertura assicurativa insufficiente.....	63
G. Previdenza professionale per il personale.....	64
Art. 38 Casse pensioni PANVICA	64
H. Disposizioni formali	65
Art. 39 Obbligo di mantenere la pace.....	65
Art. 39a Violazioni del contratto	65
Art. 40 Commissione permanente.....	65
I. Questioni finanziarie	66
Art. 41a Costi.....	66
Art. 41b Contributi professionali	66
Art. 41b ^{bis} Dichiarazione.....	67
Art. 41c Pena convenzionale	69
Art. 41d Utilizzo dei contributi.....	70
Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale	71
Art. 43 Durata del CCL/trattative contrattuali	71
Art. 44 Disdetta del CCL	71
Art. 45 Traduzioni	72
J. Disposizioni finali.....	72
Art. 46 Garanzia dei diritti acquisiti.....	72
Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2015.....	74

Elenco delle abbreviazioni

cpv.	capoverso
AG	Aktiengesellschaft (società per azioni)
AVS	Assicurazione Vecchiaia e Superstiti
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
LL	Legge del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
OLL 1	Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la Legge sul lavoro
OLL 2	Ordinanza 2 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro (disposizioni speciali per determinati gruppi di aziende o lavoratori e lavoratrici)
OLL 5	Ordinanza 5 del 28 settembre 2007 concernente la legge sul lavoro (protezione dei giovani lavoratori)
art.	articolo
MSSL	Medici del lavoro e agli altri Specialisti della Sicurezza sul Lavoro
CCOG	Conferimento del Carattere Obbligatorio Generale
LFPPr	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla Formazione Professionale
DTF	Decisione del Tribunale Federale
EP	Esame di Professione
es.	esempio
ad es.	ad esempio
AIP	Assicurazione Infortuni Professionali
LPP	Legge sulla Previdenza Professionale; legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
CHF	franchi svizzeri
AELS	Associazione Europea di Libero Scambio
AFC	Attestato Federale di Capacità
CFP	Certificato Federale di Formazione Pratica
IPG	Indennità di Perdita Guadagno
LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno)
ecc...	eccetera
ev.	eventualmente
escl.	escluso

DFE	Dipartimento Federale dell'Economia
UE	Unione Europea
sg.	seguinte
sgg.	seguinti
CCL	Contratto Collettivo di Lavoro
EPS	Esame di Professione Superiore
incl.	incluso
AI	Assicurazione per l'Invalidità
Cap.	capitolo
IGM	Assicurazione di Indennità Giornaliera di Malattia
LAMal	Legge federale del 18 marzo 1994 sull'Assicurazione Malattie
CCNL	Contratto Collettivo di lavoro per il settore alberghiero e della ristorazione svizzero
lett.	lettera
LDerr	Legge federale del 9 ottobre 1992 sulle derrate alimentari (Legge sulle Derrate alimentari)
max.	massimo
Legge sulla partecipazione	Legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori nelle aziende
N	Nota
AINP	Infortunio non professionale
CO	Legge federale del 30 marzo 1911 riguardante l'integrazione del Codice Civile svizzero, parte quinta: Codice delle Obbligazioni
CAP	Codice di Avviamento Postale
LEF	Legge federale dell'11 aprile 1889 sull'esecuzione e sul fallimento
ASPPP	Associazione Svizzera del Personale della Panetteria e Pasticceria
PCS	Associazione svizzera Mastri Panettieri-Confettieri
UIB	Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie
LAINF	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'Assicurazione contro gli Infortuni
OAINF	Ordinanza del 20 dicembre 1982 sull'Assicurazione contro gli Infortuni

cfr.

confronta

DEFER

Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della
ricerca

Premesse

Obiettivo e scopo del commento

Il presente commento al CCL nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera è destinato ad aiutare gli utilizzatori nell'interpretazione e nella comprensione delle singole norme del CCL. Oltre alle spiegazioni delle singole disposizioni del CCL, il commento contiene - con riserva di completezza - altre integrazioni utili da altre fonti giuridiche (ad esempio dal Codice delle obbligazioni, dalla Legge sul lavoro, ecc...)

Con il presente commento intendiamo spiegare le disposizioni del CCL nel modo più chiaro, comprensibile e trasparente possibile.

Per semplificare gli autori si sono presi la libertà di utilizzare nel commento solo la forma maschile al singolare, senza dare con ciò alcun tipo di valutazione. Naturalmente le stesse regole si applicano a entrambi i sessi con solo alcune eccezioni (ad esempio la gravidanza).

Impostazione e struttura del commento

Il seguente commento si riferisce al CCL attualmente in vigore per il ramo della panetteria, pasticceria e confetteria per gli anni 2019 - 2023. Dove si fa riferimento al CCL valido dal 2015 fino alla fine del 2018, questo viene chiamato CCL 2015.

Il commento a ogni singolo articolo contiene innanzitutto la formulazione della disposizione del CCL. Segue poi la spiegazione del rispettivo articolo, nella misura in cui è necessario un commento per chiarire la disposizione.

Il commento non pretende di essere esaustivo. Va notato che il commento riflette i punti di vista e le opinioni comuni della Commissione Paritetica Panettieri-Confettieri svizzeri. Le parti sociali non sono d'accordo sull'interpretazione che si spinge oltre.

La Commissione Paritetica Panettieri-Confettieri svizzeri non si assume alcuna responsabilità in merito all'aggiornamento, alla correttezza e alla completezza del presente commento. Essa declina ogni responsabilità in merito al commento al CCL riportato qui di seguito.

A. Definizioni, parti contraenti, scopo e campo d'applicazione del CCL

Art. 1 Definizioni

Nel presente contratto collettivo di lavoro (qui di seguito abbreviato in CCL), i termini utilizzati hanno i seguenti significati:

1 Parti contraenti

Le parti contraenti sono le parti che hanno stipulato il CCL, conformemente all'art. 2 CCL.

2 Datori di lavoro / lavoratori

I datori di lavoro e i lavoratori sono le parti contraenti del contratto individuale di lavoro.

3 Anno civile

Per anno civile s'intende di volta in volta il periodo di 12 mesi dal 1° gennaio al 31 dicembre.

4 Anno di servizio

L'anno di servizio corrisponde ad un periodo di 12 mesi a partire dall'inizio del rapporto di lavoro in una determinata azienda, risp. alle dipendenze di un determinato datore di lavoro. Gli anni di tirocinio non sono considerati anni di servizio.

Finché l'interruzione tra due periodi lavorativi non supera i 6 mesi, questi periodi lavorativi svolti all'interno della stessa azienda o alle dipendenze dello stesso datore di lavoro verranno sommati per il calcolo degli anni di servizio del lavoratore in questione. La somma è pertanto esclusa se, durante il periodo d'interruzione, l'azienda è stata rilevata da un altro datore di lavoro oppure se il lavoratore è stato alle dipendenze di un altro datore di lavoro.

La stessa disposizione si applica ai congedi non pagati rispettivamente in caso di stage all'estero. In caso di rilevamento di un'azienda, si applica l'art. 333 CO.

5 Supplemento salariale

Per supplemento salariale s'intende il supplemento sia previsto sia calcolato in base ad una percentuale del salario lordo pagato in aggiunta al rispettivo salario orario lordo (nel caso della settimana lavorativa di 42 ore: salario mensile diviso 182) o al salario mensile e che deve essere specificato separatamente nel contratto o nel conteggio del salario.

Esempi sono i supplementi per il lavoro notturno, il lavoro domenicale, il lavoro nei giorni festivi, il lavoro durante le vacanze, i supplementi per le ore straordinarie, gli assegni per i figli e per la formazione.

6 **Lavoratori a tempo parziale**

I lavoratori a tempo parziale sono lavoratori occupati a meno del 100% nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e ciò a prescindere dal fatto che venga corrisposto loro un salario mensile o orario.

Commento

Cpv. 1: Parti contraenti

Le parti contraenti come **parti del CCL** sono le persone elencate nell'art. 2 del CCL e le parti sociali:

Sono, da una parte, l'**Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)**; cfr. www.swissbaker.ch), che rappresenta gli interessi dei datori di lavoro, e dall'altra **Hotel & Gastro Union** (cfr. www.hotelgastrounion.ch) e il **Sindacato Syna** (cfr. www.syna.ch), che rappresentano i lavoratori.

Cpv. 2: Datori di lavoro / lavoratori

Le parti contraenti secondo l'art. 1 cpv. 1 e l'art. 2 CCL sono da distinguere dalle **parti del contratto individuale di lavoro**, i lavoratori e i datori di lavoro.

Esempio:

La signora X lavora per la "Brötli-Beck AG" come venditrice. Brötli-Beck AG è il datore di lavoro e la signora X è la lavoratrice con rispettivo contratto di lavoro (individuale).

Cpv. 3: Anno civile

Un anno civile inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre dello stesso anno. Un anno civile completo copre un periodo di dodici mesi.

I diritti contrattuali sono calcolati per anno solare o di servizio completo (ad esempio 13a mensilità, vacanze, ecc...). Nel caso di relazioni contrattuali di durata inferiore a un anno, questi diritti sono dovuti pro rata.

Cpv. 4: Anno di servizio

Sia i diritti contrattuali che quelli legali sono in parte legati al numero di anni di servizio (ad es.: termine di preavviso secondo l'art. 335c CO), cfr. commento all'art. 10 CCL). Anche un anno intero di servizio copre un periodo di dodici mesi. Tuttavia non inizia il 1° gennaio di un anno, bensì nella data dell'inizio del contratto con un determinato datore di lavoro.

Esempio:

La signora X ha completato il suo tirocinio presso "Brötli-Beck AG" a fine luglio 2018. Successivamente ha lavorato sempre per "Brötli-Beck AG" come venditrice dal 1° agosto 2018. Il suo primo anno di servizio presso "Brötli-Beck AG" dura quindi dal 1° agosto 2018 al 31 luglio 2019 e il suo secondo anno di servizio dal 1° agosto 2019 al 31 luglio 2020, e così via.

Se però la Sig. X, ad esempio, il 1° febbraio 2019 cambia posto di lavoro e va a lavorare presso "Süss-Confiserie GmbH", il conteggio degli anni di servizio presso "Süss-Confiserie GmbH" ricomincia di nuovo il 1° febbraio 2019 per il primo anno di

servizio (sono fatti salvi i casi obbligatori previsti nell'art. 333 CO). Interruzioni contrattuali fino a sei mesi:

Se un rapporto contrattuale con lo stesso datore di lavoro viene interrotto per un massimo di sei mesi, il conteggio degli anni di servizio continua dopo l'interruzione; tuttavia, la durata dell'interruzione non viene conteggiata.

Tuttavia è esclusa la continuazione del conteggio degli anni di servizio se durante l'interruzione il lavoratore lavora per un altro datore di lavoro o se l'attività del datore di lavoro viene rilevata da un terzo.

Esempio:

Dopo aver iniziato a lavorare presso "Süss-Confiserie GmbH" il 1° febbraio 2019, la signora X prende un congedo non pagato dal 1° gennaio 2020 a fine maggio 2020, durante il quale il suo contratto di lavoro è sospeso. Dopo un'interruzione di cinque mesi, la signora X riprende il suo lavoro presso "Süss-Confiserie GmbH". Di conseguenza, il suo primo anno di servizio finisce il 30 giugno 2020 (da febbraio a dicembre 2019 undici mesi, giugno 2020 è il dodicesimo mese).

Se X stabilisce un rapporto di lavoro con un altro datore di lavoro nel periodo da gennaio a fine maggio 2020, ma nonostante ciò ritorna presso "Süss-Confiserie GmbH" il 1° giugno 2020, il suo primo anno di servizio presso "Süss-Confiserie GmbH" ricomincia il 1° giugno 2020 e dura fino al 31 maggio 2021.

Interruzioni contrattuali di sei mesi o più:

Tuttavia, se termina un contratto e si stabilisce un nuovo rapporto contrattuale con lo stesso datore di lavoro dopo un lungo periodo (sei mesi o più), il conteggio degli anni di servizio ricomincia in ogni caso di nuovo.

Bisogna distinguere gli anni di servizio dagli anni professionali (cfr. regolamentazioni salariali), che iniziano al più presto dopo il completamento del tirocinio. L'anno professionale corrisponde a un periodo di 12 mesi durante il quale il lavoratore lavora *in qualsiasi azienda* svolgendo la professione imparata.

Cpv. 5: Supplemento salariale

Esempi di supplementi salariali sono i supplementi per il lavoro notturno, il lavoro domenicale, il lavoro nei giorni festivi, il lavoro durante le vacanze e i supplementi per le ore straordinarie o per lavoro straordinario. Cfr. commento all'art. 17, art. 18, art. 19, art. 20, art. 21, art. 22 CCL ecc...

Gli assegni familiari sono regolati su base cantonale. I tipi e le aliquote degli assegni familiari possono essere scaricati dalla homepage dell'UFAS (<https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaeetze.html>).

Cpv. 6: Lavoratori a tempo parziale

Il carico di lavoro (medio) di un impiegato a tempo parziale è inferiore al 100%. Il pagamento nel salario mensile o orario non riflette il carico di lavoro.

I diritti contrattuali sono calcolati, in particolare anche nel CCL, per un carico di lavoro del 100% (ad es. salario minimo). Nel caso del lavoro a tempo parziale, questi diritti sono dovuti in proporzione all'entità del carico di lavoro.

Art. 2 Parti contraenti

Le parti contraenti sono:

per i datori di lavoro:

a) l'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

e per i lavoratori:

b) Hotel & Gastro Union

c) il sindacato Syna

Commento

Dal conferimento del carattere obbligatorio generale del CCL secondo il Decreto del Consiglio federale dell'8 ottobre 2015, è irrilevante l'adesione delle parti dei contratti individuali a una delle parti contraenti. Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale si applicano a tutti coloro che rientrano nel campo d'applicazione definito dal Consiglio federale nel suo Decreto del 6 novembre 2019, (cfr. <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2018/7107.pdf>).

In merito alle parti contraenti cfr. anche il commento all'art. 1 cpv. 1 CCL.

Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto

- 1 Adottando chiari principi di politica del personale, le parti contraenti vogliono contribuire a creare nelle aziende un clima di stabilità e fiducia. Le basi a questo scopo sono date da condizioni di lavoro trasparenti e corrette volte a promuovere anche la competitività economica.*
- 2 Le parti contraenti si impegnano affinché nessuno sia discriminato, in particolare per l'origine, la nazionalità, il sesso, l'età, la lingua, la posizione sociale, il modo di vivere, le convinzioni religiose, ideologiche o politiche, oppure a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.*

Commento

Dall'art. 3 del CCL i singoli lavoratori e datori di lavoro non possono derivare alcun diritto e obbligo diretto. È di natura programmatica e serve per interpretare le singole disposizioni.

Art. 4 Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare

- 1 *Il CCL è valido in tutta la Svizzera.*
- 2 *In linea di massima, il CCL è pure valido per i membri della PCS del Canton Ginevra, anche se per alcuni singoli settori valgono delle disposizioni separate concordate dalle parti sociali e riassunte nei "COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENÈVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE".*

Commento

Nel Canton Ginevra dovevano essere osservati i "COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE".

Tuttavia, questi sono decaduti a partire dal 2019.

Art. 5 Campo d'applicazione aziendale

- 1 *Sono assoggettati al presente contratto tutti i datori di lavoro/tutte le aziende nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria, unitamente a tutti i loro settori.*
- 2 *Fanno in particolare parte del ramo della panetteria-pasticceria-confetteria le aziende della ristorazione, come caffè e simili, che costituiscono con le aziende sopracitate un'unità aziendale, a condizione che siano collegate a negozi del commercio al dettaglio e che pratichino essenzialmente gli stessi orari del negozio.*

Commento

Il campo d'applicazione aziendale indica quali **aziende/datori di lavoro** sono assoggettati al CCL. L'appartenenza alla PCS è ininfluenza, è importante unicamente se l'azienda rientra nel ramo della panetteria, pasticceria e confetteria (definita in breve "ramo panetteria-confetteria") come definita dal Decreto del Consiglio federale:

*Detto ramo comprende tutti i **produttori o fornitori** di qualsiasi tipo di pane, prodotti da forno (inclusi pasticceria fine e dolci), cioccolato e altre preparazioni alimentari contenenti cacao, dolciumi e gelati che sono interamente o parzialmente **prodotti e / o venduti** sotto la supervisione del produttore o del fornitore.*

*Anche gli **esercizi di gastronomia formanti un'unità** con suddette aziende appartengono al ramo della panetteria, pasticceria e confetteria, a condizione che **siano fisicamente collegati** e abbiano **sostanzialmente gli stessi orari di apertura** del punto vendita associato.*

Sono escluse le aziende dell'industria svizzera del cioccolato.

Il punto di partenza per l'esame del campo di applicazione sono i prodotti tipici offerti nel ramo della panetteria-confetteria, sia dolci che salati, indipendentemente dalla loro durata di conservazione. Questi includono in particolare il pane (pane normale e pane speciale), i prodotti da forno, compresi i prodotti da forno fini (come torte,

croissant alle noci ecc...), i prodotti da forno a lunga conservazione (come biscotti, cialde, biscotti simili ai Lebkuchen o al pane, pasticcini da aperitivo e salatini, ecc..), i biscotti dolci, i dolciumi, il cioccolato, i prodotti a base di cioccolato (ad esempio le praline di cioccolato), i dolciumi e i gelati ecc...

Sia la **produzione** che anche la **vendita** di tali prodotti a pagamento soddisfano il suddetto campo di applicazione aziendale. Nel caso del commercio di tali prodotti sono irrilevanti il punto di vendita (locali di vendita, punti di vendita mobili, stand, ecc...) e il luogo di consumo (posti a sedere).

A partire dalla modifica del 2019 è sufficiente la produzione o la vendita di prodotti del ramo della panetteria-confetteria. Fino alla fine del 2018, secondo il Decreto del Consiglio federale l'azienda doveva essere produttrice e venditrice per rientrare nel CCOG. Data questa restrizione, ha preso piede una pratica di elusione di cui tiene conto il nuovo Decreto del Consiglio federale. Se, per esempio, la società madre si dedica alla produzione mentre la filiale giuridicamente indipendente cura solo la vendita, sia la società madre che la filiale sono soggette al CCOG e devono rispettare il CCL. Allo stesso modo, i franchising che vendono prodotti di panetteria-confetteria sono compresi nel CCOG.

Se il campo di applicazione aziendale è soddisfatto, l'intera azienda con tutte le sue parti operative, in particolare anche la parte di gastronomia (vedi sotto), rientra nel CCL.

Dal 2019 la parte di ristorazione di aziende del ramo della panetteria-confetteria - **indipendentemente dal numero di posti a sedere** - è coperta esclusivamente dal CCL del ramo della panetteria-confetteria; il CCNL non viene più applicato. Si presuppone tuttavia

- che la parte di ristorazione formi un'**unità aziendale** con la vendita,
- sia **collegata fisicamente** a quest'ultima e
- abbia essenzialmente gli stessi orari di apertura.

Sono esclusi dal campo di applicazione aziendale le aziende dell'industria svizzera del cioccolato che sono state classificate dall'autorità competente come stabilimenti industriali ai sensi dell'art. 5 LL.

Art. 6 Campo d'applicazione personale

Fatti salvi gli articoli 4 e 5 CCL, sono assoggettati al presente contratto tutti i lavoratori formati conformemente all'art. 6a CCL e tutti i lavoratori non formati conformemente all'art. 6b CCL. I lavoratori impiegati a tempo parziale e gli ausiliari sono assoggettati al CCL nell'ambito del loro impiego.

Commento

Se tutte le parti dell'azienda sono coperte dal CCL, allora anche tutti i lavoratori devono rientrare nel CCOG o nel CCL nuovo. Uno dei maggiori cambiamenti nel CCL 2019 è che non rientrano più nel CCL solo i lavoratori formati nella produzione o nel commercio al dettaglio (con CFP o AFC); ora il CCL contiene anche disposizioni per i lavoratori non formati.

Negli art. 6a e 6b del CCL viene definito il profilo del lavoratore formato e quello del lavoratore non formato ai sensi del CCL.

In termini semplici, un lavoratore **formato** ha una qualifica professionale federale o straniera riconosciuta e svolge questa professione qualificata.

Invece, i lavoratori non formati sono quelli che **non hanno alcuna** qualifica o hanno una qualifica **straniera non riconosciuta**. Non formati secondo il CCL sono anche quei lavoratori che hanno una qualifica professionale ma che **non svolgono la professione qualificata appresa** (ad esempio, una sarta formata è considerata non qualificata se lavora come dipendente nella produzione o nella vendita).

La distinzione tra lavoratori formati e non formati è importante perché i diritti dei lavoratori qualificati e non qualificati a volte non sono identici (ad esempio, il salario minimo o le indennità per lavoro notturno sono regolati in modo differente per i lavoratori formati e non formati).

Art. 6a Lavoratori formati

- 1 *Sono considerati lavoratori formati i titolari di attestati federali (AFC, CFP, EP, EPS), a condizione di essere prevalentemente attivi nella professione appresa (conformità dell'attestato di formazione e funzione prevalentemente esercitata in azienda).*
- 2 *Diplomi esteri*
I certificati professionali per panettieri e confettieri (produzione) degli stati membri dell'UE e dell'AELS sono equiparati agli attestati professionali svizzeri riconosciuti conformemente al cpv.1 di cui sopra, se i professionisti sono in possesso del certificato professionale internazionale dell'Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC).
- 3 *La commissione permanente può equiparare i certificati professionali esteri agli attestati federali di capacità per quanto riguarda i diritti e i doveri derivanti dal presente CCL.*
- 4 *All'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve chiedere informazioni al lavoratore sui suoi diplomi/sulle sue dichiarazioni di equivalenza. L'esito della richiesta di informazioni va messo per iscritto. I diritti del lavoratore formato iniziano a partire dalla ricezione e dalla presa di conoscenza da parte del datore di lavoro dell'esistenza di un attestato professionale conformemente al cpv. 1 di cui sopra o della sua dichiarazione di equivalenza conformemente al cpv. 2 di cui sopra. Fino a quel momento, i lavoratori possono solo far valere salari minimi di lavoratori non formati.*

Commento

I lavoratori formati ai sensi del CCL hanno una **qualifica professionale federale**, sia essa un attestato federale di capacità (AFC), un certificato federale di formazione pratica (CFP), un diploma federale di esame professionale (EP) o di esame professionale superiore (EPS). Inoltre, questi lavoratori devono svolgere la loro

attività per la maggior parte del tempo nella professione appresa (per la quale hanno ottenuto la qualifica professionale federale). Deve esserci una corrispondenza tra la qualifica professionale e l'attività o funzione svolta prevalentemente.

Se la funzione concordata contrattualmente e stabilita nel contratto di lavoro scritto non corrisponde alla funzione effettivamente svolta (eventualmente solo in un secondo momento), in determinate circostanze e in deroga a quanto stabilito originariamente, un lavoratore può essere comunque considerato un lavoratore formato o non formato e avanzare le rispettive richieste. Tuttavia sono irrilevanti le deroghe di poco conto dalla funzione.

Esempio:

La signora Kaufmann è un'impiegata formata del commercio al dettaglio (con AFC). Se è impiegata come dipendente nella produzione, è considerata una lavoratrice non formata. Tuttavia, se è impiegata principalmente nella vendita è considerata una lavoratrice formata e gode dei diritti corrispondenti ai sensi del CCL (in particolare ha diritto a un salario minimo più elevato). Questo vale anche se, secondo il contratto scritto era impiegata nella produzione come lavoratrice non formata.

La signora Kaufmann, per contro - precisamente per tutto il rapporto di lavoro -, continua a essere considerata una lavoratrice non formata se, oltre all'attività nella produzione, è impiegata in via subordinata nella vendita.

Diplomi stranieri

Solo le qualifiche professionali ottenute in Svizzera o federali permettono (se vengono soddisfatte le altre condizioni) la classificazione come lavoratore formato ai sensi del CCL. Nel caso di qualifiche straniere, in particolare quelle dei paesi dell'UE o dell'AELS, è necessaria un'equivalenza preliminare da parte dell'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC; soprattutto nel caso di diplomi professionali nella produzione) o da parte della Commissione Paritetica Panettieri-Confettieri (cppc). Cfr. anche https://pkbc.ch/media/files/Grafik_Anerkennung_ausl_Diplome_DE_V1.pdf.

Il lavoratore richiedente deve allegare alla sua domanda alla cppc per la dichiarazione di equivalenza dei suoi attestati stranieri in particolare i seguenti documenti:

- copia di un documento di identità ufficiale;
- i certificati e diplomi stranieri con una traduzione autenticata in una lingua nazionale svizzera;
- conferma dell'equivalenza da parte della SEFRI (per la procedura cfr. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/faq.html>).

Sulla base dei documenti di cui sopra, la cppc decide sull'equivalenza dell'attestato straniero. Solo la decisione della cppc è **costitutiva** per l'equivalenza ai diplomi federali o per il riconoscimento dell'attestato straniero nel quadro del CCL. Prima di ciò il lavoratore non può far valere alcun diritto come lavoratore formato. L'equivalenza degli attestati stranieri e i costi che ne derivano sono a carico del lavoratore.

All'inizio dell'impiego il datore di lavoro deve chiedere al lavoratore quale è il suo

attestato professionale. Nel caso di attestati professionali stranieri, il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa la possibilità di riconoscerne l'equivalenza da parte della UIBC o della cppc. Il risultato di questo colloquio in cui viene indicato l'attestato professionale, eventualmente con riferimento alla possibilità di equivalenza, deve essere obbligatoriamente messo per iscritto.

Se un lavoratore ha richiesto la dichiarazione di equivalenza del suo attestato straniero ai sensi dell'art. 6a CCL, quando ne sarà in possesso dovrà presentare al datore di lavoro tale conferma dell'equivalenza. Fino a quel momento il lavoratore può solo far valere i suoi diritti come lavoratore non formato. Lo stesso vale se il lavoratore al momento dell'assunzione non presenta l'attestato straniero e la dichiarazione di equivalenza da parte dell'UIBC o della cppc nonostante la richiesta del datore di lavoro.

L'equivalenza degli attestati professionali stranieri non è dichiarativa per la classificazione come lavoratore formato ai sensi del CCL, ma è **costitutiva** e presuppone anche che **il datore di lavoro ne venga a conoscenza**.

Esempio:

Il signor Beck ha un attestato professionale UE di panettiere. La Bäckerei AG vuole assumerlo come panettiere nella produzione dal 1° gennaio 2019. Durante la fase di candidatura e assunzione, il datore di lavoro gli segnala che ai sensi del CCL è un lavoratore non formato. Lo informa quindi sulla possibilità di ottenere una dichiarazione di equivalenza e quindi sulla possibilità di essere classificato come lavoratore formato. Poiché il signor Beck non sfrutta questa possibilità, nel contratto di lavoro è classificato come lavoratore non formato.

Alla fine del 2019 il signor Beck richiede la dichiarazione dell'equivalenza del suo attestato professionale presso la cppc. A fine di marzo 2020 il signor Beck informa il suo datore di lavoro in merito all'equivalenza e presenta a quest'ultimo la conferma ottenuta dalla cppc. Conseguentemente, dal 1° aprile 2020 il signor Beck è un lavoratore formato. Tuttavia, per il periodo dal 1° gennaio 2019 a fine di marzo 2020 può far valere i suoi diritti solo come lavoratore non formato.

Art. 6b Lavoratori non formati

Sono considerati lavoratori non formati

- a) coloro che non sono in possesso di un attestato professionale federale (AFC o CFP);*
- b) coloro la cui formazione professionale effettuata all'estero non è stata equiparata conformemente all'art. 6a cpv. 2 e 3 CCL, oppure*
- c) coloro che sono in possesso di un attestato professionale federale (o di un attestato equivalente conformemente all'art. 6a cpv. 2 e 3 CCL) ma che non lavorano prevalentemente nella professione appresa.*

Commento

I lavoratori che non hanno alcun attestato professionale sono considerati lavoratori non formati. Allo stesso modo sono lavoratori non formati ai sensi del CCL anche i

lavoratori che hanno un attestato professionale (anche un attestato equivalente straniero), ma che non lavorano prevalentemente nella professione appresa. Infine, tra i lavoratori non formati ai sensi del CCL figurano anche i lavoratori che possiedono un attestato professionale straniero, ma che non è stata equiparata ai sensi dell'art. 6a cpv. 2 e 3 del CCL.

Art. 6c Eccezioni

Sono esclusi dal campo d'applicazione personale:

- a) *quadri superiori con funzioni direttive (conformemente all'art. 3 LL), come direttori aziendali, direttori, ecc.;*
- b) *familiari del titolare dell'azienda o del direttore aziendale (vale a dire il coniuge, i genitori, i fratelli o le sorelle, i discendenti);*
- c) *gli apprendisti ai sensi della LFPr;*
- d) *gli allievi di scuole professionali durante l'attività scolastica. I praticanti possono essere esclusi per contratto dal CCL, a condizione che il contratto di lavoro sia concluso allo scopo di ottenere l'attestato in una formazione professionale riconosciuta (EP e EPS);*
- e) *musicisti, artisti, disc jockey.*

Commento

Per alcuni lavoratori che soddisferebbero il campo d'applicazione personale, il CCL nell'art. 6c e il Decreto del Consiglio federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale del 6 novembre 2018 prevedono un'eccezione. Di conseguenza, i lavoratori esclusi non possono far valere alcun diritto basato unicamente sul CCL (per esempio la tredicesima mensilità). Allo stesso modo, nessun obbligo (ad esempio il pagamento dei contributi per i costi di esecuzione) può essere imposto a questi lavoratori esentati solo in base al CCL.

Sono esclusi in particolare:

- a) quadri superiori con funzioni direttive, come direttori aziendali, direttori, ecc...

Ciò vale per gli organi direttivi ai sensi dell'art. 3 LL. I quadri intermedi, precedentemente definiti "dirigenti con potere decisionale" (ad esempio i responsabili della produzione o delle vendite) non sono più un'eccezione, a meno che non siano anche impiegati che svolgono un'attività direttiva elevata secondo la LL.

Esercita un'attività direttiva elevata chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa (art. 9 OLL 1). Con "ampi poteri decisionali" si intende che il dipendente può e deve prendere decisioni in modo indipendente in questioni essenziali dell'impresa. Le decisioni devono essere adatte a determinare a lungo termine il corso o la struttura dell'azienda, almeno in una parte essenziale. Ciò comprende, ad esempio, le decisioni sull'assunzione o l'impiego di personale, l'assegnazione delle ore di lavoro nell'azienda o per un grande numero di

dipendenti o la politica salariale.

La denominazione della funzione, la posizione gerarchica nell'azienda o una data formazione sono irrilevanti di per sé. A questo proposito viene presa in considerazione solo l'attività effettivamente svolta dal lavoratore. Coloro che svolgono un'attività direttiva elevata devono essere disponibili in termini di tempo per il datore di lavoro e non necessitano la tutela della LL data la loro posizione particolare nell'azienda. Lo status di un impiegato di livello superiore è equivalente a quello di un imprenditore indipendente.

Criteri, tuttavia mai solo per se stessi (Decisione del Tribunale Federale DTF 126 III 337):

- autorità di firma per l'azienda;
- posizione speciale di fiducia nell'azienda;
- posizione gerarchica che tiene conto della dimensione di questo livello gerarchico rispetto alla forza lavoro totale;
- numero di dipendenti subordinati ed entità del diritto di impartire istruzioni;
- responsabilità di un'unità aziendale, in particolare per quanto riguarda la definizione degli obiettivi annuali, la definizione o il rispetto del budget e di altri dati dell'azienda;
- livello dello stipendio.

Gli impiegati che svolgono un'attività direttiva elevata sono i membri del consiglio di amministrazione di una società per azioni, i (vice) direttori, dirigenti, soci rappresentanti di una società in nome collettivo, soci a responsabilità illimitata di una società in accomandita, soci di una società a responsabilità limitata o di una cooperativa, ecc...

b) Sono esclusi anche i **membri della famiglia del titolare dell'azienda o del direttore**, come coniugi, genitori, fratelli o discendenti.

Il titolare di una ditta individuale è l'imprenditore unico stesso. I titolari di azienda di una persona giuridica sono persone che detengono più del 50% delle quote/azioni.

I dirigenti sono direttori o amministratori di imprese individuali così come di persone giuridiche.

I titolari di azienda e i dirigenti in quanto impiegati che svolgono un'attività direttiva elevata, costituiscono un'eccezione secondo l'art. 6c lett. a CCL. I loro familiari (coniugi, partner registrati, genitori, fratelli e discendenti) sono un'eccezione secondo l'art. 6c lett. b, sempre che non soddisfino già i criteri di eccezione secondo la lett. a.

ç) **Gli apprendisti ai sensi della LFPr**, cioè coloro che hanno un rapporto di apprendistato o che stanno svolgendo uno stage di orientamento in vista di un rapporto di apprendistato, sono esclusi dal CCL.

ç) **Gli alunni di scuole professionali** sono esclusi dal CCL durante l'attività scolastica. Se un contratto di lavoro è a tempo determinato e viene concluso solo allo scopo di completare una formazione riconosciuta (EP o EPS), le parti (il praticante e il datore di lavoro) possono concordare contrattualmente un'eccezione

dal CCL al massimo per la durata della formazione professionale di max. 18 mesi. Se il praticante non supera l'esame finale, l'eccezione decade automaticamente per il futuro. La condizione per concordare un'eccezione è che il praticante sia iscritto al corso di formazione professionale.

Art. 7 Abrogato

Art. 8 Deroghe alle regolamentazioni del CCL

- 1 *I datori di lavoro e i lavoratori che soddisfano tutti i requisiti per l'applicazione del CCL (dall'art. 4 all'art. 6 CCL) hanno diritto all'applicazione obbligatoria delle disposizioni del CCL.*
- 2 *Le condizioni di lavoro diverse da quelle indicate nel presente CCL possono essere concordate tra datori di lavoro e lavoratori nel contratto individuale di lavoro, se tali condizioni sono favorevoli al lavoratore. Altrimenti esse sono nulle.*
- 3 *I lavoratori esclusi dal campo d'applicazione personale (art. 6c CCL) possono assoggettarsi volontariamente al CCL o a parti di esso.*

Commento

L'obbligatorietà dell'applicazione (diversamente dall'applicazione volontaria concordata nei contratti individuali di lavoro) richiede l'esistenza del campo di applicazione territoriale (art. 4 CCL), del campo di applicazione aziendale (art. 5 CCL) e del campo di applicazione personale (art. 6 CCL) nel rispettivo rapporto contrattuale. Se sono soddisfatti gli art. da 4 a 6 del CCL o l'art. 2 del Decreto del Consiglio federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale, è necessario applicare obbligatoriamente il CCL o le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale.

L'applicabilità obbligatoria significa che le disposizioni sostanziali del CCL hanno validità assoluta e devono essere applicate al rapporto di lavoro specifico indipendentemente dal contratto di lavoro concordato (a condizione che non contenga alcun trattamento preferenziale per il lavoratore). Le eccezioni sono possibili solo nell'ambito del CCL.

Oltre all'applicabilità obbligatoria, è possibile l'accettazione volontaria (soprattutto nel caso di lavoratori che costituiscono un'eccezione ai sensi dell'art. 6c CCL). Questa può avvenire sotto forma di espressa accettazione scritta (ad esempio con la clausola "per il resto sono applicabili tutte le disposizioni del CCL") o di accettazione verbale. In questo caso, tuttavia, è possibile modificare singole disposizioni del CCL nel contratto individuale di lavoro.

D'altra parte, anche il trattamento continuo di un contratto di lavoro secondo le regole del CCL può creare una pratica che giustifica la fiducia dei lavoratori nell'applicazione del CCL. Tuttavia, si deve esaminare in ogni singolo caso se questa fiducia si estende solo al trattamento precedente o se l'applicazione può essere estesa alle disposizioni del CCL che vanno oltre.

B. Inizio e cessazione del rapporto di lavoro

Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova

- 1 *I rapporti di lavoro devono essere concordati per iscritto.*
- 2 *Il periodo di prova dura tre mesi per i contratti di lavoro a tempo indeterminato. Questo periodo può essere ridotto ad un mese mediante accordo scritto. L'art. 335b cpv. 3 CO rimane in vigore.*
- 3 *Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento fino all'ultimo giorno del periodo di prova, osservando un termine di preavviso di sette giorni.*

Commento

Forma del contratto di lavoro

Per ragioni di chiarezza e per conservare gli elementi di prova, il CCL prevede l'obbligo di redigere i contratti di lavoro per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro. Secondo il CCL le modifiche successive al contratto non richiedono necessariamente una nuova versione scritta del contratto di lavoro; tuttavia, per ragioni di evidenza, è fortemente raccomandato che le modifiche siano registrate per iscritto.

Periodo di prova

Si applica un periodo di prova di tre mesi. È consentito concordare un periodo di prova più breve o escluderlo del tutto. Se ciò (la riduzione o l'esclusione del periodo di prova) corrisponde alla volontà delle parti, deve essere registrato per iscritto. In assenza di un tale accordo scritto in merito alla deroga, vale il periodo di prova di tre mesi.

Indipendentemente dalla durata (concordata) del periodo di prova, deve essere osservata la possibilità di prolungamento ai sensi dell'art. 335b cpv. 3 CO. Questa disposizione legale stabilisce che se il periodo di prova è effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova sarà prolungato - eventualmente oltre i tre mesi. Il datore di lavoro può tuttavia non concedere la riduzione se, ad esempio, concede vacanze durante il periodo di prova.

Esempio:

Se un lavoratore si ammala durante il periodo di prova e durante i tre mesi di prova, ad esempio da gennaio a marzo, non si presenta al lavoro per 20 giorni, il periodo di prova si prolunga nel quarto mese di lavoro fino al 20 aprile. Il contratto di lavoro può essere disdetto con un preavviso di sette giorni fino al 20 aprile compreso.

Nei seguenti casi è escluso l'accordo di un periodo di prova:

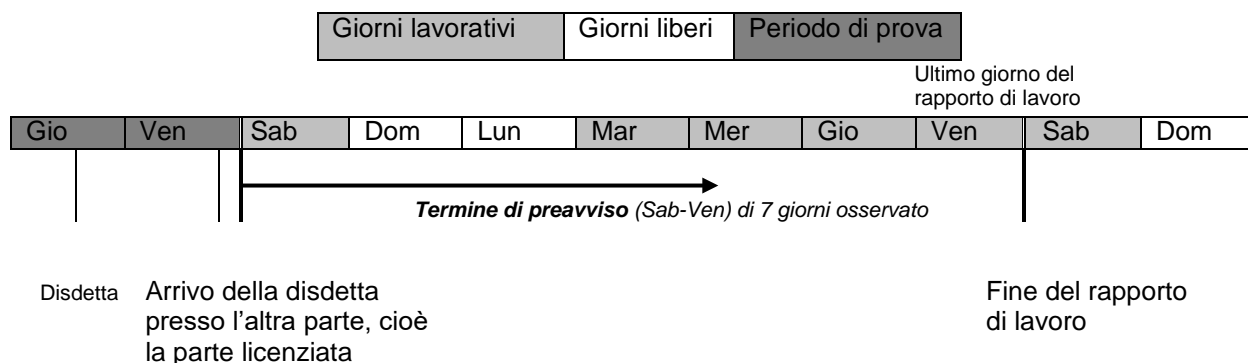
- trasferimento dell'azienda ai sensi dell'art. 333 CO;
- contratto di lavoro che segue un contratto di apprendistato;
- interruzione di contratti che si susseguono uno dopo l'altro per la stessa attività.

Il periodo di prova inizia il primo giorno di lavoro e non il giorno di inizio del lavoro concordato nel contratto di lavoro.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere terminato da entrambe le parti in qualsiasi momento fino all'ultimo giorno del periodo di prova con un preavviso di sette giorni. Tuttavia, la parte licenziata deve poter essere in grado di prendere atto del licenziamento nell'ultimo giorno del periodo di prova, altrimenti si applica il termine di preavviso più lungo, di solito un mese.

In merito alla disdetta cfr. art. 10 CCL.

Esempio di disdetta entro il termine stabilito durante il periodo di prova:



Tuttavia, il termine di preavviso durante il periodo di prova può essere fissato diversamente nei contratti individuali di lavoro, purché non sia ridotto a meno di sette giorni.

Art. 10 Disdetta

- La disdetta del rapporto di lavoro va effettuata per iscritto. Questa condizione di validità è obbligatoria sia in caso di disdetta ordinaria sia in caso di disdetta immediata. La disdetta dev'essere in possesso del destinatario al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso.*
- Scaduto il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti per la fine o per il 15 del mese, osservando i seguenti termini di disdetta:*
 - 1 mese di preavviso nel 1° anno di servizio;*
 - 2 mesi di preavviso dal 2° al 9° anno di servizio;*
 - 3 mesi di preavviso a partire dal 10° anno di servizio.*

Questi termini di disdetta possono essere ridotti mediante accordo scritto, ma non possono essere accorciati al di sotto di un mese (l'art. 335c CO rimane applicabile).

- I rapporti di lavoro a tempo determinato hanno termine senza disdetta allo scadere della durata del contratto concordata e possono essere disdetti anticipatamente durante il periodo del contratto osservando i preavvisi e i termini fissati nell'art. 10 cpv. 2 CCL.*

- 4 *Se un rapporto di lavoro a tempo determinato viene tacitamente prolungato oltre la durata concordata, esso vale come rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 334 cpv. 2 CO).*

Commento

Requisito formale: Forma scritta della disdetta

Se non altro per ragioni di evidenza, non è consigliabile disdire a voce il rapporto di lavoro. L'art. 10 del CCL stabilisce che la disdetta secondo il CCL deve essere effettuata obbligatoriamente per iscritto; la lettera di disdetta deve avere la firma della parte che dà la disdetta. Non è valida la disdetta via e-mail o SMS.

Il requisito formale non prevede che l'avviso di disdetta debba essere recapitata per posta alla persona licenziata. La lettera in questione può anche essere consegnata alla parte licenziata con avviso di ricevimento. Se la persona licenziata rifiuta di accettare la disdetta direttamente, si può effettuare un invio per posta/corriere o consegnare la lettera di disdetta in presenza di testimoni.

Una disdetta esclusivamente orale che non sia confermata per iscritto prima dell'inizio del termine di preavviso è nulla in linea di massima, a meno che la persona licenziata si sia rifiutata di riceverla (vedi a questo proposito anche le spiegazioni in merito alla consegna).

Atto recettizio e consegna della disdetta

La disdetta è un atto recettizio. Non fa fede la data del timbro postale (consegna in posta), ma la data del ricevimento o della consegna.

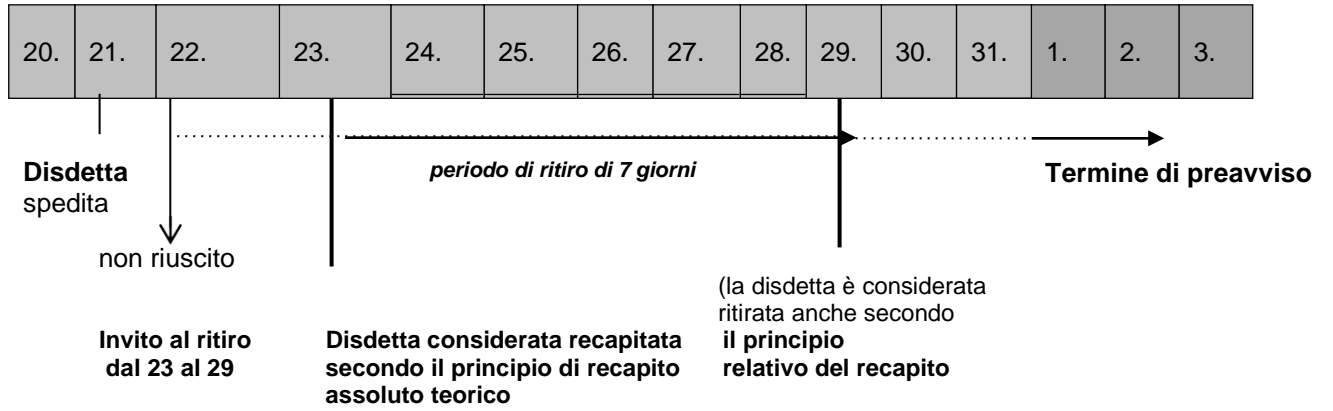
In linea di massima la consegna avviene quando la parte licenziata viene a conoscenza della disdetta (conoscenza effettiva o almeno conoscenza possibile e probabile):

In caso di consegna postale tramite lettera raccomandata, il ricevimento avviene generalmente al momento della consegna personale da parte del postino alla persona licenziata.

Se il destinatario non viene trovato dall'addetto delle poste al primo tentativo di consegna o se la lettera è destinata a un indirizzo di casella postale, l'addetto lascerà un invito di ritiro nella cassetta delle lettere o nella casella postale. In questo modo la lettera è considerata recapitata nel momento in cui essa è disponibile per il ritiro presso l'ufficio postale e il ritiro è possibile, vale a dire di regola il giorno successivo al tentativo di consegna non riuscito (principio di recapito assoluto teorico).

Tuttavia, si raccomanda comunque di inviare disdette con lettera raccomandata in modo che il periodo di ritiro di 7 giorni in base all'avviso di ritiro scada prima della fine o prima del 15 del mese o la disdetta sia considerata ricevuta prima della fine o del 15 del mese.

Esempio:



Termini di preavviso

La disdetta deve essere data per iscritto (cfr. sopra) e nel rispetto dei termini di preavviso per una data di disdetta.

I termini di preavviso in funzione degli anni di servizio, come previsto dal CO e dal CCL, possono essere modificati per contratto, ma non possono scendere sotto un mese (eccezione durante il periodo di prova). Se le parti non concordano nulla, si applicano i termini di preavviso di cui all'art. 10 cpv. 2 della CCL.

In merito agli anni di servizio cfr. art. 1 cpv. 4 CCL.

L'anno di servizio pertinente o il termine di preavviso applicabile è determinato dalla data di recapito della disdetta (vedi sopra). Il termine di preavviso inizia soltanto dopo il recapito (effettivo o fittizio) della disdetta.

Termini di disdetta

I contratti di lavoro possono essere disdetti non solo alla fine del mese ma anche il 15 del mese. Tuttavia, il termine di preavviso deve essere osservato in ogni caso. Di conseguenza, si applica un termine di preavviso di un mese:

- Se il contratto deve essere terminato per fine mese, la disdetta deve essere notificata alla persona licenziata entro l'ultimo giorno del mese precedente.
- Se il contratto deve essere terminato per il 15 del mese, la disdetta deve essere notificata alla persona licenziata entro il 15 del mese precedente.

Se non si vuole terminare il contratto per il 15 del mese, ciò deve essere concordato o escluso nel contratto individuale di lavoro.

Se ci sono due possibili date di disdetta al mese, quando si formula la disdetta è importante considerare non solo il termine di preavviso ma anche il termine di disdetta. Se la lettera di disdetta non indica il termine di disdetta, vale la prima data di disdetta consentita. Lo stesso vale se la disdetta viene data per un termine di disdetta non consentito (ad esempio perché il termine di preavviso è troppo breve).

D'altra parte, la parte che dà la disdetta osservare la data di disdetta che specifica nella lettera di disdetta.

Esempi per un contratto individuale di lavoro con un termine di preavviso di un mese e possibili date di disdetta al 15 e a fine mese:

- a) Il 15 aprile 2019 il lavoratore consegna al datore di lavoro la seguente lettera di licenziamento: "Con la presente disdico il contratto di lavoro" o "con la presente io disdico il contratto di lavoro per la prima data di disdetta". Il contratto di lavoro termina il 15 maggio 2019 dopo che è trascorso il termine di preavviso di un mese.
- b) Il 15 aprile 2019 il lavoratore consegna al datore di lavoro la seguente lettera di licenziamento: "Con la presente disdico il contratto di lavoro per fine maggio 2019".

Benché la disdetta sarebbe stata possibile per il 15 maggio 2019 osservando il termine di preavviso di un mese, il contratto di lavoro termina soltanto a fine maggio 2019 in conformità alla disdetta data. Il termine di preavviso inizia il 1° maggio e termina il 31 maggio 2019.

Se il lavoratore è inabile al lavoro per due settimane durante il termine di preavviso nel maggio 2019, il rapporto di lavoro sarà prolungato fino alla successiva data di disdetta, vale a dire fino al 15 giugno 2019 e non terminerà entro fine giugno 2019.

Se il lavoratore è inabile al lavoro per tre settimane durante il termine di preavviso nel maggio 2019, il rapporto di lavoro si prolunga fino a fine di giugno 2019.

- c) Il 16 aprile 2019 il lavoratore consegna al datore di lavoro la seguente lettera di licenziamento: "Con la presente disdico il contratto di lavoro per il 15 maggio 2019". Poiché il termine di preavviso di un mese non è ancora scaduto al 15 maggio 2019, il contratto di lavoro non termina il 15 maggio 2019, ma il 31 maggio 2019.

In ogni caso è possibile una risoluzione del contratto concordata dalle parti in deroga alla disdetta data.

Possibilità di disdetta di contratti di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro a tempo determinato **terminano senza preavviso**.

Se le parti desiderano evitare la disdetta anticipata di contratti di lavoro a tempo determinato, questo può essere concordato contrattualmente: "È esclusa la fine anticipata del contratto di lavoro a tempo determinato".

Se un rapporto di lavoro a tempo determinato viene tacitamente prolungato oltre la durata concordata, esso vale come rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 334 cpv. 2 CO).

Il pensionamento di un lavoratore non costituisce una limitazione del rapporto di lavoro, a meno che non sia stato concordato come tale.

C. Salario

Art. 11 Salari minimi / regolamentazioni salariali

- 1 *I salari minimi mensili sono fissati in base all'attestato di formazione e alla funzione, conformemente all'art. 6 CCL, in regolamentazioni salariali separate che costituiscono parte integrante del presente CCL. La regolamentazione salariale applicabile è definita in base all'attività maggiormente esercitata. Si applica una sola regolamentazione salariale per lavoratore.*
- 2 *I salari minimi conformemente alle regolamentazioni salariali non possono essere inferiori a quanto fissato in tali regolamentazioni, con la riserva del cpv. 3 qui di seguito. Fatta salva questa limitazione, il salario può essere concordato liberamente tra datori di lavoro e lavoratori (salario concordato per contratto).*
- 3 *Nel caso di lavoratori che non sono in grado di raggiungere una prestazione lavorativa media, il datore di lavoro e il lavoratore possono presentare insieme una domanda scritta alla commissione permanente per approvare un salario*

loro al di sotto del salario minimo conformemente a quanto stabilito nella regolamentazione salariale.

- 4 *Il calcolo del salario versato durante le vacanze, dell'indennità in caso di mancato inizio o di abbandono ingiustificati dell'impiego e simili si basa sul salario medio degli ultimi 12 mesi.*

Commento

A seguito dell'estensione del campo d'applicazione (cfr. art. 5 e art. 6 CCL), il CCL ha quattro regolamentazioni salariali nuove:

- la regolamentazione salariale per il personale addetto alla produzione;
- la regolamentazione salariale per il personale addetto alle vendite;
- la regolamentazione salariale per il personale di ristorazione;
- la regolamentazione salariale per il personale rimanente.

A partire dal 2019 in tutta la Svizzera valgono le stesse regolamentazioni dei salari minimi nell'intero ramo della panetteria e confetteria e in tutte le sue parti operative.

Quali regolamentazioni salariali si applicano?

Per ogni rapporto di lavoro o contratto di lavoro si applica **solo una regolamentazione salariale**. Non è possibile pretendere salari minimi diversi a seconda dell'attività nell'ambito di un rapporto di lavoro, se non ci sono diversi contratti di lavoro.

Qual è il salario minimo?

Una volta determinato la regolamentazione salariale applicabile, il passo successivo è determinare la **corretta classificazione salariale**. Qui è necessario rispettare la **distinzione fra lavoratori formati/non formati** secondo l' art. 6a e l'art. 6b CCL e l'**attestato professionale corrispondente alla funzione**. A seconda della regolamentazione salariale e della categoria salariale, si può prendere in considerazione in più eventualmente una funzione direttiva o la durata dell'impiego.

Il sistema del salario minimo si basa sul principio del salario lordo, cioè i salari minimi prescritti sono intesi come importi lordi dai quali, in particolare, devono essere dedotti i contributi alle assicurazioni sociali (oltre ad altri eventuali contributi).

È importante distinguere tra **salario minimo** (salario prescritto secondo la regolamentazione salariale, come importo minimo) e **salario concordato contrattualmente** (salario concordato tra il datore di lavoro e il lavoratore secondo il contratto individuale di lavoro).

I salari minimi definiti nella regolamentazione salariale sono intesi come il minimo in caso di **lavoro a tempo pieno** con un **orario medio di lavoro normale settimanale di 42 ore**.

- In caso di **lavoro a tempo parziale**, il salario minimo deve essere ridotto in proporzione (ad esempio, in caso di lavoro all'80%, la riduzione del salario minimo secondo la regolamentazione salariale sarà del 20%).

- In caso di **aumento dell'orario di lavoro normale** ai sensi dell'art. 15 cpv. 3 CCL invece, il salario minimo deve essere aumentato del 2,38% del salario minimo secondo la regolamentazione salariale per ogni ora eccedente le 42 ore.

Esempio:

Una commessa formata e impiegata all'80% e il suo datore di lavoro intendono aumentare l'orario di lavoro normale a 44 ore settimanali. Qual è il salario minimo in questo caso se lavoratrice ha un AFC nel commercio al dettaglio?

Nel 2019 il salario minimo è di 4'000.00 CHF al mese per il 100% e di 3'200.00 CHF al mese per l'80%, presupponendo un orario di lavoro normale di 42 (100%) o 33,6 (80%) ore alla settimana. Dato l'orario di lavoro normale maggiore, il salario minimo calcolato di CHF 3'200.00 deve essere aumentato del $(2 \times 2.38\% =) 4.76\%$. Ne risulta un salario minimo dovuto di $(3'200.00 + 152.30 =)$ CHF 3'352.30.

Dal 2020 si applica un salario minimo di CHF 4'040.00 con lavoro al 100% e una settimana di 42 ore. Se la lavoratrice continua a lavorare all'80% con una settimana lavorativa normale aumentata di 35,2 ore, ne risulta un salario minimo mensile di CHF 3'385.85.

Salario minimo inferiore

I salari minimi secondo la regolamentazione salariale costituiscono il minimo per una posizione a tempo pieno con una settimana di 42 ore. L'accordo di un salario contrattuale inferiore a questo salario minimo richiede l'approvazione della commissione permanente su richiesta delle parti contraenti. Questa approvazione è possibile solo in casi molto limitati:

- Il lavoratore ha un grado documentato di disabilità o altra limitazione della capacità lavorativa.
- Il lavoratore è disoccupato da lungo tempo e riceve un aiuto sociale.
- Il lavoratore è un richiedente asilo (permesso di soggiorno N), un rifugiato riconosciuto (richiedente asilo con permesso di soggiorno B), un rifugiato che è stato ammesso temporaneamente (permesso di soggiorno F) o i suoi parenti che si uniscono alla sua famiglia. In ogni caso, questi lavoratori devono avere un permesso di lavoro valido. Le persone di questo gruppo devono:
 - a) Essere inserite nell'azienda in un programma di formazione, promozione o integrazione statale o autorizzato dallo Stato con un obiettivo di formazione definito e accompagnate da un lavoratore assoggettato al CCL,
 - b) frequentare un corso di lingua se non hanno competenze linguistiche,
 - c) ricevere il salario minimo regolare dopo max. dodici mesi.

In merito al cpv. 4

Nei casi in cui il carico di lavoro o il salario mensile variano, possono risultare differenze nel calcolo del salario versato durante le vacanze, dell'indennità in caso di mancato inizio o di abbandono ingiustificati dell'impiego. Ai sensi dell'art. 11 cpv. 4 CCL deve essere presa in considerazione la media degli ultimi dodici mesi.

Calcolo del salario per i mesi parziali

Se il lavoratore entra a lavorare nell'azienda nel corso del mese o se per altri motivi si deve calcolare un salario mensile pro rata, di regola devono essere calcolati i giorni di calendario effettivi del mese in questione per determinare il salario lordo del mese parziale. Il salario lordo per giorno di calendario è calcolato dividendo il salario annuale per 365 (366 negli anni bisestili).

Si riserva il diritto di utilizzare un modello di calcolo diverso in conformità all'accordo o alla pratica. In linea di massima sono possibili altri modelli di calcolo, ma richiedono però un'applicazione coerente in tutti i casi.

Art. 12 Trattative salariali

- 1 *Dopo la pubblicazione dell'indice dei prezzi al consumo, che avviene di regola in settembre, le parti contraenti conducono delle trattative salariali sull'eventuale compensazione del rincaro.*
- 2 *In questo ambito, oltre alla situazione economica generale e particolare, funge da base l'indice dei prezzi al consumo in data 30 settembre.*

Art. 13 13a mensilità

- 1 *Dopo la fine del periodo di prova, il lavoratore ha ogni anno diritto ad una 13a mensilità pari al 100% del salario medio concordato per contratto percepito nell'arco degli ultimi 12 mesi, senza supplementi. Per i lavoratori che percepiscono un salario orario, nel calcolo della 13a mensilità si deve tener conto dei supplementi per le vacanze e i giorni festivi.*

Durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto alla 13a mensilità. Nel caso di un anno di lavoro incompleto, sussiste un diritto proporzionale.

- 1bis *Per contro, il lavoratore prevalentemente impiegato nella ristorazione (personale addetto alla ristorazione) ha diritto, fin dall'inizio del contratto di lavoro, alla 13a mensilità. Nel caso di anni di servizio incompleti, il diritto proporzionale viene tuttavia a cadere se il rapporto di lavoro con il personale addetto alla ristorazione è sciolto durante il periodo di prova.*
- 2 *Un mese completo conformemente al cpv. 1 di cui sopra è dato, se l'inizio del rapporto di lavoro è avvenuto entro il 6° giorno del mese in questione.*
- 3 *Se, durante l'anno di servizio, il lavoratore è impossibilitato a fornire i suoi servizi per oltre un mese in seguito a malattia, gravidanza, maternità, infortunio professionale o non professionale, servizio militare o civile (eccettuati i corsi militari di ripetizione o complementari ordinari), per il periodo eccedente il mese non sussiste alcun diritto alla 13a mensilità, a meno che non sia stata stipulata un'eventuale prestazione assicurativa che comprende la 13a mensilità.*

Commento

Diritti

Il personale addetto alla produzione, alla vendita e il personale addetto ad altre mansioni non ha diritto per la durata del periodo di prova (di regola tre mesi, cfr. art. 9 CC) alla 13a mensilità. Anche il personale addetto alla ristorazione non ha diritto per la durata del periodo di prova alla 13a mensilità, se il contratto di lavoro viene risolto durante il periodo di prova. Se non avviene la risoluzione durante il periodo di prova, il personale addetto alla ristorazione, a differenza del resto del personale, ha diritto alla 13a. mensilità anche durante il periodo di prova.

Esempio:

- a) Un impiegato nella produzione è sotto contratto dal 1° gennaio a fine aprile 2019. Per il periodo di prova da gennaio a marzo 2019 compreso non ha diritto alla 13a mensilità. Soltanto per il mese di aprile ha un diritto proporzionale alla 13a mensilità (1/12 del suo salario concordato con contratto).
- b) Un impiegato nella gastronomia lavora in un'azienda dal 1° gennaio a fine aprile 2019. Ha un diritto proporzionale alla 13a mensilità per quattro mesi (cioè 4/12 del suo stipendio concordato con contratto).

Un dipendente della gastronomia lavora nell'azienda dal 1° gennaio al 5 aprile 2019 dopo che è stato disdetto il contratto di lavoro il 29 marzo 2019 durante il periodo di prova. Data la disdetta durante il periodo di prova non ha alcun diritto alla 13a mensilità.

L'ammontare della 13a mensilità piena corrisponde alla media del salario concordato con contratto durante dodici mesi. Su supplementi e indennità non è dovuta alcuna 13a mensilità; con la sola eccezione dei supplementi per il lavoro durante le vacanze e nei giorni festivi per i lavoratori con salario orario, e del supplemento forfettario per la notte ai sensi dell'art. 17 cpv. 3 CCL.

In merito al cpv. 3: Riduzione

In caso di malattia, gravidanza, maternità, infortunio professionale o non professionale, servizio militare o civile (eccettuati i corsi militari di ripetizione o complementari ordinari), la 13a mensilità può essere ridotta se il lavoratore non ha potuto lavorare per più di un mese per anno di servizio. Il lavoratore non avrà diritto alla 13a mensilità durante l'assenza superiore a un mese per anno di servizio. Vengono presi in considerazione tutti i giorni di calendario (e non solo i giorni lavorativi corrispondenti) e in generale vengono sommati per anno di servizio.

Tuttavia, se la 13a mensilità è assicurata o compresa nell'indennità giornaliera di malattia o in altre indennità per perdita di salario, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento. Allo stesso tempo, non è possibile la riduzione in caso di coassicurazione della 13a mensilità.

Esempio:

Il lavoratore con un salario lordo contrattuale di CHF 4'400.00 è stato inabile al lavoro o assente nei seguenti giorni del suo anno di servizio:

dal 2 marzo al 19 marzo compreso	per malattia	18 giorni;
dal 10 aprile al 15 giugno compreso	per infortunio	67 giorni
dal 16 giugno al 29 ottobre compreso	per servizio civile	<u>136 giorni</u>
Totale		<u>221 giorni</u> - 30 = 191

Nell'anno in questione, il lavoratore non ha diritto alla 13a mensilità per i 191 giorni della sua assenza.

Calcolo della riduzione:

13a mensilità al giorno CHF 4'400.00 / 365 = CHF 12.05
per 191 giorni quindi CHF 12.05 x 191 = CHF 2'302.50

Nel caso in questione, sulla 13a mensilità (CHF 4'400.00 per 12 mesi di lavoro) può essere fatta una riduzione per 191 giorni, per cui deve essere versata una 13a mensilità lorda di CHF 2'097.50.

Calcolo e diritto pro rata temporis

Anche i lavoratori pagati a ore hanno diritto a una 13a mensilità. Questa viene versata sotto forma di un supplemento salariale dell'**8,33%** sul salario lordo insieme ai supplementi per il lavoro durante le vacanze e nei giorni festivi o come media degli ultimi 12 salari lordi (esclusi eventuali indennità effettive per lavoro notturno ai sensi dell'art. 17 cpv. 2 CCL).

Art. 14 Versamento del salario

- 1 Se, tra datore di lavoro e lavoratore, non sussiste alcun altro accordo scritto, il datore di lavoro è tenuto a versare il salario in modo che il lavoratore ne possa disporre l'ultimo giorno lavorativo del mese.*
- 2 Il lavoratore riceve ogni mese un conteggio scritto in cui sono chiaramente elencati il salario concordato per contratto, i supplementi, le indennità e le deduzioni.*
- 3 In caso di pagamento in contanti, il lavoratore deve firmare una ricevuta che attesti l'avvenuta consegna del salario.*

Commento

Bisogna distinguere tra il pagamento del salario e il pagamento di un'indennità per perdita di salario - in particolare indennità giornaliera di malattia. Per la scadenza dell'indennità per perdita di salario cfr. art. 33 cpv. 5 e art. 36 cpv. 3 CCL.

L'art. 14 cpv. 2 GAV disciplina la consegna di un conteggio del salario scritto. Il conteggio del salario deve essere consegnato tutti i mesi.

D. Orario di lavoro e tempo di riposo

Art. 15 Orario di lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni

- 1 *Di regola, il normale orario di lavoro settimanale medio per i lavoratori impiegati in aziende industriali e non industriali è di 42 ore.*
- 2 *Nella media annua vale la settimana lavorativa di cinque giorni.*
- 3 *Il normale orario di lavoro settimanale medio può essere concordato tramite un contratto individuale di lavoro scritto fino all'orario di lavoro massimo settimanale conformemente all'art. 9 cpv. 1 LL. Per ogni ora che supera il normale orario di lavoro settimanale conformemente all'art. 15 cpv. 1 CCL, il salario minimo dovrà essere aumentato del 2,38%.*

Commento

In merito al cpv. 2: Settimana lavorativa di cinque giorni

Nella media annua vale la settimana lavorativa di cinque giorni. Tuttavia, esistono eccezioni al lavoro su soli cinque giorni alla settimana nel quadro della legge sul lavoro. Per le settimane in cui il lavoro viene svolto **su sei giorni pieni**, si deve concedere il secondo giorno di riposo perso entro quattro settimane (dodici settimane in caso di notevoli fluttuazioni stagionali).

Giorni di riposo settimanali

I giorni di riposo settimanale devono essere concessi sotto forma di due giorni di riposo.

Art. 16 Controllo dell'orario di lavoro

- 1 *Il datore di lavoro è tenuto a controllare l'orario di lavoro in azienda. Può ordinare che i lavoratori registrino giornalmente l'orario di lavoro nello specifico documento di controllo. Il lavoratore ha diritto di richiedere una copia del documento di controllo sopraccitato.*
- 2 *La legge sul lavoro regola i contenuti e la durata di conservazione dei documenti di controllo sull'orario di lavoro (art. 46 LL e art. 73-73b OLL 1).*

Commento

Il controllo chiaro e comprensibile dell'orario di lavoro è uno **strumento di gestione** indispensabile e fornisce in qualsiasi momento sia al datore di lavoro che ai lavoratori **informazioni sui saldi dell'orario di lavoro e del tempo libero**. Allo stesso tempo, il rilevamento dell'orario di lavoro è la base per la corretta concessione di supplementi di salario e di tempo.

Infine, il controllo dell'orario di lavoro è di centrale importanza come **prova** in caso di controversia legale. È opportuno che i controlli dell'orario di lavoro siano firmati da entrambe le parti su base continuativa.

Chi è responsabile del controllo dell'orario di lavoro e come svolge questo compito?

Il datore di lavoro è responsabile del controllo dell'orario di lavoro. Non è prescritto come svolgere il controllo dell'orario di lavoro. L'orologio timbracartellini è ammesso come la registrazione elettronica dell'orario di lavoro in un foglio di calcolo Excel o anche la registrazione a mano su moduli cartacei. Il datore di lavoro può registrare lui stesso l'orario di lavoro o delegare il lavoratore. In caso di delega della registrazione dell'orario di lavoro al lavoratore, il datore di lavoro è responsabile della verifica.

I diritti derivanti dal diritto del lavoro si prescrivono entro cinque anni, per cui è obbligatorio conservare le registrazioni **per almeno cinque anni** (art. 73 cpv. 2 OLL 1).

Casi speciali

In alcuni casi speciali, che devono soddisfare condizioni definite dalla legge, è possibile derogare dalla registrazione sistematica dell'orario di lavoro: O si effettua una registrazione semplificata o si rinuncia completamente alla registrazione dell'orario di lavoro (per quest'ultima, cfr. art. 16bis CCL). Un confronto e le differenze sono riassunte nella seguente tabella:

	Registrazione sistematica (Art. 46 LL / Art. 73 OLL 1)	Registrazione semplificata dell'orario di lavoro (Art. 46 LL / Art. 73b OLL 1)	Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro (Art. 46 LL / Art. 73a OLL 1 / Art. 16bis CCL)
Lavoratori interessati	Tutti coloro che sono assoggettati alle disposizioni sull'orario di lavoro (o LL) e non godono di eccezioni ai sensi dell'art. 73a o 73b OLL 1.	Tutti coloro che possono stabilire di persona il proprio orario di lavoro in misura considerevole (almeno il 25%). Non basta avere soltanto un orario flessibile.	Tutti coloro che (cumulativamente) <ul style="list-style-type: none"> - hanno una grande autonomia nel loro lavoro e possono stabilire il proprio orario di lavoro in modo preponderante (almeno il 50%), - hanno un reddito annuo lordo, compresi i bonus, di almeno CHF 120'000.00 (ridotto in modo proporzionale in caso di lavoro a tempo parziale).
Presupposti	Nessuno. Regola standard , se non c'è registrazione semplificata dell'orario di lavoro o rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro.	Accordo a livello aziendale tra datore di lavoro e lavoratori (con la rappresentanza dei lavoratori o con la maggioranza dei lavoratori. Nelle aziende con meno di 50 lavoratori individualmente con ogni lavoratore.	<ul style="list-style-type: none"> - Accordo scritto e individuale tra lavoratore e datore di lavoro per la rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro. - Sensibilizzazione sulle questioni dell'orario di lavoro e dei periodi di riposo. Consegna di informazioni scritte su questo argomento (ad esempio, promemoria Seco). - Discussione annuale sul carico e volume di lavoro, sull'orario di lavoro, sui rischi per la salute. - Possibilità di consultare di persona un medico del lavoro o fiscale o altri specialisti in sicurezza sul lavoro. - Designazione di un'antenna interna (ad esempio il responsabile delle risorse umane) per questioni relative alla protezione della salute e all'orario di lavoro.

	Registrazione sistematica dell'orario di lavoro (Art. 46 LL / Art. 73 OLL 1)	Registrazione semplificata (Art. 46 LL / Art. 73b OLL 1)	Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro (Art. 46 LL / Art. 73a OLL 1 / Art. 16bis CCL)
Obbligo di documentazione del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Inizio e fine di ogni fase di lavoro (es. 8.00-12.30 e 14.00-18.00) - Luogo e durata delle pause di mezz'ora o più (es. <i>pausa dalle 12.30 alle 14.00, 1,5 ore</i>). - Giorni di riposo e di riposo compensativo, a meno che questi cadano regolarmente di domenica. - I supplementi di salario e/o di tempo dovuti per legge <p>Cioè obbligo di documentazione completa secondo l'art. 73 OLL 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durata totale dell'orario di lavoro giornaliero, ma non l'inizio e la fine o le pause (es. <i>lunedì: 8 ore</i>). - In caso di lavoro notturno e domenicale, devono essere documentati in più l'inizio e la fine di questo lavoro. (ad es. dalle <i>20.00 alle 2.00, 6 ore</i>) - Accordo tra datore di lavoro e lavoratore, secondo i requisiti dell'art. 73b OLL 1, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> • Determinazione delle categorie di lavoratori a cui si applica la registrazione semplificata dell'orario di lavoro. • prescrizioni speciali per il rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e di riposo (ad es. blocco del recapito degli scambi mail di notte o di domenica, definizione di un inizio di lavoro posticipato dopo viaggi all'estero, cultura della pausa) • procedura paritetica per verificare il rispetto dell'accordo. <p>Cioè rinuncia alla documentazione della posizione nell'arco della giornata (eccetto in caso di lavoro notturno e domenicale), l'orario compensativo e gli straordinari, i giorni di riposo/di riposo compensativo concessi, le pause così come i supplementi di salario e/o di tempo (ai sensi dell'art. 73 lett. c-e e lett. h OLL 1). Tuttavia, si deve documentare la durata totale del lavoro, così come l'inizio e la fine del lavoro domenicale e notturno.</p>	<p>Al posto della documentazione dettagliata sull'orario di lavoro, il datore di lavoro deve mettere a disposizione degli organi statali di esecuzione e di controllo i seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il CCL, - gli accordi di rinuncia individuali - Elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione dell'orario di lavoro (il reddito annuo lordo non deve apparire, basta la dichiarazione del livello di salario). <p>Cioè rinuncia alla documentazione <i>dell'orario di lavoro prestato, l'orario compensativo e gli straordinari, i giorni di riposo/di riposo compensativo concessi, le pause così come i supplementi di salario e/o di tempo</i> (ai sensi dell'art. 73 lett. c-e e lett. h OLL 1).</p>

Art. 16bis Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro

- 1 *Estendendo il campo d'applicazione personale a tutti i lavoratori conformemente all'art. 6 CCL limitatamente al presente articolo, il datore di lavoro può (in deroga all'art. 16 cpv. 1 di cui sopra) concordare individualmente e per iscritto con il lavoratore di rinunciare alla registrazione dell'orario di lavoro, a condizione che il lavoratore in questione*
 - a) *disponga di una grande autonomia nel suo lavoro e possa stabilire prevalentemente in modo autonomo i suoi orari di lavoro e*
 - b) *disponga come minimo di un salario annuo lordo conformemente all'art. 73a cpv. 1 lett. b OLL 1 (attualmente CHF 120'000.00; per impieghi a tempo parziale salario ridotto in proporzione).*
- 2 *Nell'interesse della protezione della salute, se si rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro di un lavoratore, al datore di lavoro incombono i seguenti doveri d'informazione:*
 - a) *sensibilizzare i lavoratori in questione per quanto riguarda le tematiche "orario di lavoro" e "tempo di riposo". Al riguardo viene consegnata un'informazione scritta (p. es. sotto forma di scheda informativa).*
 - b) *informare annualmente i lavoratori interessati sui rischi per la salute sul posto di lavoro.*
 - c) *discutere individualmente nell'ambito del colloquio annuale con il collaboratore il carico e il volume di lavoro, l'orario di lavoro, i rischi per la salute, ecc.*
 - d) *dare la possibilità ai lavoratori interessati di ricevere una consulenza personalizzata da parte di un medico del lavoro o di un medico di fiducia, oppure da parte di altri specialisti della sicurezza sul lavoro.*
- 3 *I datori di lavoro designano un'antenna interna per le questioni sulla protezione della salute e sugli orari di lavoro. Questo compito può essere assunto dai responsabili del personale.*
- 4 *In caso di rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro validamente concordata viene a cadere l'obbligo di fornire i documenti di controllo conformemente all'art. 73 lett. c-e come pure lett. h OLL 1. Si devono mettere a disposizione degli organi d'esecuzione e di vigilanza statali l'accordo esistente tra le parti sociali, l'accordo individuale conformemente al cpv.1 di cui sopra, come pure un elenco dei lavoratori che rinunciano a registrare l'orario di lavoro. All'elenco si devono allegare le informazioni sul salario annuo lordo, sulla funzione e sulla descrizione generale della funzione dei lavoratori in questione.*
- 5 *Se, nell'ambito del colloquio annuale con il collaboratore, dovesse risultare che il carico e il volume di lavoro sono aumentati al di sopra della media dopo aver sottoscritto l'accordo di rinuncia, il lavoratore può revocare l'accordo di rinuncia per il futuro, senza che questo gli arrechi alcun pregiudizio (come p. es. non beneficiare promozioni, essere licenziato, ecc.).*
- 6 *Malgrado la presenza di un accordo di rinuncia, i lavoratori interessati sono liberi di annotare, per un proprio controllo, i dati conformemente all'art. 73 cpv. 1 lett. c-e come pure lett. h OLL 1.*
- 7 *Il lavoratore o il datore di lavoro possono revocare ogni anno l'accordo conformemente al cpv. 1 di cui sopra.*

Commento

Cfr. sopra in merito all'art. 16 CCL.

Art. 17 Ore di lavoro fra le 22.00 e le 3.00

- 1 *Conformemente all'art. 6 cpv. 1 CCL, i lavoratori formati addetti alla produzione hanno diritto ad un supplemento di salario per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 03.00. Il supplemento può essere versato effettivamente o forfettariamente come descritto qui di seguito.*
- 2 *Il supplemento effettivo per ogni ora di lavoro prestata tra le 22.00 e le 03.00 è pari al 25%. Il supplemento effettivo non è dovuto nel salario versato durante le vacanze, nella 13a mensilità, nell'ambito della continuazione del versamento del salario e in caso di licenziamento.*
- 3 *Il supplemento forfettario per ogni ora di lavoro prestata in media settimanalmente tra le 22.00 e le 03.00 è pari allo 0.4% del salario mensile convenuto per contratto (senza 13a mensilità e senza assegni). Il supplemento forfettario costituisce parte integrante del salario lordo sul quale sono dovuti il salario versato durante le vacanze, la 13a mensilità, la continuazione del versamento del salario, conformemente al CCL di volta in volta in vigore.*
- 4 *La regola conformemente al cpv. 2 (supplemento effettivo) vale a condizione che le parti contraenti non possano accordarsi su un supplemento forfettario conformemente al cpv. 3.*
- 5 *Nel caso di rapporti di lavoro stabiliti prima del 1° gennaio 2019, il datore di lavoro deve versare un supplemento conformemente all'art. 17 cpv. 1 CCL 20152 fino alla fine del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi i cambiamenti contrattuali consensuali.*
- 6 *Gli altri supplementi salariali e di tempo per il lavoro notturno fornito si conformano alla legge sul lavoro (art. 17b LL).*

Commento

Bisogna distinguere tra il lavoro notturno ai sensi della legge (secondo LL) e il "lavoro notturno" ai sensi del CCL. Sia le finestre temporali, l'la legittimazione, che anche il tipo e l'ammontare del supplemento si differenziano fra loro.

A. Supplementi secondo la legge (LL)

Finestra temporale lavoro diurno/serale/notturno ai sensi della legge

Il lavoro dalle 06.00 alle 20.00 è considerato lavoro diurno, il lavoro dalle 20.00 alle 23.00 è lavoro serale. Il lavoro tra le **23.00 e le 06.00** è un lavoro notturno **ai sensi della LL** (art. 10 cpv. 1 LL). Tuttavia, l'inizio e la fine del lavoro notturno (e quindi anche del lavoro diurno e serale) possono essere **anticipati (dalle 22.00 alle 05.00) o posticipati (dalle 24.00 alle 07.00)** di un'ora per azienda o parte di essa con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati.

¹ Art. 17 CCL 2015: per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 04.00, il lavoratore ha diritto a un supplemento del 25% del salario stabilito per contratto.

Ora	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
	lavoro (diurno)									lavoro serale			lavoro notturno					diurno...						
												←							←					
	lavoro (diurno)									lavoro serale			lavoro notturno					diurno...						
												→							→					
	diurno									lavoro serale			lavoro notturno					diurno						

Se la finestra temporale deve essere spostata, è necessario avere prima l'autorizzazione dei lavoratori. Sia nel caso di rappresentanze dei lavoratori che anche in una votazione tra i lavoratori interessati, per autorizzare lo spostamento è decisiva la **maggioranza** dei voti espressi. I nuovi lavoratori che entrano nell'azienda dopo l'introduzione di un tale spostamento danno il loro consenso entrando in questo sistema di orario di lavoro, che di solito è indicato nel contratto di lavoro. Una volta che lo spostamento è stato introdotto, rimane valido fino alla determinazione di un'altra finestra oraria.

L'ammissibilità del lavoro notturno è regolata dalla Legge sul lavoro, in particolare per i lavoratori adulti dall'art. 27 OLL 2, per i giovani lavoratori da OLL 5 e per la formazione di base dall'Ordinanza del DEFR sulle eccezioni al divieto di lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20110140/index.html>).

Supplementi secondo LL

Se viene svolto un lavoro notturno, si distingue tra *lavoro notturno temporaneo* e *lavoro notturno permanente* o *periodico*, a seconda dell'entità/regolarità. I supplementi previsti dalla legge non sono identici.

Si parla di **lavoro notturno temporaneo** quando il lavoratore lavora **fino a 24 notti per anno civile**. I lavoratori che svolgono un lavoro notturno temporaneo hanno diritto a un **supplemento salariale del 25%** per le ore lavorate durante la notte ai sensi della Legge sul lavoro.

Esempio:

Il lavoratore X svolge sporadicamente lavoro durante la notte. Nel 2018 ha svolto lavoro notturno su un totale di dodici notti, iniziando alle 4.00. Se la finestra temporale per il lavoro notturno non è stata spostata, il lavoratore X ha prestato 2 ore di lavoro notturno (dalle 4:00 alle 6:00 del mattino) per ogni incarico notturno. Per ognuna di queste ore di lavoro notturno ha diritto a un supplemento di salario del 25% secondo la Legge sul lavoro.

Un lavoratore svolge **lavoro notturno permanente o periodico** se lavora **25 notti o più per anno civile** (art. 31 cpv. 1 OLL 1). Se nell'ambito di un rapporto di lavoro è previsto un lavoro notturno regolare, il lavoratore ha diritto al **tempo di riposo compensativo, una compensazione del 10%** del tempo di lavoro svolto durante la notte ai sensi della legge (art. 17b cpv. 2 LL). Il tempo di riposo compensativo deve essere concesso e compensato entro un anno.

Il tempo di riposo compensativo deve essere concesso come supplemento di tempo del 10%. Eccezionalmente il supplemento può anche essere concesso sotto forma di un **supplemento di salario del 10%** se il lavoratore lavora in modo permanente o periodico **non più di un'ora marginale di notte**.

Esempio:

Il lavoratore A lavora ogni settimana dalle 01.00 di notte alle 09.00 del mattino. Se non è stata spostata la finestra temporale notturna secondo la legge, A presta lavoro notturno per 5 ore continue (dalle 01.00 alle 06.00) ai sensi della legge. Per ognuna di queste ore di lavoro notturno ha diritto a un tempo di riposo compensativo del 10% (6 minuti per ogni ora), cioè un totale di 30 minuti al giorno, che può compensare nel corso di un anno con tempo libero pagato.

Il lavoratore B inizia a lavorare ogni giorno alle 5. Ogni giorno lavora quindi un'ora marginale durante la notte (dalle 5:00 alle 6:00). Questa ora marginale può essere compensata eccezionalmente con un supplemento di salario del 10% - al posto del 10% di tempo di riposo compensativo.

Legittimazione

I suddetti supplementi previsti dalla legge sono dovuti a ogni lavoratore che svolge lavoro notturno, per il quale deve essere applicata la Legge sul lavoro e che non ha rinunciato alla registrazione dell'orario di lavoro.

B. Supplementi secondo il CCL

Oltre ai supplementi ai sensi della LL, devono essere presi in considerazione quelli secondo il CCL, che differiscono per quanto riguarda la legittimazione, la finestra temporale e il supplemento.

Legittimazione

Chi ha diritto ai supplementi ai sensi dell'art. 17 CCL?

A differenza dei supplementi ai sensi della LL, possono rivendicare i supplementi secondo il CCL solo i **lavoratori formati ai sensi dell'art. 6a CCL che lavorano nella produzione**. I lavoratori non formati (anche nella produzione) e i lavoratori di altri settori (ad esempio il personale di ristorazione) hanno diritto a richiedere supplementi solo se c'è un accordo verbale o scritto.

Finestra temporale

Dal 2019 sono dovuti supplementi per le **ore di lavoro dalle 22.00 alle 03.00** ("notte" ai sensi del CCL). Questo si applica ai **nuovi contratti di lavoro** (dal 01.01.2019) automaticamente in base al CCL. Per i "vecchi" contratti di lavoro, cioè quelli stipulati prima del 01.01.2019, si applicano le disposizioni secondo il vecchio CCL con una finestra temporale dalle 22.00 alle 04.00. Ciò vale finché il vecchio contratto non viene terminato o modificato di comune accordo. Una modifica unilaterale non è consentita.

Supplemento

Il supplemento secondo il CCL può essere pagato come importo **effettivo** o **forfettario**. Il pagamento forfettario è possibile solo se c'è un accordo tra le parti. Non esiste un forfait "automatico", ma solo se corrisponde alla volontà delle parti del contratto individuale di lavoro. Per ragioni di evidenza si raccomanda un accordo scritto. Se non c'è accordo o se tale accordo non può essere sufficientemente provato, è dovuto il supplemento effettivo.

Il **supplemento effettivo** rappresenta un'indennità di disagio e ammonta al 25% su ogni ora effettivamente lavorata tra le 22.00 e le 03.00 (per i vecchi contratti fino alle 04.00). Il supplemento non è dovuto in caso di assenza: Durante le vacanze, la

malattia, gli infortuni, ecc... il supplemento non deve essere pagato. Inoltre, sul supplemento non è dovuta la 13a mensilità.

Calcolo del supplemento di salario del 25%

Orario di lavoro settimanale	Salario orario	Supplemento di salario del 25% Per lavoro notturno/ore
42 ore	$\frac{\text{Mensilità}}{182}$	$\frac{\text{Mensilità}}{728}$
45 ore	$\frac{\text{Mensilità}}{195}$	$\frac{\text{Mensilità}}{780}$

Secondo il CCL, il supplemento effettivo è inteso come un supplemento di salario.

Nel sistema forfettario, il supplemento è pagato sotto forma di un importo mensile fisso, il supplemento forfettario.

Base di valutazione: Il supplemento forfettario dipende dal **numero di ore medie di lavoro notturno dalle 22.00 alle 03.00 per settimana**, che deve essere determinato individualmente per ogni lavoratore. Nel caso di orari di lavoro fissi e regolari, è più facile determinare il numero di ore da lavorare alla settimana dalle 22.00 alle 03.00. Nel caso di orari di lavoro variabili o di fluttuazioni nel lavoro notturno, si può ricorrere alla media su dodici mesi per determinare il numero medio di ore lavorate tra le 22:00 e le 03:00.

Esempio:

Un lavoratore che inizia a lavorare regolarmente all'01:00 cinque volte alla settimana, lavora, con una finestra temporale dalle 22.00 alle 03.00, 2 ore al giorno (dall'01:00 alle 03:00) e 10 ore alla settimana (cinque giorni da 2 ore ciascuno) di lavoro avente diritto al supplemento secondo il CCL.

Un lavoratore con orario di lavoro flessibile ha lavorato nel 2018 520 ore dalle 22.00 alle 03.00, per una media di 10 ore alla settimana.

Formula di calcolo e calcolo del supplemento

Se l'orario di lavoro medio settimanale tra le 22:00 e le 03:00 è fisso, il supplemento forfettario si ottiene moltiplicando per il fattore 0,4% del salario lordo (senza altre indennità).

Esempio:

Nel caso di una media di 2 ore notturne settimanali ai sensi del CCL - ad esempio il lunedì dalle 22.00 a mezzanotte - il supplemento forfettario secondo la suddetta formula è di $2 \times 0,4\%$, quindi 0,8%.

In caso di 5 ore notturne settimanali ai sensi del CCL - ad esempio un'ora notturna per ogni giorno lavorativo o anche 3 il lunedì e 2 il mercoledì - $5 \times 0,4\%$, quindi 2%.

Se la percentuale calcolata viene aggiunta al salario mensile, ne risulta il nuovo salario mensile comprensivo del supplemento forfettario ai sensi del CCL.

Ore di lavoro medie settimanali dalle 22.00 alle 03.00	Supplemento forfettario (in %)	Supplemento forfettario (in CHF al mese) con ad es. CHF 4'000.00/mese (senza indennità, senza 13a mensilità)	Nuova mensilità comprese le indennità per lavoro notturno forfettario secondo CCL (in CHF)
1 ora	1 x 0,4% = 0,4%	0,4% = 16.00	4'016.00
2 ore	2 x 0,4% = 0,8%	0,8% = 32.00	4'032.00
5 ore	5 x 0,4% = 2,0%	2,0% = 80.00	4'080.00
10 ore	10 x 0,4% = 4,0%	4,0% = 160.00	4'160.00
25 ore	25 x 0,4% = 10%	10% = 400.00	4'400.00

Per una finestra temporale dalle 22.00 alle 03.00 il supplemento massimo è in generale del 10% (cinque giorni da 5 ore x 0,4%).

Per una finestra temporale dalle 22.00 alle 04.00 il supplemento massimo è in generale del 12% (cinque giorni da 6 ore x 0,4%).

Relazione con il salario minimo

I supplementi per lavoro notturno dovuti obbligatoriamente ai sensi del CCL devono essere pagati **in aggiunta** al salario mensile concordato prima del supplemento notturno (cfr. sopra). Il salario minimo secondo la regolamentazione salariale è sempre dovuto al netto del supplemento notturno forfettario obbligatorio (vedi sotto). Nel caso di supplementi volontari, la somma del salario lordo deve soddisfare il minimo secondo la regolamentazione salariale.

Salario minimo secondo regolamentazione salariale (es.)	Salario contrattuale			ammessa?
	escl. indennità notturne	incl. indennità notturne (ad es. 10%) indennità notturna obbligatoria	indennità notturna volontaria	
CHF 4'000.00	CHF 4'000.00	CHF 4'400.00	-	✓
	CHF 5'000.00	CHF 5'500.00	-	✓
	CHF 3'636.00	CHF 4'000.00	-	✗
	CHF 3'636.00	-	CHF 4'000.00	✓

Garanzia dei diritti acquisiti (cfr. art. 46 CCL):

Nei vecchi contratti, cioè quelli entrati in vigore prima del 01.01.2019, continuerà ad essere applicato il CCL 2015 per quanto riguarda le indennità notturne, cioè continuerà ad essere pagato il supplemento effettivo del 25% per le ore lavorate tra

le 22.00 e le 04.00. Ciò vale finché il vecchio contratto non viene terminato o viene modificato di comune accordo. Una modifica unilaterale non è consentita.

Art. 18 Ore supplementari

- 1 *Le ore supplementari sono ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale in base al contratto di lavoro e fino all'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 9 LL).*
- 2 *Le ore supplementari devono essere ordinate in quanto tali dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Se un tale ordine non può essere impartito per tempo, ma è assolutamente necessario effettuare ore di lavoro supplementare, il lavoratore è tenuto a prestare tali ore di sua iniziativa e ad informarne il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.*
- 3 *Il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui è in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.*
- 4 *Le ore supplementari vanno per principio compensate con del tempo libero di uguale durata entro un periodo di 12 mesi. Nel contratto individuale di lavoro si può concordare che le ore supplementari vengano eccezionalmente pagate, conformemente al seguente cpv. 5 (art. 321c CO).*
- 5 *Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore di lavoro supplementari che non sono già state compensate con del tempo libero. Il datore di lavoro stabilisce il momento in cui compensarle.*
- 6 *I lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari non percepiscono alcun supplemento salariale fino a che non superano il normale orario di lavoro aziendale (di regola 42 ore).*
- 7 *Per i lavoratori il cui salario mensile medio ammonta ad almeno CHF 6'750.00 (esclusa la 13a mensilità), si può concordare liberamente un'indennità per le ore supplementari nell'ambito della legge.*

Commento

Le ore di lavoro eccedenti il carico di lavoro contrattuale (cfr. art. 15 CLL) sono in generale ore straordinarie o ore supplementari o ore di straordinario, che bisogna distinguere. Il limite è costituito dall'orario di lavoro massimo secondo la Legge sul lavoro.

Orario di lavoro massimo

Secondo l'art. 9 LL, l'orario di lavoro massimo settimanale è **di regola di 50 ore**.

Per i lavoratori delle **aziende industriali**, così come per il **personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e gli altri impiegati**, compreso il **personale di vendita nelle grandi aziende di commercio al dettaglio**, l'orario di lavoro massimo è ridotto a **45 ore** settimanali. Tuttavia, se questi ultimi lavorano nella stessa azienda o parte dell'azienda con lavoratori ai quali si applica un orario di lavoro massimo più lungo, l'orario di lavoro massimo più lungo si applica a tutti. Nelle aziende industriali, tuttavia, l'orario di lavoro massimo rimane sempre 45 ore settimanali.

Le grandi aziende del commercio al dettaglio vengono definite nell'art. 2 OLL 1 come *"aziende che, nello stesso edificio o in edifici vicini, occupano, in totale, oltre cinquanta lavoratori nella vendita al minuto, compreso il personale di cassa"*.

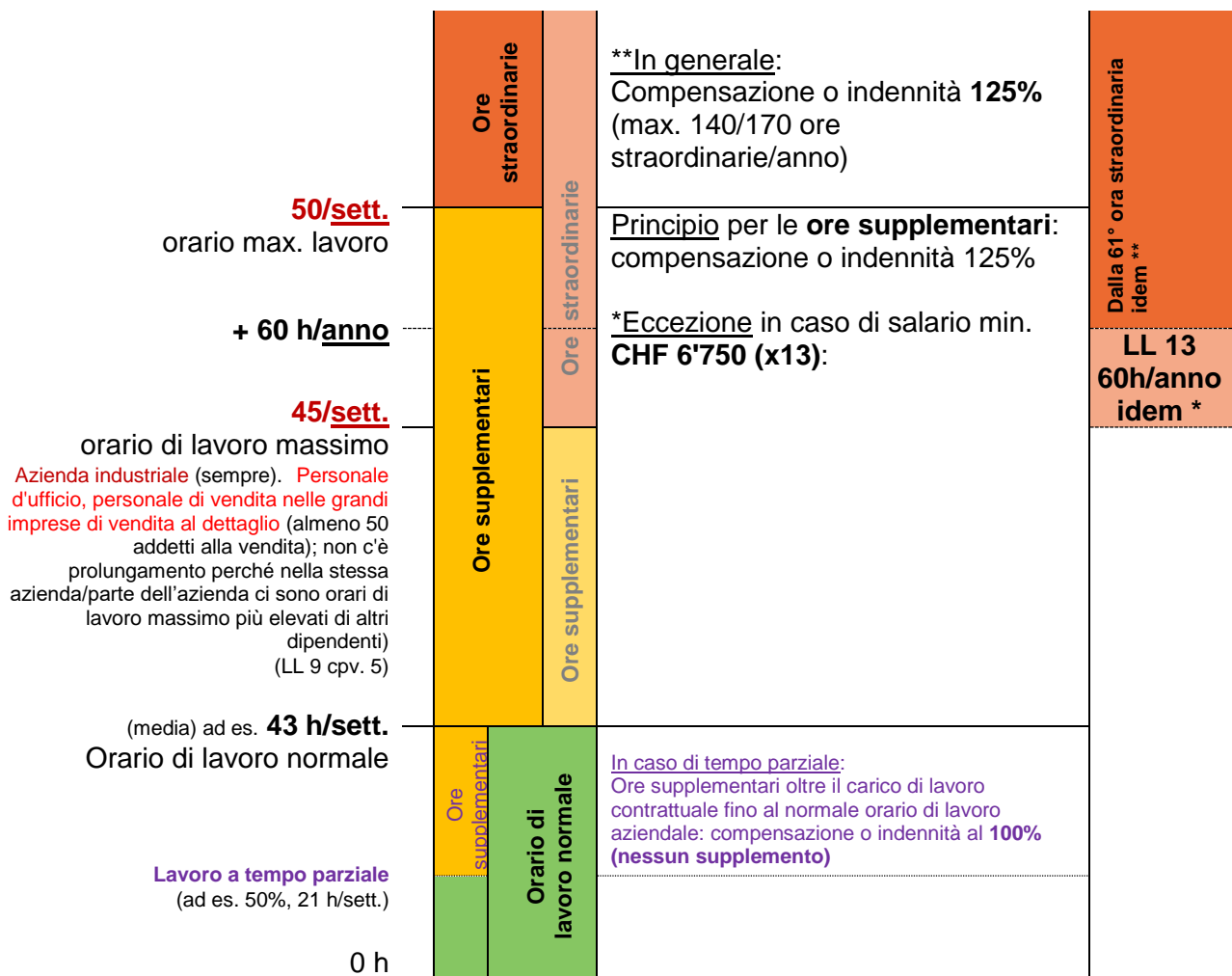
Indennità

Compensazione: Le ore supplementari autorizzate devono essere compensate 1:1 **entro dodici mesi**. Il datore di lavoro può determinare i tempi e la durata della retribuzione o tenerne conto nella pianificazione del lavoro.

Indennità finanziaria: Se la compensazione non è possibile, le ore supplementari devono essere compensate con un **supplemento di salario del 25%** ai sensi dell'art. 18 cpv. 5 e 6 CCL. Come **eccezione**, il supplemento di salario non è dovuto ai **lavoratori a tempo parziale** per le ore supplementari fino al normale orario di lavoro aziendale per il 100% (di regola 42 ore/settimana).

Disposizione speciale: Per i lavoratori che percepiscono un salario medio mensile di almeno CHF 6'750.00 (esclusa la 13a mensilità), È possibile concordare contrattualmente un'indennità per le ore supplementari che differisce da quanto definito sopra.

La seguente panoramica mostra la distinzione tra ore supplementari e ore di straordinario e le possibilità di indennità. Le colonne larghe contrassegnate con colori intensi mostrano le regole di base; le colonne strette e chiare mostrano le eccezioni/i casi speciali.



Verde: normale orario di lavoro settimanale. Nella colonna larga al 100%, di regola 42 ore/settimana, aumento possibile per accordo contrattuale - qui ad es. 43 ore/settimana. Nella colonna stretta per il part-time (ad es. 50% con 21 ore/settimana).

Giallo: Ore supplementari, l'orario di lavoro fra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro massimo previsto dalla legge, cioè fino a 50 o 45 ore di lavoro/settimana. Nella colonna larga (tempo pieno con 43 ore/settimana) a partire dalla 44° ora di lavoro, nella colonna stretta per il part-time (del 50% con 21 ore/settimana).

Rosso: Ore di straordinario, dalla 51° o 46° ora di lavoro/settimana. Nel caso di un orario di lavoro massimo di 45 ore/settimana, l'art. 13 LL prevede la possibilità di trattare le prime 60 ore di lavoro straordinario/anno come lavoro straordinario, cioè sono di nuovo possibili queste regolamentazioni, per cui anche qui il salario contrattuale deve ammontare almeno a CHF 6'750.00. Attenzione per le aziende industriali: Qui, l'orario di lavoro massimo è sempre di 45 ore/settimana e non si applica neppure la deroga ai sensi dell'art. 13 LL per le prime 60 ore di straordinario all'anno.

Art. 19 Lavoro straordinario

- 1 *Per lavoro straordinario s'intende il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 12 LL).*
- 2 *Il lavoro straordinario deve essere ordinato in quanto tale dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Se un tale ordine non può essere impartito per tempo, ma è assolutamente necessario effettuare ore di lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestare tali ore di sua iniziativa e ad informarne il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.*
- 3 *Il lavoratore è tenuto a prestare ore di lavoro straordinario nella misura in cui è in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.*
- 4 *Le ore di lavoro straordinario vanno per principio compensate con del tempo libero di uguale durata entro un periodo di 12 mesi. Nel contratto individuale di lavoro si può concordare, nell'ambito dell'art. 13 LL, che le ore di lavoro straordinario vengano eccezionalmente pagate, conformemente al seguente cpv. 5.*
- 5 *Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore di lavoro straordinario che non sono state compensate con del tempo libero.*

Commento

L'orario di lavoro che supera l'orario di lavoro massimo settimanale è in linea di principio lavoro straordinario (cfr. commento all'art. 18 CCL sopra). Quindi, a partire dalla 46° o 51° ora di lavoro settimanale si tratta di lavoro straordinario.

Secondo l'art. 12 LL, lo straordinario deve essere fatto solo in circostanze eccezionali

- a) a causa di lavoro urgente o di un carico di lavoro straordinario;
- b) per fare inventari, chiudere conti e lavori di liquidazione;
- c) per prevenire o rimediare problemi aziendali, nella misura in cui non ci si può ragionevolmente aspettare che il datore di lavoro prenda altre misure.

Il lavoro straordinario per il singolo lavoratore non può superare le 2 ore al giorno (eccetto nelle giornate di congedo o nelle emergenze) e nel corso dell'anno civile non può superare complessivamente:

- a) 170 ore per lavoratori con un orario di lavoro massimo settimanale di 45 ore;
- b) 140 ore in caso di orario di lavoro massimo settimanale di 50 ore.

Inoltre, devono essere osservati i limiti di cui all'art. 25 sg. OLL 1 e per i giovani secondo l'art. 17 OLL 5.

Indennità

Compensazione: Lo straordinario può essere compensato con l'accordo del datore di lavoro e del lavoratore con tempo libero di uguale durata, cioè 1:1. La compensazione deve essere pagata entro dodici mesi.

Indennità finanziaria: Se la compensazione non è possibile, gli straordinari devono essere compensati con un **supplemento di salario del 25%**. Tuttavia, nel caso di personale d'ufficio, di impiegati tecnici e altri impiegati, compreso il personale di vendita nelle grandi aziende di commercio al dettaglio, la compensazione è dovuta obbligatoriamente solo **a partire dalla 61° ora di lavoro straordinario** all'anno (art. 13 cpv. 2 LL). Per le prime 60 ore di lavoro straordinario all'anno vale quanto detto per le ore supplementari (art. 18 CCL).

Accumulo di supplementi

Se la Legge sul lavoro prevede diversi supplementi di salario per lo stesso periodo di tempo, **non ha luogo un accumulo di supplementi**; si applica solo il supplemento più favorevole al lavoratore (art. 33 cpv. 4 OLL 1).

Art. 20 Giorni festivi ufficiali

- 1 Il lavoratore ha diritto a 6 giorni festivi pagati (0.5 giorni al mese) per anno civile (compresa la Festa nazionale).*
- 2 Per un anno civile incompleto, i giorni festivi vanno concessi in funzione della durata del rapporto di lavoro.*
- 3 Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.*
- 4 Se i giorni festivi non sono concessi e non sono neppure compensati con un giorno di riposo supplementare, essi devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro, ognuno in ragione di 1/22 del salario lordo mensile.*
- 5 Se, alla fine del rapporto di lavoro, il lavoratore ha beneficiato di troppi giorni festivi, il datore di lavoro può esigere una deduzione analoga a quanto previsto dall'art. 23 cpv. 6 CCL*

Commento

Giorni festivi

I giorni festivi riconosciuti ai sensi di questo CCL sono, oltre alla Festa nazionale (1° agosto), i giorni equiparati alla domenica dai Cantoni in base all'art. 20a cpv. 1 LL.

Diritto a godere di un giorno festivo

I giorni festivi devono dare ai lavoratori l'opportunità di celebrare determinati eventi, non sono intesi per consentire un riposo aggiuntivo. Il legislatore non ha stabilito alcun obbligo di continuare a pagare il salario per i giorni festivi (eccetto per il 1° agosto). Tuttavia, il CCL concede ai lavoratori il diritto al pagamento di sei giorni festivi per anno civile (compreso il 1° agosto).

Un giorno festivo pagato può essere concesso come segue:

- a) Esonero del lavoratore dalla prestazione lavorativa in un giorno in cui il lavoratore normalmente lavorerebbe, con salario mensile invariato e nessun obbligo di lavorare recuperare prima o dopo l'orario di lavoro nel giorno in questione (riduzione dell'orario di lavoro previsto con salario mensile invariato). Se il datore di lavoro chiude l'azienda per un giorno festivo e il lavoratore beneficia di un giorno di riposo supplementare in aggiunta ai giorni di riposo settimanale, il giorno festivo è goduto.
- b) Se il lavoratore lavora nel giorno festivo, può essere esonerato dal lavoro in un altro giorno lavorativo (ma non in un giorno di riposo) senza una riduzione di stipendio e senza dover recuperare prima o dopo l'orario di lavoro (vedere sopra).
- c) Se il lavoratore lavora nel giorno festivo e non gli viene concesso un giorno di riposo alternativo, il giorno festivo deve essere pagato nella misura di 1/22 del salario lordo mensile.

I giorni festivi che cadono nel giorno di riposo settimanale del lavoratore non sono considerati come goduti.

Se un giorno festivo cade durante il periodo di vacanza, non conta come giorno di vacanza. Il lavoratore può godere questo giorno (di vacanza) in una data successiva.

Indennità per i giorni festivi in percentuale (per i lavoratori pagati a ore)

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a godere giorni festivi pagati su base proporzionale. I lavoratori che sono pagati in base alle ore lavorate (salario orario) devono essere compensati per i giorni festivi con un supplemento di salario del 2,27% sul salario orario (lordo) senza salario versato durante le vacanze e altri supplementi.

Art. 21 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

- 1 *È vietato occupare i lavoratori la domenica o nei giorni festivi ufficiali, fatta eccezione per le disposizioni di legge o i permessi dell'autorità (art. 18 e seg. LL).*
- 2 *Nell'ambito della legge sul lavoro (art. 23-27 OLL 2), il personale addetto alla produzione, alla vendita e alla ristorazione può essere chiamato a prestare lavoro domenicale e festivo senza permesso dell'autorità.*
- 3 *Il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi. Sono fatte salve le disposizioni sul lavoro continuo (art. 21 cpv. 3 OLL 1).*
- 4 *Per il resto, il lavoro domenicale si conforma alla legge sul lavoro (art 19 e seg. LL).*

Art. 22 Durata delle vacanze

- 1 *A partire dal 1° gennaio 2016, tutti i lavoratori hanno diritto a 5 settimane di vacanza per anno di servizio (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario).*
- 2 *Fino alla fine del 2015, il lavoratore aveva diritto, per ogni anno di servizio, alle seguenti vacanze pagate:*
 - a) *lavoratori che non avevano ancora compiuto il 20° anno di età, fino al e compreso il mese in cui lo compivano: 5 settimane di vacanza (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario);*
 - b) *dal 1° al 10° anno di servizio compreso: 4 settimane (corrispondenti ad un supplemento salariale dell'8.33% in caso di salario orario);*
 - c) *dall'11° anno di servizio o dal compimento del 50° anno di età: 5 settimane (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario);*
 - d) *dopo il compimento del 60° anno di età e altri 10 anni di servizio: 5 settimane e 2 giorni lavorativi supplementari (corrispondenti ad un supplemento salariale dell'11.5% in caso di salario orario).*
- 3 *Se il lavoratore si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, il datore di lavoro deve accordargli delle vacanze in un periodo successivo, in quanto lo scopo di riposo delle vacanze è stato compromesso dalla malattia o dall'infortunio. Il presupposto per poter beneficiare di vacanze accordate in un periodo successivo è la presentazione di un certificato medico relativo al caso.*
- 4 *Se il lavoratore ha diritto ad un periodo di vacanze inferiore rispetto alla durata delle vacanze aziendali, il datore di lavoro può ordinare una compensazione conformemente all'art. 23 cpv. 6 CCL oppure occupare il lavoratore interessato con attività correlate alla professione svolta durante le vacanze aziendali.*

Commento

Entità del diritto alle vacanze

Per gli anni di servizio incompleti c'è soltanto un diritto alle vacanze proporzionale (pro rata).

Esempio:

Il lavoratore Z ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno. Lavora cinque giorni alla settimana da martedì a sabato; domenica e lunedì sono i suoi giorni di riposo. Se il rapporto di lavoro di Z dura solo sei mesi, il suo diritto alle vacanze

- calcolato sulla base dei giorni lavorativi è di 12,5 giorni lavorativi (25 giorni lavorativi : 12 x 6),
- calcolato sulla base dei giorni di calendario è di 17,5 giorni di calendario (35 giorni di calendario : 12 x 6).

Se il lavoratore Z in questione ha già goduto durante una settimana giorni di vacanza da lunedì a domenica, i giorni relativi a giorni lavorativi - cioè i cinque giorni da martedì a sabato - devono essere conteggiati nel suo diritto secondo i giorni lavorativi. Se il diritto alle vacanze è basato sui giorni di calendario, devono essere dedotti tutti i giorni di vacanza goduti - cioè sette giorni da lunedì a domenica.

Non è consentito adottare un sistema misto, cioè determinare il diritto alle vacanze in giorni lavorativi e detrarre tutti i giorni di calendario che cadono nelle vacanze o viceversa.

Godimento delle vacanze

Le vacanze devono essere godute nell'anno di servizio in questione, se possibile, e non devono essere riportate negli anni successivi. Il datore di lavoro può stabilire il momento delle vacanze, ma deve garantire che

- almeno due settimane di vacanze siano prese insieme (art. 329c cpv. 1 CO),
- che le ferie vengano disposte in tempo utile, cioè al più tardi quattro settimane prima del loro inizio,
- e che siano presi in considerazione i desideri del lavoratore nella misura in cui sono compatibili con gli interessi dell'azienda.

Concessione successiva di vacanze

Se il lavoratore diventa inabile al lavoro durante le vacanze, gli devono essere concesse le vacanze per il periodo corrispondente. Tuttavia, il lavoratore deve fornire la prova della sua inabilità al lavoro così come della sua inabilità alle vacanze. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico chiaro e veritiero. Non tutte le inabilità al lavoro costituiscono un ostacolo alle vacanze e quindi non comportano il diritto a una concessione successiva.

Se il lavoratore desidera godere le ferie indipendentemente dall'inabilità al lavoro, è esclusa una concessione successiva.

Calcolo del salario versato durante le vacanze o dell'indennità per le vacanze

a) Per i lavoratori con un salario mensile, il salario versato durante le vacanze è calcolato

per giorno di calendario:

salario lordo contrattuale al mese (ev. + supplemento notturno forfettario) x 12 : 365.

per giorno lavorativo.

salario lordo contrattuale al mese (ev. + supplemento notturno forfettario): numero dei giorni lavorativi.

b) Per i lavoratori con salario orario (in %)

Nel caso di salario orario, il salario versato durante le vacanze è dovuto come supplemento di salario al salario orario. Il supplemento di salario per le vacanze deve essere indicato separatamente nel conteggio del salario. Ammonta al **10,64%** per un diritto alle vacanze di cinque settimane/anno.

Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze

- 1 *Di regola, le vacanze devono essere assegnate durante il corrispondente anno di servizio e comprendere almeno due settimane consecutive (art. 329c cpv. 1 CO).*
- 2 *Il datore di lavoro stabilisce tempestivamente il periodo delle vacanze, ma al più tardi entro quattro settimane dal loro inizio. Egli prende in considerazione i desideri del lavoratore, per quanto gli stessi siano compatibili con gli interessi dell'azienda.*
- 3 *Se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro e al lavoratore spettano ancora delle vacanze, quest'ultimo può esigere che le stesse gli vengano assegnate durante il periodo di disdetta.*
- 4 *Se il lavoratore ha disdetto il rapporto di lavoro e gli spettano ancora delle vacanze, egli può esigere che le stesse gli vengano assegnate durante il periodo di disdetta. In caso di difficoltà (specialmente per quanto riguarda le date) da parte dell'azienda, il datore di lavoro può disporre una compensazione in denaro. Anche i periodi di vacanza già assegnati ad altri collaboratori possono essere intesi come difficoltà aziendale.*
- 5 *Il diritto alle vacanze ancora esistente alla fine del rapporto di lavoro va compensato con una prestazione in denaro.*
- 6 *Se, al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il lavoratore ha beneficiato di vacanze più lunghe rispetto a quanto gli spetta in base al presente CCL o al contratto individuale di lavoro, il datore di lavoro può dedurre dal salario l'indennità per le vacanze versata in eccedenza. Questo vale anche in caso di vacanze aziendali disposte dal datore di lavoro, a condizione che non sia stato stipulato un accordo scritto al riguardo tra datore di lavoro e lavoratore.*
- 7 *Per il resto, la riduzione della durata delle vacanze si conforma a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni (art. 329b CO).*

Commento

Il datore di lavoro può disporre ferie aziendali.

Art. 24 Giorni di congedo pagati

- 1 *Il lavoratore ha diritto a dei giorni di congedo pagati, con un massimo di cinque giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno civile, nei casi seguenti:*
 - a) *il proprio matrimonio / la registrazione di un'unione domestica: 2 giorni;*
 - b) *congedo paternità: 2 giorni;*
 - c) *decesso del coniuge, risp. del partner, di un proprio figlio: 3 giorni; di un genitore: 2 giorni; di fratelli e sorelle: 1 giorno;*
 - d) *trasloco della propria economia domestica: 1 giorno;*
 - e) *reclutamento militare: 1-2 giorni;*
 - f) *visita medica: la stessa va effettuata nel limite del possibile durante i giorni di congedo o le ore libere; se questo non è possibile, calcolare il tempo necessario a tale visita;*
 - g) *collaborazione in commissioni di esame degli apprendisti, di esami professionali o di maestria in qualità di esperto/membro, attività di esperto per gli apprendisti, collaborazione in commissioni come AVS/cassa pensione/CCL, ecc. Sussiste il diritto di disporre del tempo necessario a tali attività, a condizione che si tratti di organizzazioni associate alle parti contraenti. Le eventuali indennità giornaliere verranno aggiunte al salario.*
- 2 *Il lavoratore deve richiedere tempestivamente al datore di lavoro di disporre di giorni di congedo pagati, prendendo in considerazione, nel limite del possibile, le necessità dell'azienda del datore di lavoro.*
- 3 *Il lavoratore a cui vengono concessi giorni di congedo pagati deve poter ragionevolmente dimostrare al datore di lavoro di averne beneficiato per lo scopo previsto.*

Commento

Matrimonio

Esempio:

Una lavoratrice gode regolarmente i suoi due giorni di riposo il sabato e la domenica. Se si sposa civilmente il venerdì e religiosamente il sabato, ha diritto a un solo giorno libero, poiché uno dei due giorni cade in un giorno di riposo ordinario.

Decessi

In caso di assenze giustificate da un decesso (ad es. funerale), il lavoratore ha diritto al pagamento del tempo impiegato. I giorni di congedo pagati si differenziano in base alla vicinanza con il defunto. Per determinare il diritto si deve considerare se il

lavoratore deve curare pratiche legate al decesso o quanta è la distanza tra il suo luogo di residenza e il luogo del funerale. Le assenze dovute a decessi di terzi (ad esempio i compagni di scuola) non devono essere pagate obbligatoriamente.

Trasloco

Il diritto a un giorno di congedo per il trasloco presuppone che i lavori di trasloco cadano in giorni lavorativi e che il lavoratore si sposti in un'abitazione con i propri mobili ed effetti personali. Se il lavoratore si trasferisce in una stanza ammobiliata, il congedo non è dovuto nella stessa misura, dato che non ci sono lavori di trasloco. I lavori di trasloco possono essere effettuati sotto forma di trasporti di grande entità o sotto forma di disbrigo di formalità (ad es. la registrazione da effettuare di persona in Comune). Se il trasloco della propria abitazione avviene durante un giorno lavorativo, il lavoratore ha diritto a un giorno libero.

Visite mediche

Se possibile, le visite mediche dovrebbero essere programmate fuori dell'orario di lavoro o almeno nelle ore marginali. Se questo non è possibile, al lavoratore deve essere concesso il tempo necessario per la visita medica o gli deve essere concesso un permesso.

Art. 25 Formazione professionale specifica di base e continua

- 1 Nel limite delle possibilità aziendali, il datore di lavoro agevola la frequenza di corsi, scuole e seminari che servono alla formazione professionale specifica di base e continua del lavoratore.*
- 2 Per la sua formazione professionale specifica di base e continua, il lavoratore ha diritto, a partire dal 1° anno di servizio completo, ad un giorno di formazione continua per anno civile. Una giornata di formazione non effettuata decade automaticamente alla fine dell'anno civile.*
- 3 Il datore di lavoro si assume i costi (previa autorizzazione) dei corsi di formazione di base e continua riconosciuti dalle parti contraenti, e il lavoratore mette a disposizione il tempo necessario a tale scopo.*

Commento

Ulteriori informazioni concernente l'art. 25 sono disponibili sul sito internet della scuola professionale Richemont: <https://richemont.swiss/fr/education/subventions/>

E. Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori

Art. 26 Obblighi generali dei datori di lavoro

- 1 Gli obblighi generali dei datori di lavoro si conformano a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni.*

- 2 *Il datore di lavoro adotta tutti i provvedimenti previsti dalla legge per prevenire gli infortuni e le malattie professionali (art. 82 cpv. 1 LAINF). Deve in particolare applicare le direttive della soluzione settoriale MSSL per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria per quanto riguarda il ricorso a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro deve coinvolgere i lavoratori nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art. 82 cpv. 2 LAINF).*
- 3 *Nel manipolare le derrate alimentari, i datori di lavoro e i lavoratori devono osservare la legislazione in materia di derrate alimentari.*

Commento

cfr. art. 328 CO

cfr. art. 15 LDerr

cfr. art. 82 LAINF

In collaborazione con i lavoratori, il datore di lavoro deve prendere misure per prevenire infortuni e le malattie professionali. In particolare devono essere rispettate le soluzioni settoriale MSSL e anche le linee guida GVP. Devono essere rispettate le disposizioni della legislazione in materia di derrate alimentari.

Art. 27 Attestato di lavoro/certificato di lavoro

- 1 *Il lavoratore può in ogni momento richiedere al datore di lavoro un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e sul comportamento del lavoratore stesso (art. 330a cpv. 1 CO).*
- 2 *Su esplicita richiesta del lavoratore, l'attestato (certificato di lavoro) deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro (art. 330a cpv. 2 CO).*

Commento

In merito all'attestato di lavoro/certificato di lavoro cfr. art. 330a CO

Contenuto dell'attestato di lavoro

L'attestato di lavoro dovrebbe contenere i seguenti dati:

- cognome, nome e data di nascita del lavoratore;
- inizio e fine del rapporto di impiego;
- informazioni sulla posizione e sulla funzione nell'azienda;
- un'indicazione il più precisa possibile delle attività svolte;
- informazioni sulle responsabilità assegnate e sulle promozioni;
- valutazione delle prestazioni lavorative e dell'indipendenza nell'esecuzione dei compiti;
- informazioni sul comportamento nell'azienda (verso i superiori, i dipendenti e i clienti).

L'attestato di lavoro deve essere formulato in modo benevolo ma anche veritiero. Deve essere valutato di volta in volta il periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha svolto il suo lavoro. Le assenze prolungate di diversi mesi, soprattutto alla fine del rapporto di lavoro, possono essere indicate se ciò è importante per la valutazione delle prestazioni.

Certificato di lavoro

Su richiesta del lavoratore, l'attestato (certificato di lavoro) deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro (art. 330a cpv. 2 CO).

Modello di certificato di lavoro

<i>Indirizzo del datore</i>	
Certificato di	
Sig.ra/Sig _____, nata/o il __, di __, ha lavorato dal _____ al _____ come _____ nel reparto _____ della nostra azienda a _____.	
<i>La/lo ringraziamo per la sua collaborazione e gli porgiamo i nostri migliori auguri per il futuro.</i>	
_____ (Luogo), _____ (Data)	<i>Firma Direttore/Respons. Risorse Umane</i>

Referenze

Se a un datore di lavoro si chiede di fornire le referenze su un ex lavoratore, è necessario avere il consenso del lavoratore in questione.

Attenzione: L'indicazione delle referenze nella candidatura del lavoratore non è sufficiente come consenso. Le referenze fornite devono corrispondere al contenuto dell'attestato di lavoro (o del certificato di lavoro).

Art. 28 Obblighi generali dei lavoratori

- 1 Gli obblighi generali dei lavoratori si conformano in particolare a quanto contemplato in un eventuale regolamento aziendale, nel Codice delle obbligazioni e nella legislazione in materia di derrate alimentari, risp. nell'ordinanza sulle derrate alimentari.*
- 2 I lavoratori sono tenuti ad assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali come pure di igiene delle derrate alimentari. Essi devono in particolare utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o dal modificarli senza il permesso del datore di lavoro. (art. 82 cpv.3 LAINF).*
- 3 Se il lavoratore riscontra delle carenze in materia di sicurezza, egli deve notificarle immediatamente al datore di lavoro.*

- 4 *Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro riguardo ad una sua chiamata al servizio militare (affisso di chiamata in servizio, chiamata in servizio personale) non appena ne è a conoscenza. Questo vale anche se la data di chiamata al servizio è nota al momento di stipulare il contratto di lavoro.*
- 5 *Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore deve richiedere un rinvio del servizio militare obbligatorio, del servizio di protezione civile obbligatorio o del servizio civile svizzero, a condizione che questo sia accettabile per lui e che tale servizio comprometta seriamente lo svolgimento delle attività lavorative in azienda.*

Art. 29 Responsabilità del lavoratore

- 1 *La responsabilità del lavoratore si conforma a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni, tenendo conto dell'art. 29 cpv. 2 CCL.*
- 2 *Per danni a merci causati per negligenza, il datore di lavoro è tenuto ad ammonire immediatamente il lavoratore. In caso di recidiva, il datore di lavoro può dedurre dal salario del lavoratore un contributo a copertura del danno pari ad un importo fino all'80% del prezzo di vendita in negozio e per le merci previste per la consegna al massimo il prezzo di vendita realizzabile.*

Art. 30 Abrogato

Art. 31 Accordo su vitto e alloggio

- 1 *Nella misura in cui sussiste la possibilità di usufruire di vitto e alloggio presso il datore di lavoro, le modalità e i costi sono lasciati al libero accordo tra datore di lavoro e lavoratore.*
- 2 *Con lo scioglimento del rapporto di lavoro, l'accordo su vitto e alloggio decade automaticamente.*

Commento

Il datore di lavoro e il lavoratore concordano se e a quali condizioni (prezzi) il lavoratore riceve vitto e/o alloggio.

Se il vitto e l'alloggio sono forniti gratuitamente, si presume che si tratti di un salario in natura, che viene valutato secondo le tariffe dell'AVS. Questi ammontano attualmente a:

Colazione	CHF	3.50
Pranzo	CHF	10.00
Cena	CHF	8.00
Alloggio	CHF	11.50

F. Indennità per perdita di salario e assicurazioni sociali

Art. 32 Salario in caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa

- 1 *In caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa in seguito a malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare o civile, si applicano gli art. 33 e segg. CCL (è fatto salvo l'art. 324a cpv. 1 CO).*
- 2 *Se sussiste un caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa non contemplato nell'art. 33 e segg. CCL, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario lordo conformemente all'art. 324a CO (secondo la scala bernese).*

Commento

Se il lavoratore non esegue il lavoro che deve prestare per contratto, non è dovuto alcun salario. Un'eccezione a questo principio si applica nei casi di cui all'art. 324a e 324b CO. La continuazione del versamento del salario dovuta in questi casi è definita negli articoli 32 e segg. CCL per **malattia, maternità, servizio militare e infortunio**.

Negli altri casi di impedimento senza colpa del lavoratore, il datore di lavoro è obbligato a continuare a versare il salario secondo la scala bernese ai sensi dell'art. 32 cpv. 2 CCL. In caso di malattia, maternità, servizio militare e infortunio, la continuazione del versamento del salario è garantita dall'assicurazione o dall'indennità di perdita di guadagno al posto dell'obbligo del datore di lavoro a continuare a versare il salario. Ciò a condizione che l'assicurazione sia conforme al CCL e che non sia prevista dal CCL la continuazione del versamento del salario secondo la scala bernese (cfr. art. 33 cpv. 1 e 3 CCL).

Scala bernese:

Durata del rapporto di lavoro	Durata del versamento del salario
nel 1° anno (più di 3 mesi)	3 settimane
nel 2° anno	1 mese
nel 3° e 4° anno	2 mesi
dal 5° al 9° anno	3 mesi
dal 10° al 14° anno	4 mesi
dal 15° al 19° anno	5 mesi
dal 20° al 25° anno	6 mesi

Durante il periodo summenzionato, è dovuto il salario al 100%; sono fatte salve le prestazioni assicurative da aggiungere al suddetto periodo e all'importo.

Presupposti della continuazione del versamento del salario

La continuazione del versamento del salario, sia secondo l'art. 32 cpv. 1 che cpv. 2 CCL, richiede in ogni caso un **impedimento senza colpa** del lavoratore. Le condizioni sono definite nell'art. 324a cpv. 1 CO:

- non dovuto al lavoratore (nessuna colpa del lavoratore);
- impedimento a prestare un lavoro (impossibilità di eseguire un lavoro);
- per motivi personali del lavoratore (impedimento personale a svolgere un lavoro).

I requisiti per continuare a versare il salario devono essere provati dal lavoratore. Se viene presentato come prova un certificato medico, questo deve essere rilasciato da un medico riconosciuto in forma leggibile. In caso di dubbio sull'autenticità o la verità di un certificato medico, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di consultare un medico fiscale. Le spese del medico fiscale sono a carico del datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a collaborare nella misura in cui ciò sia necessario per accertare le suddette condizioni (ad esempio da parte di un medico fiscale del datore di lavoro o di un'assicurazione) o per giustificare le richieste di indennità giornaliera (ad esempio fornendo i referti medici). Se il lavoratore viola il suo dovere di collaborare o anche di ridurre i danni, è possibile ridurre o sospendere completamente le richieste di salario o di indennità giornaliera. In questi casi anche il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di continuare a pagare i salari e non è obbligato a concedere la continuazione del versamento del salario per un determinato periodo ai sensi dell'art. 32 CCL.

Esclusione dall'obbligo di continuare a versare il salario

L'obbligo di continuare a versare il salario del datore di lavoro durante la scala bernese o dell'assicurazione contro la perdita di guadagno esiste solo se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato stipulato per più di tre mesi. In altre parole

- **non** c'è continuazione del versamento del salario per i contratti di lavoro che durano al massimo tre mesi (sia che siano stipulati a tempo determinato per max. tre mesi o che vengono terminati al più tardi alla scadenza dei tre mesi di lavoro);
- obbligo di continuare a versare il salario **dal 1° giorno** nel caso di contratti con una durata obbligatoria superiore a tre mesi (cioè contratti a tempo determinato di oltre tre mesi senza un periodo di prova e possibilità di risoluzione anticipata o con un termine di preavviso superiore a tre mesi a partire dal 1° giorno);
- obbligo di continuare a versare il salario a partire **dal 4° mese** nel caso di contratti a tempo indeterminato con un periodo di prova o con possibilità di risoluzione in una data precedente alla scadenza dei primi tre mesi. Se un'assicurazione paga indennità giornaliere per il lavoratore prima della fine dei primi tre mesi, queste sono dovute al lavoratore.

Art. 33 Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia

- 1 *Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore del lavoratore. L'obbligo assicurativo decade dopo il compimento del 70° anno di età. In questo caso, la continuazione del versamento del salario si conforma alla scala bernese, ma eventuali prestazioni precedenti (d'indennità giornaliera) devono essere conteggiate.*
- 2 *Per ogni caso di malattia, l'assicurazione deve corrispondere l'80% del salario per 730 giorni dedotto il periodo d'attesa, e questo anche se il rapporto di lavoro è stato sciolto prima della fine della malattia. Il periodo d'attesa dev'essere al massimo di 60 giorni. A partire dall'ottenimento di una rendita di vecchiaia AVS, il diritto alla prestazione sussiste ancora per 180 giorni, ma al massimo fino al compimento del 70° anno di età.*

- 3 *Il datore di lavoro è tenuto a richiedere un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia con copertura totale. In caso di eventuali riserve o riduzioni delle prestazioni assicurative, fa stato l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente all'art. 32 cpv. 2 CCL (secondo la scala bernese).*
- 4 *Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro deve corrispondere l'88% del salario al lavoratore, ma al massimo il salario netto versato finora (è fatto salvo l'art. 324a CO).*
- 5 *Terminato il periodo d'attesa, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite nell'ambito di quanto contemplato dall'assicurazione. Finché manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore (vedere in particolare il cpv. 6 qui di seguito), il salario (l'indennità per perdita di salario) non è dovuto. Il lavoratore è tenuto a cedere al datore di lavoro i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione per l'entità della prestazione anticipata.*
- 6 *La malattia o l'infortunio sono da comunicare immediatamente al datore di lavoro. Nel caso di una malattia che si protrae per oltre 3 giorni, il lavoratore deve consegnare senza richiesta ed al più presto un certificato medico al datore di lavoro. Il datore di lavoro ha il diritto, soprattutto in quei casi in cui è tenuto a comprovare al proprio assicuratore tutti i giorni di lavoro persi, di esigere un certificato medico sin dal 1° giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro sulla probabile durata e sull'entità dell'incapacità lavorativa che dovrà farsi certificare dal medico.*

Commento

I diritti al salario in caso di impedimento al lavoro senza colpa per malattia sono disciplinati dall'art. 33 del CCL. Sia i disturbi fisici che psichici sono considerati malattia.

Assicurazione obbligatoria

Il CCL prescrive la stipula obbligatoria di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (IGM). Per i lavoratori che hanno raggiunto 70 anni di età decade l'obbligo di assicurazione.

La stipula dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (IGM) o le prestazioni assicurative dell'IGM sostituiscono l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario ai sensi dell'art. 32 cpv. 2 CCL o dell'art. 324a cpv. 1 CO.

Durata dell'assicurazione

L'assicurazione IGM conforme al CCL copre l'80% del salario lordo per **730 giorni** per ogni caso di malattia (meno il periodo di attesa). Dopo aver percepito una rendita di vecchiaia AVS, la durata delle prestazioni si riduce o addirittura cessa del tutto dopo i 70 anni. I diritti all'indennità giornaliera motivati e continuati durante un contratto di lavoro devono essere assicurati anche oltre il contratto di lavoro.

Dopo la fine del contratto di lavoro, il lavoratore ha di solito la possibilità di stipulare una polizza assicurativa individuale con la precedente assicurazione di indennità giornaliera di malattia, per la quale non si richiede un controllo sanitario.

L'assicurazione individuale è possibile solo per un periodo di tempo limitato. Il lavoratore può chiedere in qualsiasi momento al datore di lavoro i dettagli del contratto IGM. I costi dell'assicurazione individuale sono esclusivamente a carico del lavoratore.

Il contratto IGM che deve stipulare il datore di lavoro può prevedere un **periodo di attesa massimo di 60 giorni** per caso o per anno. Durante il periodo di attesa, cioè prima che l'assicurazione paghi le indennità giornaliere, il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo. Dopo la deduzione dei contributi sociali risulta un importo corrispondente a circa l'80% netto. Non è dovuto alcun importo superiore al salario netto versato fino a quel momento.

Copertura dell'assicurazione

L'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia copre l'80% del salario lordo. L'indennità giornaliera di malattia copre i diritti alla 13a mensilità, alle vacanze e ai giorni festivi per la durata delle prestazioni assicurative, a condizione che siano compresi nell'assicurazione. Le indennità notturne forfettarie, a differenza delle indennità notturne effettive, devono essere assicurate obbligatoriamente. Tuttavia, l'indennità giornaliera di malattia non comprende gli assegni per i figli. A seconda dei regolamenti cantonali, queste vengono pagate generalmente da due a sei mesi dopo l'inizio della malattia.

Durante le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia è possibile dedurre solo LPP per tre mesi. Per il resto le indennità giornaliere non sono salario soggetto AVS e sono esenti da detrazioni delle assicurazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, IGM). In caso di versamento continuato del salario da parte del datore di lavoro, in particolare durante il periodo di attesa, i contributi alle assicurazioni sociali devono essere invece dedotti.

Calcolo delle indennità giornaliera durante il periodo di attesa (esclusa la 13a mensilità)

Come già spiegato sopra, le indennità giornaliera per l'assicurazione malattia e infortuni non sono in linea di principio soggette ai contributi AVS. Ciò in contrasto al salario che deve essere pagato dal datore di lavoro durante il periodo di attesa.

Secondo la prassi della compagnia assicurativa, il salario lordo per un giorno di calendario è calcolato dividendo il salario annuale per 365.

Esempio:

Un lavoratore con un salario mensile contrattuale di CHF 3'850.00 (lordi) e un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia con un periodo d'attesa di 30 giorni non ha potuto lavorare nei giorni seguenti:

2 marzo –19 aprile	49 giorni
25 aprile–30 maggio	+ 36 giorni
Totale:	<u>85 giorni</u>

Durante il periodo di attesa di 30 giorni il datore di lavoro è obbligato a pagare l'88% del salario mensile. Su questo importo devono essere operate le deduzioni per la previdenza sociale.

Salario annuale lordo, escl. 13a mensilità	CHF 3'850.00 x 12	= CHF 46'200.00
salario per un giorno di calendario	CHF 46'200.00 / 365	= CHF 126.60
salario (100%) durante il periodo di attesa	CHF 126.60 x 30	= CHF 3'798.00
di cui 88% (lordo)		= <u>CHF 3'342.25</u>

Da questo importo devono essere detratte ancora le detrazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, IGM) e la LPP.

Trascorso il periodo di attesa, cioè dal 31° all'85° giorno, l'assicurazione IGM deve versare l'indennità per perdita di salario. Nell'esempio precedente, il datore di lavoro è obbligato ad anticipare le prestazioni per i 55 giorni rimanenti nel quadro delle prestazioni garantite dall'assicurazione. Finché è in sospenso la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione per colpa del lavoratore (non fornisce informazioni sulla malattia, non porta un certificato medico o non presenta i referti medici all'assicurazione), non è dovuta l'indennità giornaliera corrispondente, per cui non sono dovuti interessi di mora.

Per i restanti 55 giorni l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia paga l'80% del salario lordo. Fatta salva la deduzione LPP per tre mesi, queste prestazioni sono esenti da detrazioni delle assicurazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, IGM).

Se la 13a mensilità non è stata presa in considerazione nei pagamenti dell'indennità per perdita di salario o non è stata coassicurata, il datore di lavoro è tenuto a pagarla nella misura in cui la 13a mensilità è dovuta (cfr. art. 13 CCL).

Scadenza

La continuazione del versamento del salario da parte del datore di lavoro durante il periodo d'attesa è dovuta come i normali pagamenti del salario (cfr. art. 14 cpv. 1 CCL). I pagamenti delle indennità sostitutive del salario o le indennità giornaliere dell'assicurazione saranno pagati soltanto se c'è la garanzia della prestazione. Se il datore di lavoro effettua dei pagamenti anticipati sulla base delle richieste di indennità giornaliera, ma nessun pagamento di indennità giornaliera viene effettuato dall'assicurazione IGM, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore il rimborso delle somme anticipate (prestazione anticipata). In alternativa, dopo la cessione preventiva da parte del lavoratore, può far valere i diritti nei confronti della compagnia di assicurazione a proprio nome e per proprio conto.

Esempi:

Un lavoratore è in malattia sulla base di un certificato medico e il datore di lavoro lo segnala immediatamente all'assicurazione d'indennità giornaliera. L'assicurazione d'indennità giornaliera chiede al lavoratore di presentare il referto medico o il parere del medico curante in merito all'inabilità al lavoro, cosa che il lavoratore non fa nonostante un sollecito. Se poi l'assicurazione d'indennità giornaliera cessa di pagare le sue prestazioni, il datore di lavoro non è obbligato a pagare alcuna prestazione. Il datore di lavoro può richiedere la restituzione di eventuali pagamenti effettuati in base all'ipotesi di un'incapacità lavorativa giustificata.

Assicurazione d'indennità giornaliera di malattia assente o insufficiente

Il datore di lavoro deve richiedere un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia con copertura completa.

Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia che non soddisfa i requisiti del CCL o se non ha stipulato alcuna assicurazione, il datore di lavoro deve fornire le prestazioni ai sensi dell'art. 37 cpv. 2 CCL che sarebbero state pagate se fosse stata stipulata l'assicurazione conformemente al contratto. L'obbligo di continuare a versare il salario del datore di lavoro è regolato in questi casi secondo l'art. 33 CCL e non secondo l'art. 324a CO.

Nessuna prestazione assicurativa nonostante l'assicurazione

Bisogna distinguere i casi in cui il datore di lavoro ha richiesto un'assicurazione IGM conforme al CCL, ma non paga l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia. A seconda della situazione particolare, i diritti delle parti sono i seguenti:

- Se l'**ammissione nell'assicurazione IGM** è stata rifiutata per motivi non imputabili al datore di lavoro, per cui non sorge alcun diritto all'indennità giornaliera, il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario al massimo per la durata della scala bernese (cfr. art. 37 cpv. 3 CCL).
- Se l'**assicurazione rifiuta** nuovamente le **prestazioni** per motivi non imputabili al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a versare il salario al massimo per la durata della scala bernese, a condizione che sia provata l'incapacità lavorativa senza colpa (cfr. art. 37 cpv. 3 CCL).

Il lavoratore può far valere qualsiasi ulteriore pretesa direttamente nei confronti della compagnia di assicurazione.

Cessazione del rapporto di lavoro

L'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia è stipulata come *assicurazione collettiva* dal datore di lavoro. Alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore interessato esce dal collettivo. Il datore di lavoro richiamare l'attenzione del lavoratore sull'*assicurazione individuale* che il lavoratore può stipulare se vuole continuare a beneficiare dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia (per l'inabilità al lavoro che si verificano dopo la fine del contratto di lavoro). I premi per eventuali polizze assicurative individuali devono essere pagati dai lavoratori stessi.

Indipendentemente dall'uscita dal collettivo, le prestazioni assicurative devono essere pagate dal collettivo per un massimo di 730 giorni, a condizione che l'evento assicurato, cioè l'inabilità al lavoro, si sia verificata durante il contratto di lavoro esistente e che siano soddisfatte le condizioni necessarie per questa durata.

Art. 34 Indennità di maternità

- 1 *L'indennità di maternità si conforma alla legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).*
- 2 *Se non sussistono i presupposti per un'indennità di maternità conformemente alla LIPG, il datore di lavoro è tenuto a pagare un salario lordo conformemente all'art. 324a CO (secondo la scala bernese).*

Art. 35 Servizio militare

- 1 *Nel caso di un rapporto di lavoro concluso a tempo indeterminato che continua anche durante il periodo di servizio, sussistono i seguenti diritti salariali:*
 - a) *durante la scuola reclute 80 %, a condizione che il lavoratore fosse impiegato complessivamente per un anno di servizio prima della o dopo la scuola reclute, di cui 6 mesi dopo la scuola reclute;*
 - b) *durante il servizio di istruzione e avanzamento (pagamento dei gradi) 60 %, a condizione che il lavoratore, prima di o dopo tale servizio (risp. il pagamento dei gradi), fosse impiegato per un periodo di almeno pari durata a quello del servizio di avanzamento;*
 - c) *durante i corsi di ripetizione e i corsi complementari 100 %, compresi i corsi preparatori per i quadri;*
 - d) *durante il servizio militare in ferma continuata 100 %, per la durata secondo la scala bernese;*
 - e) *durante il servizio civile 80 %, per la durata secondo la scala bernese, a condizione che il lavoratore fosse impiegato da almeno 3 mesi prima del servizio civile.*

Si deve versare il salario corrispondente, ma come minimo l'indennità IPG.
- 2 *L'obbligo di versare il salario sussiste, in ogni caso, solo se il lavoratore rimane alle dipendenze del datore di lavoro per la durata eventualmente richiesta conformemente al cpv. 1 di cui sopra. La durata d'impiego richiesta dev'essere soddisfatta separatamente per ogni singolo periodo di servizio.*
- 3 *Se il lavoratore non adempie la durata d'impiego necessaria, egli ha diritto al 100% del salario solo per un determinato periodo (secondo la scala bernese) e successivamente ha diritto alle indennità IPG. La differenza rispetto al salario versato durante il periodo di servizio va rimborsata al datore di lavoro.*
- 4 *Il lavoratore è tenuto a consegnare immediatamente i formulari per le indennità per perdita di guadagno debitamente compilati. Le indennità IPG sono a carico del datore di lavoro se egli versa il salario durante il periodo di servizio. Eventuali assegni d'assistenza concessi non sono tuttavia conteggiati.*
- 5 *L'obbligo di servire termina con il giorno di licenziamento. A partire dal giorno successivo, l'obbligo alle prestazioni professionali del lavoratore si conforma a quanto contemplato nel contratto risp. nel piano di lavoro.*

Commento

A seconda del servizio, i lavoratori hanno diritto al salario in una data misura limitata nel tempo.

In linea di principio, durante la scuola reclute esiste un diritto al salario dell'80% e un diritto al salario del 60% durante il servizio di istruzione e avanzamento (pagamento

dei gradi) per la durata del servizio. Ciò tuttavia soltanto se il lavoratore è impiegato presso il datore di lavoro per il periodo presupposto. Se questa condizione non è soddisfatta, come nel caso del servizio militare in ferma continuata esiste soltanto per la durata secondo la scala bernese un diritto al salario del 100%. In seguito termina l'obbligo di continuare a versare i salari - il contratto di lavoro, tuttavia, continua a esistere fatta salva una disdetta valida anticipata, una risoluzione del contratto concordata fra le parti e una disdetta da parte del lavoratore.

In merito alla scala bernese cfr. commento all'art. 32 CCL.

Ai sensi dell'art. 35 cpv. 5 CCL l'obbligo di eseguire il lavoro a partire dal giorno successivo all'obbligo di servizio è disciplinato dal contratto o dal piano di lavoro. Tuttavia, si devono rispettare le disposizioni del diritto del lavoro riguardanti i periodi di riposo e l'orario di lavoro massimo tenendo conto dell'obbligo di servizio.

Art. 36 Infortunio

- 1 *L'obbligo d'assicurazione da parte del datore di lavoro per l'assicurazione contro gli infortuni e le prestazioni minime dell'assicurazione contro gli infortuni si conformano alle disposizioni della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).*
- 2 *Il giorno dell'infortunio, come pure il 1° e il 2° giorno successivi, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'80% di salario in caso di incapacità lavorativa totale. In caso di incapacità lavorativa parziale, questa indennità giornaliera è ridotta in proporzione.*
- 3 *Trascorsi tre giorni (vedere il cpv. 2 di cui sopra), il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite nell'ambito di quanto contemplato dall'assicurazione. Finché manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore, il salario (l'indennità per perdita di salario) non è dovuto.*
- 4 *Il datore di lavoro assicura inoltre il lavoratore a partire dal 31° giorno dopo l'infortunio per un'indennità giornaliera per infortunio che, in caso di incapacità lavorativa totale, corrisponde complessivamente al 90% del salario assicurato. In caso di incapacità lavorativa parziale, questa indennità supplementare è ridotta in proporzione.*

Commento

Assicurazione obbligatoria

Tutti i lavoratori devono essere assicurati obbligatoriamente contro gli infortuni e le malattie professionali.

I lavoratori che lavorano in media 8 ore o più alla settimana devono essere assicurati anche per gli infortuni non professionali. Nel caso di lavoro inferiore alle 8 ore settimanali, non esiste un'assicurazione obbligatoria per infortuni non professionali. In questo caso, il lavoratore deve essere avvisato che è assicurato per gli infortuni non professionali nell'ambito della sua assicurazione sanitaria (supplemento infortuni).

L'obbligo di assicurazione e le prestazioni sono disciplinati dalla LAINF. Inoltre, il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione supplementare per aumentare le indennità giornaliere del 10% (dall'80% al 90% in caso di inabilità al lavoro totale) a partire dal 31° giorno dopo il giorno dell'infortunio.

Versamento dei premi

Di norma, l'assicurazione contro gli infortuni si compone di un'assicurazione infortuni non professionali (AINP) e di un'assicurazione infortuni professionali (AIP). I lavoratori pagano il premio per l'assicurazione infortuni non professionali, mentre i datori di lavoro pagano il premio per l'assicurazione infortuni e malattie professionali. I premi per l'assicurazione supplementare sono pagati al 50%, a condizione che non ci sia una suddivisione della quota attribuibile all'assicurazione infortuni professionali (AIP) e all'assicurazione infortuni non professionali (AINP).

Detrazioni delle assicurazioni sociali durante l'infortunio

L'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario il giorno dell'infortunio e i due giorni successivi è disciplinato dal cpv. 2: Se le condizioni sono soddisfatte, è dovuto l'80% del salario in caso di inabilità al lavoro totale.

L'assicurazione è poi obbligata a pagare l'indennità giornaliera. Quando l'assicurazione ha garantito le prestazioni, il datore di lavoro è obbligato a versare le prestazioni in anticipo (cfr. in merito anche il commento all'art. 33 CCL). Durante le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, il premio LPP può essere detratto solo per 3 mesi. Per il resto le prestazioni sono esenti dalle detrazioni delle assicurazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, IGM).

Gli assegni per i figli sono assicurati nell'ambito dell'indennità giornaliera per infortunio.

Art. 37 Premi/copertura assicurativa insufficiente

- 1 *I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia sono finanziati almeno per il 50% dal datore di lavoro. Dopo la fine del rapporto di lavoro, eventuali premi dell'assicurazione individuale da pagare sono a carico del lavoratore.*
- 2 *Se il datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione o ne ha stipulato una insufficiente conformemente all'art. 33 e segg. CCL, egli è tenuto a fornire lui stesso le prestazioni prescritte in questi articoli.*
- 3 *Se l'ammissione nell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o se le prestazioni assicurative sono rifiutate dall'assicurazione per motivi non imputabili al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto unicamente a continuare a pagare il salario conformemente alla scala bernese (vedere art. 32 cpv. 2 CCL; è fatto salvo l'art. 324a cpv. 1 CO).*
- 4 *I premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro.*
- 5 *I premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.*

Commento

Cfr. in merito il commento all'art. 33 CCL e all' art. 36 CCL.

Se il premio dell'assicurazione supplementare contro gli infortuni del 10% può essere suddiviso ai sensi dell'art. 36, cpv. 4 CCL in un supplemento per infortuni professionali e un supplemento per infortuni non professionali, il datore di lavoro paga il supplemento per infortuni professionali e il lavoratore il supplemento per infortuni non professionali. Diversamente, anche il premio di questa assicurazione supplementare deve essere diviso al 50% tra il datore di lavoro e il lavoratore.

G. Previdenza professionale per il personale

Art. 38 Casse pensioni PANVICA

- 1 *I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare alla cassa pensioni PANVICA tutti i lavoratori da loro impiegati conformemente al rispettivo regolamento. L'obbligo assicurativo inizia il 1° gennaio dell'anno civile che segue il compimento del 17° anno di età. Con l'adesione alla cassa pensioni PANVICA si soddisfano i presupposti sull'obbligo assicurativo conformemente alla LPP.*
- 2 *Sono esclusi dall'obbligo conformemente al cpv. 1 di cui sopra i datori di lavoro che avevano creato un proprio istituto di previdenza professionale già prima del 24 giugno 1963 (pasticcieri-confettieri prima del 4 giugno 1984) rispettivamente prima della loro adesione all'associazione, a condizione che tale istituto sia iscritto al registro per la previdenza professionale e sia almeno equivalente alla cassa pensioni PANVICA o ad un altro istituto di previdenza professionale di pari valore.*
- 3 *I diritti e i doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori assicurati, nonché le prestazioni assicurative e l'ammontare dei contributi si conformano al regolamento di volta in volta in vigore.*
- 4 *I contributi per le casse pensioni sono per metà a carico dei datori di lavoro e per metà a carico dei lavoratori assicurati.*

Commento

In base alla LPP esiste un obbligo di assicurazione. Tutte le modalità, i diritti e gli obblighi così come le prestazioni assicurative risultano dai regolamenti delle casse pensioni. I datori di lavoro devono consegnare ai lavoratori ogni anno il certificato di assicurazione.

H. Disposizioni formali

Art. 39 Obbligo di mantenere la pace

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a salvaguardare la pace del lavoro e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere la pace vale illimitatamente.

Art. 39a Violazioni del contratto

Se i datori di lavoro e i lavoratori non riescono a trovare un accordo su controversie che dovessero insorgere a causa di infrazioni al presente CCL o al contratto individuale di lavoro, la competenza per giudicare i fatti spetta al giudice civile.

Commento

I contraenti si astengono da qualsiasi mezzo di lotta per se stessi e per coloro che rappresentano.

Art. 40 Commissione permanente

1 *Le parti contraenti hanno un diritto reciproco di esigere l'osservanza delle disposizioni del contratto collettivo da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati ai sensi dell'art. 357b CO.*

Per l'applicazione del CCL, sussiste una commissione permanente costituita in modo paritetico da un massimo di 6 membri. I rappresentanti sia delle organizzazioni dei datori di lavoro sia delle organizzazioni dei lavoratori possono essere al massimo tre per parte.

2 *Alla commissione permanente spettano in particolare i seguenti compiti:*

a) esecuzione e stesura del CCL;

b) esecuzione di controlli sull'osservanza del CCL;

c) applicazione di pene convenzionali in caso di violazione del CCL;

d) incasso e amministrazione dei contributi per le spese di esecuzione e le pene convenzionali;

e) mediazione in caso di divergenze d'opinione tra datori di lavoro e lavoratori;

f) promovimento della formazione professionale di base e continua come pure della sicurezza sul lavoro.

3 *La commissione permanente può delegare alcuni compiti ad altre commissioni o a terzi incaricati. La commissione permanente e i suoi membri sono autorizzati a visitare le aziende, richiedere e visionare documenti necessari come pure ad interrogare datori di lavoro e lavoratori.*

- 4 *La commissione permanente è l'istanza di vigilanza e di ricorso per le decisioni prese da eventuali commissioni. Le decisioni prese dalla commissione permanente sono definitive.*
- 5 *Le parti contraenti redigono un regolamento per la commissione permanente.*

Commento

Le parti contraenti (art. 2 CCL) nominano una commissione permanente che controlla il rispetto e l'attuazione del CCL. Questa commissione permanente delle parti contraenti costituita in modo paritetico ha la forma di un'associazione ai sensi degli articoli 60 e sgg. ZGB (Codice civile svizzero) e si chiama "Commissione Paritetica Panettieri-Confettieri svizzeri", o in breve "cp panettieri-confettieri" o semplicemente "c PPC". La c PPC è composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e da tre dei lavoratori. Lo statuto della c PPC può essere visionato sulla homepage della c PPC all'indirizzo www.pkbc.ch.

Lo scopo statutario della c PPC corrisponde ai compiti spettanti alla commissione permanente ai sensi dell'art. 40 cpv. 2 CCL.

I. Questioni finanziarie

Art. 41a Costi

I costi della commissione permanente possono essere trasferiti ai costi dei datori di lavoro o dei lavoratori che hanno addotto un motivo fondato per dare inizio alla procedura. Per il resto, i costi sono assunti conformemente all'art. 41d CCL.

Commento

Cfr. commento agli artt. 41B e sgg. CCL.

Art. 41b Contributi professionali

- 1 *Ai datori di lavoro e ai lavoratori vengono richiesti annualmente i contributi seguenti:*
 - *per ogni azienda, l'importo di volta in volta deciso dal congresso PCS, pari attualmente allo 0,12% della somma dei salari lordi AVS, ma al massimo CHF 13'200.00;*
 - *per ogni lavoratore, CHF 10.00 per ogni mese completo o interrotto del rapporto di lavoro. I lavoratori impiegati a tempo parziale che mediamente lavorano meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda pagano la metà, vale a dire CHF 5.00 al mese.*
- 2 *Il datore di lavoro deve dedurre i contributi dei lavoratori periodicamente oppure alla fine del rapporto di lavoro prelevandoli dal salario, e deve versarli complessivamente all'ufficio d'incasso competente.*

Commento

I datori di lavoro e i lavoratori coperti dal campo di applicazione devono pagare i contributi per i costi di esecuzione, chiamati anche contributi professionali. I contributi per i costi di esecuzione/professionali sono suddivisi in contributi del datore di lavoro e del lavoratore.

Contributi del datore di lavoro:

I contributi a carico del datore di lavoro ammontano allo 0,12% del salario lordo complessivo dell'AVS, fino a un massimo di CHF 13'200.00 all'anno.

Contributi del lavoratore:

I contributi del lavoratore sono dovuti ora per mese intero o parziale e non più per anno.

I lavoratori con un carico di lavoro medio fino al 49% devono versare un contributo del lavoratore di CHF 5.00 al mese; i lavoratori con un carico di lavoro medio pari o superiore al 50% devono versare un contributo di CHF 10.00 al mese.

Le persone escluse dal CCL ai sensi dell'art. 6c CCL non sono tenute a versare alcun contributo del lavoratore. I lavoratori che guadagnano il reddito marginale secondo la LAVS attualmente di CHF 2'300.00 all'anno o che hanno raggiunto l'età normale di pensionamento sono esonerati dall'obbligo di pagare i contributi del lavoratore. Questi ultimi sono comunque soggetti al CCL.

Il datore di lavoro deve dedurre i contributi dei lavoratori dal salario del rispettivo lavoratore e versarli alla cppc ai sensi dell'art. 41b^{bis} CCL. Anche se i contributi dei lavoratori sono a carico degli stessi, il datore di lavoro è responsabile del loro versamento alla cppc.

Art. 41b^{bis} Dichiarazione

- 1 Il datore di lavoro deve dichiarare interamente e tempestivamente i fattori per determinare i contributi professionali annui.*
- 2 Se il datore di lavoro ottempera al suo obbligo di dichiarazione conformemente al cpv. 1 di cui sopra, egli ha il diritto di dedurre una commissione del 3 % sul totale dei contributi dei lavoratori. Se invece non ottempera al suo obbligo di dichiarazione, il datore di lavoro è diffidato dal competente ufficio d'incasso. Per ogni diffida, il datore di lavoro deve pagare un indennizzo di CHF 100.00.*
- 3 Se, malgrado la diffida, il datore di lavoro non ottempera all'obbligo di dichiarazione, la commissione permanente fisserà i contributi professionali a sua discrezione. I costi per fissare i contributi professionali sono a carico del datore di lavoro. I costi non devono superare il doppio del totale dei contributi professionali che il datore di lavoro deve pagare conformemente all'art. 41 b, tuttavia devono ammontare come minimo a CHF 300.00.*
- 4 La determinazione dei contributi professionali da parte della commissione permanente può essere impugnata entro 30 giorni a causa di un'inesattezza manifesta, inoltrando un'opposizione alla commissione permanente. L'opposizione deve contenere la motivazione ed i mezzi di prova necessari.*

Commento

I contributi per i costi di esecuzione/professionali dovuti dal datore di lavoro e dal lavoratore ai sensi dell'art. 41b CCL devono essere dichiarati e pagati dal datore di lavoro.

Dichiarazione: Ai fini della dichiarazione, i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione sono invitati alla fine di ogni anno a presentare i moduli necessari per la dichiarazione. I moduli di dichiarazione possono essere scaricati anche all'indirizzo <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare> oppure possono essere compilati in modo elettronico. La password e il numero di fattura (n° fatt.) sono riportati nella richiesta di dichiarazione della cppc. Infine, la dichiarazione può essere fatta anche inviando la dichiarazione salariale AVS indicando il carico di lavoro (0-49% o 50-100%) per ogni lavoratore.

Pagamento: Il contributo ai costi di esecuzione derivanti dalla dichiarazione obbligatoria deve essere versato sul conto della cppc senza richiesta entro dieci giorni dalla dichiarazione - al più tardi dalla scadenza della dichiarazione.

**Conto bancario: 0233-182714.01T, UBS AG, 8098 Zurigo, numero di clearing 292, conto corrente postale 80-2-2
IBAN CH85 0023 3233 1827 1401 T**

I bollettini di pagamento possono essere scaricati da <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare>.

Commissione:

In caso di dichiarazione doverosamente effettuata, quindi completa e entro i termini prescritti, e pagamento dei contributi per i costi di esecuzione/professionali, il datore di lavoro può dedurre una commissione del 3% dei contributi dei lavoratori (attenzione non dei contributi del datore di lavoro) per le sue spese.

Esempio:

Contributo del datore di lavoro:	0,12% di CHF 300'000.00	CHF 360.00
Contributi dei lavoratori:	2 x CHF 10.00 per 12 mesi	CHF 240.00
	2 x CHF 10.00 per 10 mesi	CHF 200.00
	1 x CHF 5.00 per 12 mesi	CHF 60.00
Meno commissione:	3% di CHF (240.00+200.00+60.00)	- CHF 15.00
Totale da pagare		CHF 845.00

Dichiarazione o pagamento incompleto e/o omesso:

Se la dichiarazione o il pagamento dei contributi per i costi di esecuzione non sono stati effettuati in conformità con gli obblighi, il datore di lavoro inadempiente riceverà dapprima un sollecito. Per ogni **sollecito** al datore di lavoro viene addebitato un costo di 100.00 CHF.

Se anche dopo il sollecito la dichiarazione e il pagamento non vengono effettuati entro il periodo di proroga, i contributi per i costi di esecuzione saranno stabiliti dalla cppo a sua discrezione. L'accertamento è soggetto a un costo che sarà addebitato alle aziende inadempienti per un ammontare compreso fra CHF 300.00 e il doppio dei contributi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro inadempiente potrà anche esercitare il diritto al contraddittorio nella procedura di reclamo. Il ricorso contro la valutazione può essere presentato alla commissione permanente entro 30 giorni dalla data di notifica della decisione. Affinché il ricorso possa essere preso in considerazione, deve essere motivato e contenere le prove invocate.

Art. 41c Pena convenzionale

- 1 *La commissione permanente può richiedere il pagamento delle spese procedurali ai datori di lavoro e ai lavoratori che violano le disposizioni del CCL (art. 41a CCL).*
- 2 *La commissione permanente può inoltre pronunciarsi, in virtù dei criteri di cui all'art. 41c cpv. 3 CCL sulla pena convenzionale, contro la parte che viola il CCL*
 - a) *in caso di infrazione da parte del datore di lavoro, fino al 30% dell'ammontare degli arretrati dovuti ai lavoratori;*
 - b) *in caso di infrazione da parte del lavoratore, fino a due mesi di salario per ogni contravvenzione.*
- 3 *La pena convenzionale è determinata dalla commissione permanente in modo tale da impedire ai datori di lavoro e ai lavoratori inadempienti future violazioni del contratto collettivo di lavoro. L'ammontare della pena convenzionale effettiva è calcolato in base ai seguenti criteri:*
 - a) *entità delle prestazioni in denaro non corrisposte;*
 - b) *violazione delle disposizioni del CCL che non riguardano prestazioni in denaro;*
 - c) *importanza delle disposizioni violate del CCL;*
 - d) *dimensioni dell'azienda;*
 - e) *recidività della violazione delle disposizioni del CCL;*
 - f) *adempimento di obblighi dopo diffida o mora.*
- 4 *In casi estremamente gravi, la pena convenzionale può essere raddoppiata. Rimangono in ogni caso riservati i costi procedurali e il pagamento degli arretrati.*
- 5 *Se, malgrado avviso scritto, si nega o si limita alla commissione permanente il controllo del libro delle paghe senza un motivo valido, il datore di lavoro dovrà pagare un importo fissato dalla commissione permanente, ma al massimo CHF 500.00 per caso.*

Commento

Se la commissione permanente constata violazioni del CCL, può richiedere alla parte colpevole (datore di lavoro o lavoratore) il pagamento da una parte delle spese procedurali, dall'altra di pene convenzionali.

Le **spese procedurali** (art. 41c cpv. 1 CCL) corrispondono alle spese sostenute in relazione al rispettivo controllo, in particolare le spese per le ispezioni esterne. Per le spese procedurali dovute in caso di violazione dell'obbligo di dichiarazione, si veda l'art. 41b^{bis} CCL.

A seconda dell'importanza, del peso, della portata e della colpa della parte colpevole, la commissione permanente comminerà inoltre **pene convenzionali** fino all'importo massimo ai sensi dell'art. 41c cpv. 2 e 4 CCL. Inoltre, anche se il controllo è stato ostacolato o impedito, viene inflitta al datore di lavoro una pena convenzionale di max. CHF 500.00 per caso.

Art. 41d Utilizzo dei contributi

I contributi e i loro proventi prelevati conformemente agli articoli 41b e 41c CCL sono utilizzati come segue:

- a) per stanziare mezzi destinati alla formazione professionale di base e continua nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera;*
- b) per coprire i costi d'esecuzione del contratto (costi della commissione permanente e di organi esecutivi esterni, spese delle associazioni contraenti come pure costi di esecuzione generali);*
- c) per destinare contributi alle spese sostenute dalle associazioni contraenti per la formazione professionale continua.*

Commento

L'art. 41d disciplina l'utilizzo delle entrate della Commissione Paritetica. Questo può essere ripartito approssimativamente in due sottoaree - la formazione professionale di base e continua e l'esecuzione del CCL.

Rimborsi a o per i candidati

La legittimazione, l'importo, le condizioni e le altre modalità di rimborso sono regolate dalla commissione permanente.

L'offerta di formazioni di base e di perfezionamento e i corsi sovvenzionati dalle entrate CCOG possono essere visualizzati in www.richemont.swiss.

Esecuzione CCL (art. 41d lett. b CCL)

Un'altra parte delle entrate CCOG serve a garantire l'attuazione del CCL come del CCOG nel rapporto datore di lavoro-lavoratore, nel rapporto datore di lavoro/lavoratore - parti contraenti (rappresentate dalla commissione permanente) ma anche nei confronti delle autorità di controllo. Serve a finanziare informazioni generali sul CCL sotto forma di opuscoli e altre pubblicazioni ed eventi, il servizio

legale, la procedura di dichiarazione e la riscossione, i controlli dei libri paga, l'attuazione di misure di recupero crediti e processuali, l'ufficio, le riunioni e le infrastrutture della commissione permanente, i rendiconti finanziari annuali e la responsabilità nei confronti delle autorità di vigilanza, ecc...

I rapporti annuali della commissione permanente e della cppo possono essere visualizzati sulla sua homepage.

Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale

Le parti contraenti si impegnano a richiedere il conferimento del carattere obbligatorio generale del presente CCL.

Commento

Il conferimento del carattere obbligatorio generale del CCL 2019 richiesta dalle parti contraenti del CCL è stato disposto con il decreto di modifica del 6 novembre 2018 e 7 marzo 2019. Il decreto di base risale all'8 ottobre 2015.

Questi decreti del Consiglio federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale possono essere visionati sul sito web del governo federale all'indirizzo www.seco.admin.ch, e sul sito web della Commissione Paritetica all'indirizzo www.pkbc.ch.

Art. 43 Durata del CCL/trattative contrattuali

- 1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2019.*
- 2 La validità di questo CCL è stata concordata in maniera vincolante ed irrevocabile fino al 31.12.2023.*
- 3 Se, nel corso della durata del contratto, una questione importante dovesse esigere un chiarimento, un cambiamento oppure disposizioni complementari, le parti contraenti si impegnano a discuterla, in particolare se entrano in linea di conto anche future modifiche legislative, adoperandosi secondo buona fede a trovare una soluzione. Le parti contraenti si impegnano a negoziare dei cambiamenti nel contratto collettivo anche senza una sua disdetta.*

Art. 44 Disdetta del CCL

- 1 Il presente contratto può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti con un preavviso di 3 mesi, con effetto su tutte le altre parti contraenti, di volta in volta per la scadenza della durata contrattuale prestabilita.*
- 2 In assenza di una disdetta da parte di una delle parti contraenti, il contratto si rinnova di volta in volta per un altro anno.*

Commento

Gli articoli 43 e 44 CCL riguardano la durata della validità del CCL 2019. In quanto tipiche disposizioni contrattuali di un CCL, esse disciplinano i rapporti, i diritti e gli obblighi tra i partner sociali in quanto parti contraenti del CCL ai sensi dell'art. 2 CCL.

Il CCL 2019 è valido fino alla fine del 2023. Può essere disdetto non prima del 31 dicembre 2023. Se nessuna delle parti contraenti dà una disdetta (entro i termini prescritti), il CCL è prorogato di volta in volta di un anno intero. A partire dal 2024 il CCL continuerà a essere applicato come contratto che può essere disdetto ai sensi dell'art. 44 CCL.

Se durante la durata fissa del CCL sorgono questioni d'interpretazione, problemi d'applicazione o una nuova situazione iniziale (in particolare modifiche delle leggi), le parti s'impegnano a discuterne l'importanza rispetto al CCL e a cercare soluzioni in buona fede (cfr. anche art. 40 cpv. 2 lett. a CCL).

Art. 45 Traduzioni

In casi dubbi legati a problemi di interpretazione, fa stato il testo in lingua tedesca del presente CCL.

Commento

In caso di contraddizioni tra il CCL in lingua tedesca e le traduzioni in francese e/o italiano, vale esclusivamente il testo originale tedesco. Lo stesso vale per le traduzioni del presente commento, degli opuscoli e delle altre informazioni relative al CCL.

J. Disposizioni finali

Art. 46 Garanzia dei diritti acquisiti

Se gli accordi pattuiti nei contratti individuali di lavoro preesistenti dovessero essere più favorevoli ai lavoratori, gli stessi non possono essere peggiorati appellandosi al presente CCL.

Commento

Continuano a essere applicati gli accordi individuali che sono più favorevoli per i lavoratori!

Nella misura in cui sono stati presi accordi più favorevoli individuali/nel contratto individuale di lavoro (scritti o verbali) per il lavoratore rispetto al CCL 2019, questi **continuano a essere validi** (cosiddetta garanzia dei diritti acquisiti). Non è ammessa una riduzione di tali diritti individuali basata soltanto sul nuovo CCL (sono fatte salve soltanto le disposizioni normative o i riferimenti dinamici). Ciò vale finché il vecchio contratto non viene terminato o modificato di comune accordo.

Non sono ammesse modifiche unilaterali al contratto a svantaggio del lavoratore. Le modifiche contrattuali a carico del lavoratore richiedono il consenso del lavoratore. Per maggior chiarezza e per conservare gli elementi di prova, si raccomanda vivamente la forma scritta.

Infine, continuano a essere consentite le disdette per concludere un nuovo contratto con condizioni modificate. In questo caso, il rapporto di lavoro esistente viene terminato osservando il termine di preavviso. Allo stesso tempo, al lavoratore viene offerto un nuovo contratto di lavoro. Se il lavoratore accetta il nuovo contratto di lavoro, il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine di preavviso in conformità al nuovo contratto. In caso di consenso di entrambe le parti contraenti, il contratto può entrare in vigore anche in una data precedente. Se il lavoratore non accetta il nuovo contratto, il rapporto di lavoro termina dopo la scadenza del termine di preavviso senza ulteriore continuazione.

Esempio:

Al lavoratore erano state promesse sei settimane di vacanza all'anno nel contratto individuale di lavoro - secondo il CCL, tuttavia, al lavoratore spettano solo a cinque settimane di vacanza all'anno. Nonostante la suddetta disposizione del CCL, anche dal 2019 devono continuare a essere concesse al lavoratore sei settimane di vacanze all'anno.

Attenzione: Se un precedente diritto maggiore era basato solo sulla disposizione normativa del CCL (nessun accordo individuale), a partire dal 2019 si applica automaticamente il diritto minore. Lo stesso vale se le parti avevano concordato nel contratto individuale di lavoro un **riferimento dinamico al CCL di volta in volta in vigore**.

Gli accordi individuali peggiorativi per il lavoratore sono sostituiti dal CCL!

Nella misura in cui i **contratti individuali di lavoro/gli accordi individuali** (scritti o verbali) sono **meno favorevoli** al lavoratore rispetto al CCL 2019, **questi sono sostituiti automaticamente dalle disposizioni e dai diritti del CCL** (principio di favore ai sensi dell'art. 357 cpv. 2 CO, cfr. anche art. 8 cpv. 2 CCL).

Esempio:

Al lavoratore erano state promesse sei settimane di vacanze all'anno nel contratto individuale di lavoro - secondo il CCL, tuttavia, al lavoratore spettano solo a cinque settimane di vacanze all'anno. Nonostante l'accordo scritto di quattro settimane di vacanze firmato dal lavoratore, al lavoratore devono essere concesse cinque settimane di vacanze al più tardi a partire dal 2019.

Termini di preavviso/di disdetta a carico o a favore dei lavoratori?

Disposizioni di disdetta più restrittive che comportano un rapporto di lavoro più lungo sono considerate più favorevoli ai lavoratori. Di conseguenza, non è possibile modificare unilateralmente i **termini di preavviso più lunghi o la restrizione dei termini di disdetta** (ad esempio solo per fine del mese o l'esclusione della disdetta per fine di novembre o dicembre) concordati nel contratto individuale di lavoro. In particolare, è esclusa la disdetta per il 15 del mese se è stata concordata individualmente solo la disdetta per fine mese (e non solo con riferimento alla legge o al CCL).

Contenuto del precedente contratto individuale	Disdetta dal 2019 per	
	fine mese	15 del mese
nessuna regolamentazione	ammessa	ammessa
riferimento al CCL in vigore	ammessa	ammessa
riferimento al CCL 2015	ammessa	ammessa
«La disdetta deve essere data per fine mese» o clausola simile nel contratto individuale di lavoro.	ammessa	non ammessa
Disdetta possibile solo per fine marzo, fine giugno e fine settembre	ammessa (marzo, giugno, settembre)	non ammessa
Contratto a tempo determinato senza disdetta anticipata	non ammessa	non ammessa

Esclusione di termini di disdetta

Se si vuole escludere un termine di disdetta (ad esempio per fine di un dato mese o in generale per il 15 di un mese), questo può essere escluso contrattualmente dalle parti del contratto individuale di lavoro.

Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2015

Il presente CCL riveduto sostituisce il contratto in vigore dal 1° gennaio 2015 con le relative proroghe.

Commento

Il **CCL 2019** è in vigore dal 1° gennaio 2019. Ha obbligatorietà generale se il campo di applicazione è soddisfatto ai sensi dell'art. 4 e sgg. CCL e pertanto ha carattere normativo - paragonabile alle disposizioni di legge - per il futuro **a partire dall'inizio del 2019**. Accordi individuali o in base a contratti individuali di lavoro in conflitto con il CCL sono nulli se sono meno favorevoli per il lavoratore rispetto al CCL. Per contro, gli accordi più favorevoli al lavoratore hanno priorità rispetto alle disposizioni del CCL (principio di favore, art. 357 cpv. 2 CO).

Le disposizioni ai sensi del **CCL 2015** saranno superate a partire dal 2019.

- Tuttavia, rimangono valide in termini di contenuto nella misura in cui sono concordate **individualmente** nel quadro del contratto individuale di lavoro anche con effetto dal 2019 **e sono più vantaggiose per il lavoratore** rispetto al CCL 2019 (principio di favore, garanzia dei diritti acquisiti).
- Inoltre, il CCL 2015 è valido **fino al 2019**.