

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera

del 8 ottobre 2015

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 7 ottobre 2014 per il settore della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni con conferimento del carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro per il settore della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera si applicano a tutti i datori e le datrici di lavoro nonché a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale attivo nella produzione e nella vendita) nelle panetterie, pasticcerie e confetterie. Appartengono a dato settore tutti i fabbricanti e i fornitori di ogni tipo di pane, di prodotti di panetteria (compresa la piccola pasticceria), di cioccolato e altri preparati alimentari contenenti cacao, di articoli di pasticceria e gelati fabbricati completamente o in parte sotto la diretta sorveglianza del fabbricante o del fornitore e ceduti senza compenso. Per le imprese di ristorazione che appartengono pure alle ditte del settore appena citato, fintanto che tutti o una parte dei loro lavoratori e delle loro lavoratrici non sottostanno al CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione conformemente alla decisione del Consiglio federale che estende il campo d'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

³ In conclusione, sono esenti dal campo d'applicazione:

- a. i lavoratori e le lavoratrici che non sono in possesso di almeno uno dei seguenti diplomi:

¹ RS 221.215.311

- certificato federale di capacità come panettiere/panettiera;
 - certificato federale di capacità come panettiere-pasticcere/panettiera-pasticcera;
 - certificato federale di capacità come pasticciere-confettiere/pasticcera-confettiera;
 - certificato federale di capacità come panettiere-pasticcere-confettiere/panettiera-pasticcera-confettiera;
 - attestato federale di formazione professionale come panettiere-pasticcere-confettiere/panettiera-pasticcera-confettiera;
- b. i lavoratori e le lavoratrici che non sono in possesso di almeno uno dei seguenti diplomi :
- attestato federale di formazione professionale come assistente del commercio al dettaglio;
 - certificato federale di capacità come venditore/venditrice (interno ed esterno al settore);
 - certificato federale di capacità come specialista del commercio al dettaglio;
 - certificato federale di capacità come specialista alla vendita;
 - brevetto federale come specialista del settore della panetteria-pasticceria-confetteria;
- c. i lavoratori e le lavoratrici che sono impiegati in una panetteria, pasticceria o confetteria che ingloba pure una parte di ristorazione (parte dell'azienda attiva nella ristorazione) fintanto che, cumulativamente
- la panetteria, pasticceria o confetteria costituisce un'unità con la parte addetta alla ristorazione, cioè che i locali dell'impresa di panetteria, pasticceria o confetteria siano attaccati alla parte della ristorazione, che la gestione dell'azienda di panetteria, pasticceria o confetteria sia economicamente unica e che le ore di apertura siano le stesse per la maggior parte delle attività,
 - che la parte della ristorazione abbia più di 50 posti a sedere per filiale (indipendentemente dal numero di posti in piedi) e
 - che l'attività del lavoratore o della lavoratrice consista principalmente in una prestazione nell'ambito della ristorazione. Una prestazione è fornita principalmente nella ristorazione fintanto che l'attività del lavoratore o della lavoratrice consista in prestazioni legate alla ristorazione (cioè delle prestazioni di servizio, comprese le prestazioni al buffet o in cucina) corrispondenti a oltre il 50% del suo impiego lavorativo.
- d. i lavoratori e le lavoratrici che alternativamente
- sono membri della famiglia del/della proprietaria dell'azienda (cioè il/la coniuge, i parenti in linea diretta ascendente o discendente e i loro coniugi, i bambini adottati e i figliastri),
 - sono dei lavoratori e delle lavoratrici il cui impiego lavorativo settimanale medio non supera le 8 ore,

- sono degli apprendisti
 - sono dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno seguito e terminato delle formazioni professionali all'estero, fintanto che l'Unione internazionale dei panettieri e pasticceri (UIBC) – per le formazioni riguardanti la produzione – e rispettivamente una commissione permanente per le formazioni riguardanti la vendita e il commercio al dettaglio, non abbiano parificato i certificati professionali esteri ai certificati federali di capacità per quanto concerne i diritti e i doveri del CCL,
 - sono dei quadri superiori o dei quadri abilitati ad avere potere decisionale.
- e. le aziende che garantiscono a tutti i loro lavoratori e a tutte le loro lavoratrici delle condizioni di lavoro stabilite in un contratto collettivo di lavoro almeno equivalenti a quelle del presente contratto collettivo di lavoro.
- f. le aziende dell'industria svizzera del cioccolato.

^{3bis} Gli articoli 11 e 15 del CCL come l'articolo 2a dell'appendice 2 si applicano per il personale di vendita non qualificato attivo nel cantone di Ginevra. Tutte le altre disposizioni contenute nel CCL non concernono il personale di vendita non qualificato.

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro² valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la commissione permanente del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi alle spese di esecuzione (art. 41b CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entro in vigore il 1° novembre 2015 ed è valido sino al 31 dicembre 2018.

8 ottobre 2015

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Contratto collettivo di lavoro per il settore della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera

concluso il 7 ottobre 2014

tra

l'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

da una parte

e

l'Hotel & Gastro Union e il sindacato Syna

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

B Inizio e cessazione del rapporto di lavoro

Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova

1. I rapporti di lavoro sono di regola concordati per iscritto.
2. Il periodo di prova dura un mese. Esso può protrarsi mediante accordo scritto, per una durata complessiva massima di tre mesi.
3. Si esclude la concessione di un periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato aventi una durata inferiore ai 30 giorni.
4. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può venire disdetto in ogni momento da entrambe le parti fino all'ultimo giorno del periodo di prova, rispettando un termine di preavviso di sette giorni.

Art. 10 Disdetta

1. 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 deve essere in possesso del destinatario al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso.
2. Scaduto il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti alla fine di ogni mese, rispettando i seguenti termini di disdetta:
 - a. 1 mese di preavviso nel 1° anno di servizio;
 - b. 2 mesi di preavviso dal 2° al 9° anno di servizio;
 - c. 3 mesi di preavviso a partire dal 10° anno di servizio.

3. I rapporti di lavoro a tempo determinato hanno termine senza disdetta allo scadere della durata prevista e concordata dalle parti e possono essere disdetti anticipatamente durante il periodo del contratto in base ai termini fissati nell'articolo 10, capoverso 2 CCL.
4. Qualora un rapporto di lavoro a tempo determinato venga tacitamente prolungato oltre la sua scadenza, lo stesso vale come rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Art. 334 cpv. 2 CO).

C Salario

Art. 11 Salari minimi/normative salariali

1. I salari minimi mensili per il personale addetto alla produzione come pure per il personale alla vendita in possesso delle necessarie qualifiche professionali sono fissati nelle normative salariali separate (salari tariffari) che sono parte integrante del presente CCL.
2. I salari minimi non possono essere inferiori a quelli fissati nelle normative salariali, con la riserva del cpv. 3. Fatta salva questa limitazione, il salario può essere concordato liberamente tra datori di lavoro e lavoratori (salario contrattuale concordato).
3. Per i lavoratori che non sono in grado di raggiungere il livello medio di prestazioni, è possibile fissare dei salari lordi inferiori ai salari minimi tramite dei contratti individuali scritti. Un simile accordo deve essere comunicato obbligatoriamente per iscritto e il lavoratore deve dichiarare espressamente di non essere in grado di raggiungere il livello medio di prestazioni richiesto.
4. ...

Art. 13 Tredicesima mensilità

1. Il lavoratore ha diritto (con la riserva del cpv. 3) al 100% del salario medio stabilito contrattualmente percepito sull'arco degli ultimi 12 mesi, senza alcun supplemento.
Per i lavoratori che percepiscono un salario a ore, nel calcolo della tredicesima mensilità bisogna tenere conto dei supplementi per le vacanze e le giornate festive.
2. Un mese completo ai sensi del cpv. 1 è dato quando l'inizio del rapporto di lavoro sia avvenuto entro il 6° giorno del mese in questione.
3. Il lavoratore il cui rapporto cessa nel primo anno di servizio o alla sua scadenza, non ha diritto a percepire la tredicesima mensilità.
4. Se durante l'anno di servizio il lavoratore è impossibilitato a prestare i suoi servizi per oltre un mese in seguito a malattia, gravidanza, maternità, infortunio professionale o non professionale, servizio militare o civile (eccezionati i corsi di ripetizione o complementari), per il periodo eccedente il mese non

sussiste alcun diritto alla tredicesima mensilità, sempre che non sia stata stipulata una eventuale prestazione assicurativa che comprenda espressamente la tredicesima mensilità.

Art. 14 Versamento del salario

1. ...
2. Il lavoratore riceve ogni mese un conteggio scritto in cui sono chiaramente elencati il salario fissato per contratto individuale, 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.

D **Durata del lavoro e del riposo**

Art. 15 Durata del lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni

1. La normale durata media del lavoro settimanale per i lavoratori impiegati in aziende industriali e non industriali è di regola di 42 ore.
2. Di principio, la settimana lavorativa è calcolata sull'arco di cinque giorni.
3. La durata media del lavoro settimanale può essere definita tramite un contratto di lavoro individuale scritto fino alla durata massima settimanale in base all'articolo 9, capoverso 1 LL. Per ogni ora che supera la durata normale di lavoro in base all'articolo 15, capoverso 1 CCL, il salario minimo dovrà essere aumentato del 2,38%.

Art. 16 Controllo della durata del lavoro

1. Il datore di lavoro è tenuto a far sì che in azienda si effettui un controllo della durata del lavoro. Può dunque ordinare che i lavoratori scrivino giornalmente la durata del loro lavoro nello specifico documento di controllo. I lavoratori hanno diritto di richiedere una copia del suddetto documento di controllo.
2. ...

Art. 17 Ore lavorative tra le 22.00 e le 04.00

1. Per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 04.00, il lavoratore ha diritto ad un supplemento del 25% del salario stabilito per contratto. Il suddetto supplemento viene aggiunto ad altri supplementi in base alla legge sul lavoro.
2. ...

Art. 18 Ore straordinarie

1. Le ore straordinarie sono le ore di lavoro prestate oltre la durata normale della settimana lavorativa che viene calcolata di regola in 42 ore, fino alla durata massima lavorativa settimanale prescritta in base alla legge sul lavoro.
2. Le ore straordinarie devono essere ordinate in quanto tali dai datori di lavoro o dai loro sostituiti. Qualora tale ordine non venisse impartito per tempo e fosse pertanto assolutamente necessario fare ricorso al lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestarsi di sua iniziativa e ad informare il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.
3. Il lavoratore è tenuto a prestare delle ore straordinarie nella misura in cui è in grado di farlo e glielo si può ragionevolmente richiedere. Le ore straordinarie vanno elencate separatamente nel documento di controllo della durata del lavoro previsto dal CCL.
4. Le ore straordinarie vanno per principio compensate entro un periodo di 12 mesi con del tempo libero di uguale durata. Nel contratto di lavoro individuale è possibile stabilire che le ore straordinarie vengano eccezionalmente pagate in contanti, conformemente al capoverso 5 del presente articolo del CCL.
5. Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore straordinarie che non sono già state compensate tramite tempo libero. Il datore di lavoro stabilisce il momento in cui le stesse vanno compensate.
6. I lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari non percepiscono alcun supplemento salariale fino a che non superano la durata normale di lavoro in azienda (di regola 42 ore).

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 a dipendenza della durata del rapporto di lavoro.
3. Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
4. ...
5. Se il lavoratore alla fine del rapporto di lavoro ha beneficiato di troppi giorni festivi, il datore di lavoro può esigere una riduzione analoga a quanto dispone l'articolo 23, capoverso 6 del CCL.
6. L'uguaglianza dei lavoratori all'interno dell'azienda va garantita anche per quanto riguarda il beneficio dei giorni festivi.

Art. 22 Durata delle vacanze

1. Per ogni anno di servizio, fino alla fine del 2015, il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:
 - a. lavoratori che non hanno ancora compiuto il 20° anno di età, fino e compreso il mese in cui lo compiono: 5 settimane di vacanza (corrispondenti ad un supplemento del 10.64% in caso di salario orario);
 - b. dal 1° al 10° anno di servizio compreso: 4 settimane (corrispondenti ad un supplemento 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 del 10.64% in caso di salario orario);
 - d. dopo il compimento del 60° anno di età e in più con 10 anni di servizio: 5 settimane e 2 giorni lavorativi supplementari (corrispondenti ad un supplemento dell'11.5% in caso di salario orario).
2. A partire dal 1° gennaio 2016, tutti i lavoratori hanno diritto a 5 settimane di vacanza per anno di servizio in base all'articolo 22, capoverso 1 (corrispondenti ad un supplemento del 10.64% in caso di salario orario).
3. Qualora il lavoratore si ammali o sia vittima di infortunio durante le vacanze, il datore di lavoro deve accordargli delle vacanze in un periodo successivo, dal momento che lo scopo insito delle ferie che è quello del riposo e del ristabilimento fisico è stato compromesso dalla malattia o dall'infortunio subiti. Per poter usufruire di questo periodo successivo è pertanto necessario un certificato medico pertinente al caso.
4. Se il lavoratore ha diritto ad un periodo inferiore di vacanze rispetto alle vacanze aziendali, il datore di lavoro può ordinare una compensazione conformemente all'articolo 23, capoverso 6 CCL oppure occupare il lavoratore interessato durante le vacanze aziendali con attività riguardanti la professione svolta abitualmente.

Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze

1. ...
2. Il datore di lavoro stabilisce tempestivamente il periodo delle vacanze, con un preavviso minimo di quattro settimane. Egli prende in considerazione i desideri dei lavoratori, per quanto gli stessi siano compatibili con gli interessi dell'azienda.
3. Qualora il datore di lavoro abbia disdetto il rapporto di lavoro e al lavoratore spettino ancora delle vacanze, quest'ultimo può esigere che le stesse gli vengano accordate durante il periodo di disdetta.
4. ...
5. Il diritto alle vacanze esistente alla fine del rapporto di lavoro va compensato con una prestazione pecuniaria.

6. Qualora il lavoratore al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro abbia usufruito di vacanze più lunghe rispetto a quanto gli sarebbe spettato in base al presente CCL o al contratto individuale, il datore di lavoro può dedurre dal salario l'indennità per le vacanze versata in eccedenza. Questo vale anche in caso di vacanze aziendali previste dal datore di lavoro, fintanto che questo sia stato convenuto per iscritto tra datore di lavoro e lavoratore.
7. ...

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 sull'arco di un intero anno civile, nei seguenti casi:
 - a. Il proprio matrimonio/registrazione dell'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 e di esami professionali o maestria in qualità di esperto, attività di esperto per gli apprendisti, collaborazione in commissioni AVS/cassa pensione/CCL, ecc. Vi è il diritto di disporre del tempo necessario a tali scopi, ammesso che si tratti di organizzazioni facenti parte delle parti contraenti del contratto collettivo. Le eventuali indennità giornaliere verranno aggiunte al salario.
2. Il lavoratore deve richiedere tempestivamente al datore di lavoro di disporre dei giorni di congedo pagati, tendendo in considerazione nel limite del possibile le necessità dell'azienda del datore di lavoro.
3. Il lavoratore a cui vengono concessi dei giorni di congedo pagati, deve poter ragionevolmente dimostrare al datore di lavoro di averne beneficiato per il previsto scopo.

Art. 25 Formazione e perfezionamento professionale

1. Nel limite delle possibilità aziendali, il datore di lavoro deve agevolare la frequenza di corsi, scuole e seminari che servono alla formazione e al perfezionamento professionale del lavoratore.
2. Il lavoratore ha diritto per la sua formazione e il perfezionamento professionale, a partire dal primo anno di servizio completo, ad un giorno di perfezio-

namiento per anno civile. Una giornata di perfezionamento non effettuata decade automaticamente alla fine dell'anno civile.

3. Il datore di lavoro si assume i costi dei corsi (previo accordo preliminare) e il lavoratore mette a disposizione il tempo necessario a tale scopo.

Art. 28 Obblighi generali dei lavoratori

1. ...
2. ...
3. Qualora i lavoratori riscontrassero delle carenze ..., sono tenuti a notificarle immediatamente ai datori di lavoro.
4. I lavoratori sono tenuti ad informare i datori di lavoro riguardo ad un loro impiego militare (manifesto di chiamata in servizio, ordine di marcia personale) non appena ne sono a conoscenza. Questo vale anche qualora la data di entrata in servizio sia nota al momento di stipulare il contratto di lavoro.
5. Su richiesta dei datori di lavoro, i lavoratori devono richiedere un rinvio del servizio militare obbligatorio, del servizio di protezione obbligatorio o del servizio civile svizzero, fintanto che questo si possa ragionevolmente pretendere da loro, se tale servizio dovesse seriamente compromettere il normale svolgimento delle attività lavorative all'interno dell'azienda.

Art. 29 Responsabilità dei lavoratori

1. ...
2. Per i danni alla merce arrecati 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 come indennizzo pari ad un importo fino all'80% del valore di vendita in negozio e per le merci da consegnare fino al massimo del prezzo di vendita conseguibile.

Art. 31 Accordo su vitto e alloggio

1. Fintanto che esiste la possibilità di usufruire di vitto e alloggio presso il datore di lavoro, le modalità e i costi sono lasciati al libero accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore.
2. Con lo scioglimento del contratto di lavoro, l'accordo su vitto alloggio decade immediatamente.

F **Indennità di perdita di guadagno e assicurazioni sociali**

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

1. ...

2. Qualora si sia in presenza di un caso di impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore che non è contemplato negli articoli 33 e segg. del presente CCL, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario lordo in base all'articolo 324a CO (secondo la scala bernese).

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 in favore del lavoratore.
2. L'assicurazione deve corrispondere in ciascun caso di malattia l'80% del salario per 730 giorni al netto del periodo d'attesa; questo anche se il rapporto di lavoro sia stato sciolto prima della fine della malattia. A partire dalla riscossione di una rendita di vecchiaia AVS, il diritto alla prestazione sussiste ancora per 180 giorni, al massimo però 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 restrizioni o limitazioni delle prestazioni assicurative, fa stato l'obbligo di pagamento del salario in base all'articolo 32, capoverso 2 CCL (scala bernese).
4. Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro deve corrispondere l'80% del salario al lavoratore. Tuttavia, questo obbligo di prestazione non sussiste durante il primo mese del primo anno di servizio.
5. Concluso il periodo d'attesa, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite dall'assicurazione. Fintanto che manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore (vedere in particolare modo il seguente cpv. 6), non è esigibile alcun tipo di prestazione pecuniaria.
6. La malattia o l'infortunio sono da comunicare immediatamente al datore di lavoro. In caso di malattia che si protrae per oltre 3 giorni, il datore di lavoro deve esigere al più presto la consegna di un certificato medico. 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 primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro sulla probabile durata e sull'entità dell'inabilità lavorativa e dovrà farsi certificare queste ultime dal medico.

Art. 35 Servizio militare

1. Nel caso di un rapporto di lavoro concluso a tempo indeterminato che continua a sussistere anche durante il periodo di servizio, esistono i seguenti diritti salariali:
 - a. durante la scuola reclute 80 %
fintanto che i lavoratori siano stati impiegati complessivamente per un anno di servizio,

- prima o dopo la scuola reclute, di cui sei mesi almeno dopo la conclusione della scuola reclute;
- b. durante il servizio di istruzione e avanzamento (pagamento dei gradi) 60 %
fintanto che i lavoratori, prima o dopo quest'ultimo, siano stati impiegati per un periodo almeno di pari durata a quello del servizio di avanzamento;
- c. durante i corsi di ripetizione e complementari, compresi i corsi preparatori per i quadri 100 %
- d. durante il servizio militare in ferma continuata per la durata secondo la scala bernese 100 %
- e. durante il servizio civile 80 %
per la durata secondo la scala bernese, fintanto che i lavoratori siano stati impiegati almeno 3 mesi prima del servizio civile.

Deve essere versato il corrispettivo salario, come minimo almeno l'indennità IPG.

2. Il dovere di versare il salario sussiste in ogni caso solo se i lavoratori rimangono alle dipendenze dei datori di lavoro per la durata eventualmente richiesta in base al precedente cpv. 1. La durata d'impiego necessaria va soddisfatta singolarmente per ogni servizio.
3. Qualora il lavoratore non adempisse l'obbligo di servizio, ha diritto al 100% del salario solo per un determinato periodo (secondo la scala bernese) e successivamente ha diritto alle indennità di perdita di guadagno (IPG). La differenza rispetto al salario versato durante il periodo di servizio va rimborsata ai datori di lavoro.
4. I lavoratori sono tenuti a consegnare immediatamente i formulari per le indennità di perdita di guadagno debitamente compilati. Le indennità IPG sono a carico del datore di lavoro se questi versa il salario durante il servizio. Gli eventuali sussidi d'assistenza concessi non vengono tuttavia calcolati.
5. L'obbligo di servizio termina con il giorno del licenziamento. A partire dal giorno successivo, fanno stato gli obblighi alle prestazioni professionali del lavoratore in base al suo contratto e al suo piano di lavoro.

Art. 36 Infortunio

1. ...
2. ...
3. Trascorsi i tre giorni (vedere cpv. 2), il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite dall'assicurazione. Fintanto che manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa da parte del lavoratore, non è esigibile alcun tipo di prestazione pecuniaria (sostitutiva).

4. Il datore di lavoro assicura inoltre il lavoratore a partire dal 31° giorno dopo l'infortunio per un'indennità giornaliera di infortunio che, in caso di totale inabilità lavorativa corrisponde complessivamente al 90% del salario assicurato. In caso di parziale inabilità lavorativa, questa indennità supplementare è ridotta in proporzione.

Art. 37 Premi / copertura assicurativa insufficiente

1. I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia sono a carico del datore di lavoro almeno per il 50% della somma complessiva. ...
2. Se il datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione o ne ha stipulato una insufficiente ai sensi dell'articolo 33 e segg. CCL, è tenuto a fornire lui stesso le prestazioni prescritte nei suddetti articoli.
3. Qualora il datore di lavoro non dovesse essere coperto dall'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o dalle prestazioni assicurative per motivi indipendenti dalla sua volontà, è tenuto unicamente a continuare a pagare il salario in base alla scala bernese (vedere art. 32, cpv. 2 CCL).
4. ...
5. ...

H Disposizioni formali

Art. 39 Obbligo di pace sociale

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a garantire la pace sociale e ad astenersi da ogni tipo di misura di lotta. L'obbligo di pace sociale è assoluto.

Art. 40 Commissione permanente

1. Per l'applicazione del CCL, esiste una commissione paritetica permanente, composta da un massimo di 6 membri. I rappresentanti (sia per le organizzazioni dei datori di lavoro sia per quelle dei lavoratori) possono arrivare ad un massimo di tre.
2. Alla commissione permanente spettano ... i seguenti compiti:
 - a. esecuzione e stesura del CCL;
 - b. controllo del rispetto del CCL;
 - c. intervento in caso di mancato pagamento delle pene convenzionali 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 e continua come pure della sicurezza sul posto di lavoro.

3. La commissione permanente può delegare alcuni compiti ad altre commissioni o a terzi. La commissione permanente e i suoi membri sono autorizzati a visitare le aziende, richiedere e prendere visione dei documenti necessari nonché interrogare i datori di lavoro e i lavoratori.
4. La commissione permanente è l'istanza di controllo e ricorso per le decisioni prese da tutte le commissioni. ...
5. ...

I Questioni finanziarie

Art. 41b Contributi per le spese di esecuzione

1. Annualmente vengono richiesti i seguenti contributi ai datori di lavoro e ai lavoratori:
 - per ogni azienda il contributo ... è fissato ... allo 0,12% della somma salariale AVS lorda,
 - ogni lavoratore è tenuto a versare 120 franchi all'anno. I lavoratori impiegati per meno di 6 mesi come pure i lavoratori a tempo parziale che mediamente lavorano meno della metà del normale tempo di lavoro aziendale, pagano la metà, vale a dire 60 franchi.
2. I contributi dei lavoratori vanno versati complessivamente dal datore di lavoro all'ufficio incasso competente periodicamente ... prelevandoli dal salario.

Art. 41c Pena convenzionale

1. La commissione permanente può richiedere il pagamento delle spese procedurali ai datori di lavoro e ai lavoratori che infrangono le disposizioni del CCL ...
2. Essa può inoltre pronunciarsi secondo quanto stabilito dai criteri in base all'articolo 41c, capoverso 3 CCL riguardante la pena convenzionale, contro le parti contraenti che infrangono il CCL:
 - a. in caso di infrazione da parte del datore di lavoro, fino al 30% dei contributi arretrati dovuti al lavoratore;
 - b. in caso di infrazione da parte del lavoratore, fino a due mesi di salario per ogni trasgressione.
3. La pena convenzionale è da determinare da parte della commissione permanente, in modo che i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti siano dissuasi dall'infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro. L'ammontare della pena convenzionale effettiva si basa sui seguenti criteri:
 - a. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte;
 - b. infrazione delle disposizioni contrattuali CCL che non riguardano delle prestazioni pecuniarie;

- c. gravità dell'infrazione delle disposizioni contrattuali CCL;
 - d. dimensioni dell'azienda;
 - e. recidività delle infrazioni delle disposizioni contrattuali CCL;
 - f. adempimento degli obblighi dopo un ammonimento o mora.
4. In casi estremamente gravi, la pena convenzionale può venire raddoppiata. In ogni caso, permangono i costi procedurali e aggiuntivi.

Art. 41d Utilizzo dei contributi

I contributi prelevati secondo l'articolo 41b e l'articolo 41c CCL, come pure i loro interessi, vengono utilizzati come segue:

- per preparare dei mezzi per la formazione e il perfezionamento professionale del settore cui fanno capo i panettieri-pasticceri-confettieri svizzeri.
- per coprire i costi d'esecuzione del contratto (costi della commissione permanente come pure organizzazioni esterne, spese delle associazioni delle parti contraenti come pure spese di esecuzione generali).
- per destinare i contributi alle spese delle associazioni delle parti contraenti per il perfezionamento professionale.

Normativa salariale per il personale addetto alla produzione

Art. 1 Campo di applicazione

Questa normativa salariale è parte integrante del Contratto collettivo di lavoro (CCL).

Art. 2 Salari minimi (Art. 36 CCL)

... i salari minimi per il personale impiegato a tempo pieno sono così fissati:

	Dal 1° anno di servizio ¹	Dal 1° anno di servizio dopo il tirocinio effettuato nella stessa azienda formatrice
1. Personale addetto alla produzione (panettieri-pasticcieri-confettieri) con certificato federale di formazione pratica (CFP)	3600.–	3651.–
2. Personale addetto alla produzione (panettieri, panettieri-pasticcieri, pasticcieri-confettieri, panettieri-pasticcieri-confettieri) con attestato federale di capacità (AFC)	4000.–	4051.–
3. Personale addetto alla produzione in possesso dell' esame federale di professione e con la funzione di responsabile di produzione	5036.– ...	
4. Personale addetto alla produzione in possesso del diploma federale (maestria) e con la funzione di responsabile di produzione	5313.– ...	

¹ L'anno di servizio corrisponde ad un periodo di 12 mesi a partire dal momento in cui la lavoratrice o il lavoratore ha concluso il suo tirocinio e ha iniziato a svolgere la sua attività lavorativa all'interno di una qualsiasi azienda.

Art. 3 Definizione per „responsabile di produzione“ secondo l'articolo 2

I lavoratori dipendenti che ricoprono la funzione di responsabile di produzione devono dirigere altri collaboratori. Essi sono responsabili della formazione degli apprendisti, devono allestire e controllare la pianificazione della produzione (lista di produzione, ecc.), organizzare e sorvegliare le ordinazioni. Inoltre in caso di assenza del titolare, sono tenuti a rappresentarlo.

Art. 5 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro e il lavoratore non si sono messi d'accordo mediante contratto individuale di lavoro su vitto e alloggio, i seguenti tassi valgono ... sulla valutazione del salario in natura.

Colazione	Fr. 3.50
Pranzo	Fr. 10.–
Cena	Fr. 8.–
Alloggio	Fr. 11.50

Normativa salariale per il personale di vendita

Art. 1 Campo di applicazione

Questa normativa salariale è parte integrante del Contratto collettivo di lavoro (CCL).

IL CCL non si applica al personale di vendita che non è in possesso del certificato federale in base all'articolo 6 cpv 3 CCL (corrisponde all'art. 2 al. 3 lit. b del campo d'applicazione dell'obbligatorietà generale). Per il suddetto personale di vendita attivo nel canton Ginevra, vanno rispettati gli articoli 11 CCL (Salari minimi/normative salariali) e 15 (Durata del lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni). Tutte le altre disposizioni (anche per quanto riguarda i salari) del CCL non concernono il personale di vendita non qualificato.

Le lavoratrici e i lavoratori a tempo pieno che esercitano una funzione corrispondente hanno diritto al salario minimo definito nell'articolo 2. I salari minimi per il canton Ginevra sono stipulati in base all'articolo 2a, ...

Art. 2 Salari minimi

... i salari minimi per il personale impiegato a tempo pieno sono così fissati:

	Formazione ¹	dal	Dal 1° anno di servizio ²	Dal 1° anno di servizio dopo il tirocinio effettuato nella stessa azienda formatrice
1. Titolare di un certificato federale di formazione (CFP) come assistente del commercio al dettaglio:	Nel ramo o non nel ramo	2015	3400.–	3451.–
		2016	3433.–	3484.–
		2017	3466.–	3517.–
		2018	3500.–	3551.–
2. Titolare di un attestato federale di capacità (AFC) come impiegata/o di vendita al dettaglio, rispettivamente come venditrice/venditore	a) nel ramo	2015	3800.–	3851.–
	b) non nel ramo		Dopo un periodo di impiego di 6 mesi nel ramo ¹ si applicano le disposizioni salariali secondo il cpv. 2.a) per l'anno corrispondente	
	a) nel ramo	2016	3866.–	3917.–
	b) non nel ramo		Dopo un periodo di impiego di 6 mesi nel ramo ¹ si applicano le disposizioni salariali secondo il cpv. 2.a) per l'anno corrispondente	
	a) nel ramo		3932.–	3983.–

	Formazione I	dal	Dal 1° anno di servizio ²	Dal 1° anno di servizio dopo il tirocinio effettuato nella stessa azienda formatrice
	b) non nel ramo	2017	Dopo un periodo di impiego di 6 mesi nel ramo ¹ si applicano le disposizioni salariali secondo il cpv. 2.a) per l'anno corrispondente	
	a) nel ramo	2018	4000.–	4051.–
	b) non nel ramo		Dopo un periodo di impiego di 6 mesi nel ramo ¹ si applicano le disposizioni salariali secondo il cpv. 2.a) per l'anno corrispondente	
3. Responsabile di vendita o gerente di filiale, titolare di un attestato professionale federale come specialista nel ramo		2015	3995.– ...	
		2016		
		2017		
		2018	4000.– ...	

¹ Per "ramo" si intende il settore della panetteria-pasticceria-confetteria.

² L'anno di servizio corrisponde ad un periodo di 12 mesi a partire dal momento in cui la lavoratrice o il lavoratore ha concluso il suo tirocinio e ha iniziato a svolgere la sua attività lavorativa all'interno di una qualsiasi azienda.

Art. 2a Salari minimi per il canton Ginevra

1. Per il personale di vendita senza qualifiche professionali

dal	In generale		Con 5 anni di esperienza professionale	
	13×	12×	13×	12×
2015	3563.10	3860.—	3655.40	3960.—
2016	3600.—	3900.—	3692.30	4000.—
2017	3636.90	3940.—	3729.25	4040.—

2. Per il personale di vendita qualificato che esercita una funzione corrispondente

	dal	Dal 1o anno di lavoro ²	Dal 1° anno di lavoro dopo l'apprendistato in caso di continuazione dell'attività nella stessa azienda formatrice	Con 5 anni di esperienza professionale
1. Assistente di commercio al dettaglio con attestato federale di formazione professionale (AFP) (EBA)	2015	3600.—	3600.—	3600.—
	2016	3700.—	3700.—	3800.—
	2017	3740.—	3740.—	3840.—
2. Gerente di commercio al dettaglio/venditore o venditrice al dettaglio con certificato federale di capacità (CFC)	2015	3803.10	3803.10	3803.10
	2016	3866.—	3917.—	3960.—
	2017	3932.—	3983.—	4000.—
3. Responsabile per le vendite o responsabile di filiale con brevetto federale specialista del settore	2015	3995.— ...		
	2016			
	2017	4000.— ...		

² L'anno di servizio corrisponde ad un periodo di 12 mesi a partire dal momento in cui la lavoratrice o il lavoratore ha concluso il suo tirocinio e ha iniziato a svolgere la sua attività lavorativa all'interno di una qualsiasi azienda.

Art. 4 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro e il lavoratore non si sono messi d'accordo mediante contratto individuale di lavoro su vitto e alloggio, i seguenti tassi valgono ... sulla valutazione del salario in natura.

Colazione	Fr. 3.50
Pranzo	Fr. 10.—
Cena	Fr. 8.—
Alloggio	Fr. 11.50

