

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CCL

per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera

Valevole dal 1° luglio 2025



A.	Definizioni, parti contraenti, scopo e campo d'applicazione del CCL	3
Art. 1	Definizioni	3
Art. 2	Parti contraenti	4
Art. 3	Scopo e obiettivi del contratto	4
Art. 4	Campo d'applicazione territoriale	4
Art. 5	Campo d'applicazione aziendale	4
Art. 6	Campo d'applicazione personale	5
Art. 6a	Lavoratori formati	5
Art. 6b	Lavoratori non formati	5
Art. 6c	Eccezioni	5
Art. 7	Abrogato	6
Art. 8	Deroghe alle regolamentazioni del CCL	6
B.	Inizio e cessazione del rapporto di lavoro	6
Art. 9	Contratto di lavoro e periodo di prova	6
Art. 10	Disdetta	6
C.	Salario	7
Art. 11	Salari minimi / regolamentazioni salariali	7
Art. 12	Trattative salariali	8
Art. 13	13 ^a mensilità	8
Art. 14	Versamento del salario	8
D.	Orario di lavoro e tempo di riposo	9
Art. 15	Orario di lavoro	9
Art. 15a	Giorni di riposo	9
Art. 15b	Eccezione per gli autisti	10
Art. 15c	Settimana di 4 giorni	10
Art. 16	Piano di lavoro e controllo dell'orario del lavoro	10
Art. 16 ^{bis}	Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro	11
Art. 17	Ore di lavoro tra le 22.00 e le 03.00	12
Art. 18	Ore supplementari	12
Art. 19	Lavoro straordinario	13
Art. 20	Giorni festivi ufficiali	14
Art. 21	Lavoro domenicale e nei giorni festivi	14
Art. 22	Durata delle vacanze	14
Art. 23	Periodo e riduzione della durata delle vacanze	15
Art. 24	Giorni di congedo pagati	15
Art. 25	Formazione professionale specifica di base e continua	16
E.	Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori	16
Art. 26	Obblighi generali dei datori di lavoro	16
Art. 27	Attestato di lavoro / certificato di lavoro	17
Art. 28	Obblighi generali dei lavoratori	17
Art. 29	Responsabilità del lavoratore	17
Art. 30	Abrogato	18
Art. 31	Accordo su vitto e alloggio	18
F.	Indennità per perdita di salario e assicurazioni sociali	18
Art. 32	Salario in caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa	18
Art. 33	Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	18
Art. 34	Indennità di maternità	19
Art. 35	Servizio militare	19

Art. 36	Infortunio.....	20
Art. 37	Premi / copertura assicurativa insufficiente.....	20
G.	Previdenza professionale per il personale	21
Art. 38	Cassa pensioni PANVICA.....	21
H.	Disposizioni formali.....	21
Art. 39	Obbligo di mantenere la pace	21
Art. 39a	Violazioni del contratto.....	21
Art. 40	Commissione permanente	22
I.	Questioni finanziarie.....	23
Art. 41a	Costi.....	23
Art. 41b	Contributi alle spese di esecuzione.....	23
Art. 41b ^{bis}	Dichiarazione	23
Art. 41c	Pena convenzionale.....	24
Art. 41d	Utilizzo dei contributi.....	24
Art. 41e	Protezione dei dati.....	24
Art. 42	Conferimento del carattere obbligatorio generale	25
Art. 43	Durata del CCL / trattative contrattuali.....	25
Art. 44	Disdetta del CCL	25
Art. 45	Traduzioni	25
J.	Disposizioni finali	26
Art. 46	Garanzia dei diritti acquisiti	26
Art. 47	Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2019	26
K.	Regolamentazione salariale.....	27
	Regolamentazione salariale per il personale addetto alla produzione e alle vendite.....	27
	Regolamentazione salariale per il personale addetto alla ristorazione.....	29
	Regolamentazione salariale per il personale addetto ad altre mansioni.....	31
	Convenzione per gli apprendisti.....	33

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 / lavoratori¹

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.

¹ Per facilitare la lettura, si è scelto di utilizzare la forma maschile, pur includendo anche persone dell'altro sesso. Le formulazioni al femminile si riferiscono unicamente a persone di sesso femminile.

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.

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

d) il sindacato Unia

Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto

1 Il presente Contratto collettivo di lavoro mira, nell'interesse dell'intero settore, dei datori di lavoro e dei lavoratori, ad accrescere l'attrattiva del settore sul mercato del lavoro, a promuovere i giovani professionisti, a ridurre la fluttuazione dei lavoratori, ad aumentare la produttività e la professionalità e preservare così le aziende e i loro posti di lavoro.

2 I diritti e i principi fondamentali tutelati dalla Costituzione si applicano senza restrizioni.

Art. 4 Campo d'applicazione territoriale

1 Il CCL è valido in tutta la Svizzera.

2 (abrogato)

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 praticino essenzialmente gli stessi orari del negozio.

Art. 6 Campo d'applicazione personale

Fatti salvi gli articoli 4, 5 e Art. 6c 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.

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).

Diplomi esteri

- 2 (abrogato)
- 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. 3 di cui sopra. Fino a quel momento, i lavoratori possono solo far valere salari minimi di lavoratori non formati.

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. 3 CCL, oppure
- c) coloro che sono in possesso di un attestato professionale federale (o di un attestato equivalente conformemente all'art. 6a cpv. 3 CCL) ma che non lavorano prevalentemente nella professione appresa.

Art. 6c Eccezioni

Sono esclusi dal campo d'applicazione personale:

- a) titolari e quadri superiori con funzioni direttive (conformemente all'art. 3 LL), come dirigenti aziendali, direttori, ecc. e, nel caso di persone giuridiche, persone che detengono più del 50% della quota di partecipazione;
- b) familiari (ovvero coniugi, genitori, fratelli, discendenti) delle persone escluse ai sensi della lettera a);

- c) minori, a condizione che non si tratti di apprendisti ai sensi della LFPr; per gli apprendisti vale la convenzione per le persone in formazione, che costituisce parte integrante di questo CCL;
- 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.

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.

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 per i contratti di lavoro a tempo indeterminato è di tre mesi. Per i contratti a tempo determinato, anche il periodo di prova è di tre mesi, a condizione che la durata del contratto sia concordata almeno di un anno. Se viene stipulato un contratto a tempo determinato per meno di un anno, il periodo di prova è di un mese. Resta valido l'art. 335b cpv. 3 CO.

La durata del periodo di prova può essere modificata mediante accordo scritto nell'ambito della legge.

- 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.

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 dev'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 ognuna delle parti contraenti per la fine o per il 15 del mese, osservando 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.

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).

- 3 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).

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 previsti dalle norme salariali si applicano al lavoro a tempo pieno (cioè al 100% e a 42 ore settimanali). Salvo quanto previsto dal paragrafo 3, non possono essere inferiori. Con questa limitazione, il salario può essere concordato liberamente tra datore di lavoro e dipendente (salario concordato contrattualmente).

Nel salario minimo deve essere conteggiato l'intero salario lordo soggetto all'AVS, sia ai sensi del CCL che ai sensi di una legge. I supplementi o le indennità obbligatorie prescritte dalla legge o dal CCL, non sono conteggiati nel salario minimo ai sensi del CCL e sono quindi dovuti in aggiunta.

- 3 Il salario minimo non è obbligatorio per:
- minorenni;
 - apprendisti (cfr. tuttavia la convenzione per le persone in formazione);
 - stagisti per un periodo massimo di 12 mesi immediatamente precedente una formazione di base concordata contrattualmente con lo stesso datore di lavoro;
 - studenti che frequentano l'istruzione secondaria superiore presso istituti scolastici svizzeri (licei, scuole tecniche o professionali) nonché gli iscritti ai corsi di istruzione a tempo pieno (ad es. istituti tecnici, università);

- dipendenti provenienti da programmi di reinserimento o di sostegno statali o approvati dallo Stato;
 - dipendenti con capacità ridotte (ad esempio, diploma d'apprendistato con compensazione degli svantaggi), a condizione che una richiesta scritta congiunta del datore di lavoro e del dipendente sia approvata dalla commissione permanente.
- 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.

Art. 12 Trattative salariali

I salari minimi sono stati concordati per tutta la durata del CCL 2025. A partire dal 2026, i salari minimi saranno adeguati annualmente sulla base dell'indice nazionale medio dei prezzi al consumo o all'inflazione annua dell'anno precedente secondo le previsioni di settembre della SECO, mentre l'eventuale differenza precedente tra l'inflazione prevista e quella effettiva verrà generalmente compensata nell'anno successivo. (Con riserva del salario minimo per i dipendenti della ristorazione). Le parti contraenti hanno definito il calcolo dettagliato in un protocollo d'intesa separato.

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.

- 1^{bis} 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 (abrogato)

- 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.

Art. 14 Versamento del salario

- 1 Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, salvo accordi o consuetudini diverse.

- 2 Il lavoratore riceve ogni mese un conteggio scritto o in formato elettronico in cui sono chiaramente elencati il salario concordato per contratto, i supplementi obbligatori, le indennità (perdita di salario) e le deduzioni.
- 3 In caso di pagamento in contanti, il lavoratore deve firmare una ricevuta che attesti l'avvenuta consegna del salario.

D. Orario di lavoro e tempo di riposo

Art. 15 Orario di lavoro

- 1 La durata media settimanale del lavoro a tempo pieno (ossia il 100%) è di norma di 42 ore per i lavoratori delle imprese industriali e non industriali. Su richiesta del datore di lavoro, l'orario di lavoro da svolgere può essere superiore o inferiore all'orario normale concordato in misura ragionevole. In questo caso, la compensazione per la media delle ore di lavoro normali deve essere effettuata entro 12 mesi, nei limiti della legge e del presente CCL.
- 2 (abrogato)
- 3 La durata media dell'orario di lavoro settimanale normale può essere aumentata fino alla durata massima dell'orario di lavoro settimanale ai sensi dell'art. 9 cpv. 1 LL o ridotta al di sotto delle 42 ore mediante un contratto di lavoro individuale scritto. Il salario minimo sarà aumentato o ridotto del 2,38% per ogni ora di lavoro a tempo pieno che si discosta dall'orario di lavoro normale, ai sensi dell'art. 15, cpv. 1 del CCL. Tale aumento o riduzione del salario minimo è dovuto su base proporzionale per variazioni inferiori a un'ora intera.
- 4 L'accordo sull'orario flessibile è consentito se la maggior parte del lavoro riguarda l'amministrazione o i responsabili di filiale o di produzione. L'accordo deve essere stipulato per iscritto.

Art. 15a Giorni di riposo

- 1 La media annuale è di cinque giorni lavorativi per settimana e il lavoratore ha diritto a una media di due giorni di riposo alla settimana.
- 2 Deve essere concesso almeno un giorno intero di riposo a settimana. Il secondo giorno di riposo può essere concesso in mezza giornate di riposo nella settimana in questione, in quelle precedenti o in quelle successive, in conformità alle disposizioni di legge. La mezza giornata di riposo è stabilita dalla legge (art. 20 OLL 1 e art. 23 OLL 2).
- 3 Almeno dodici sabati e domeniche devono essere concessi come due giorni di riposo consecutivi per anno civile. Se il datore di lavoro ha altri due giorni di chiusura fissi e consecutivi, questi sono considerati giorni di riposo al posto del sabato e della domenica. Il diritto legale ad almeno 12 domeniche di riposo ai sensi dell'art. 12 cpv. 2 o 3 OLL 2 rimane invariato. Per i rapporti contrattuali di durata inferiore a un anno il numero minimo di dodici è ridotto proporzionalmente.

- 4 In deroga al cpv 3, le parti possono concordare una diversa distribuzione e collocazione dei giorni di riposo nell'ambito del contratto e in considerazione della legge.
- 5 I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati. Se durante il giorno di riposo sono state effettuate ore di lavoro straordinario, con il relativo compenso o indennizzo anche i giorni di riposo vengono compensati. Se non è possibile una compensazione, i giorni di riposo non effettuati saranno pagati alla fine del rapporto di lavoro a 1/22 dello stipendio mensile lordo più la tredicesima mensilità (ma senza ulteriori supplementi, rimane riservato l'art. 33 OLL 1).

Art. 15b Eccezione per gli autisti

- 1 L'art. 15a non si applica ai lavoratori che, per esercitare la loro attività lavorativa, guidano principalmente veicoli per i quali è richiesta una patente di guida di categoria C1. La distribuzione e l'ubicazione dei tempi di lavoro e di riposo sono determinate dalla legge.
- 2 Se l'orario di lavoro è contrattualmente distribuito su 6 giorni e in media 1,5 giorni di riposo a settimana, è dovuto un supplemento salariale in aggiunta al salario minimo. Il supplemento è dovuto solo se il carico di lavoro supera il 70%. È pari a CHF 700 (lordi) al mese per un carico di lavoro a tempo pieno; il supplemento si riduce proporzionalmente per un carico di lavoro inferiore. Il supplemento forfettario fa parte del salario lordo su cui sono dovuti i pagamenti delle vacanze, della tredicesima e del mantenimento salariale ai sensi del presente CCL. Restano riservate le disposizioni dell'Ordinanza per gli autisti OLR 1, se applicabili.

Art. 15c Settimana di 4 giorni

In deroga agli artt. 15a e 15b CCL, il lavoro può essere distribuito contrattualmente su una media di quattro giorni alla settimana nel corso dell'anno con il consenso del lavoratore. Se contemporaneamente l'orario di lavoro ordinario dell'azienda viene ridotto a 36 ore settimanali per il lavoro a tempo pieno, secondo il sistema di rilevazione dell'orario di lavoro dell'azienda, il periodo di riposo compensativo previsto dalla LL si considera escluso (art. 32 OLL 1).

Art. 16 Piano di lavoro e controllo dell'orario del lavoro

- 1 Il datore di lavoro, con il coinvolgimento dei lavoratori, è tenuto a redigere e a fornire o a rendere accessibili, con due settimane di anticipo, i piani di lavoro scritti per due settimane. Modifiche a breve termine dovute ad eventi imprevisti sono possibili previa consultazione dei lavoratori interessati.
- 2 Il datore di lavoro è tenuto a controllare l'orario di lavoro in azienda.

Se l'orario di lavoro viene registrato dal datore di lavoro, deve essere confermato dal lavoratore su base mensile. Se l'orario di lavoro è registrato dal datore di lavoro, il lavoratore deve inserire quotidianamente l'orario di lavoro nel sistema di monitoraggio dell'orario di lavoro del datore di lavoro. Se l'orario di lavoro è registrato dal lavoratore, deve essere confermato dal datore di lavoro su base mensile.

La conferma deve essere effettuata entro 14 giorni mediante firma (autografa o semplicemente elettronica) o tramite altra soluzione (fisica o digitale).

La conferma si ritiene data se la parte chiamata a confermarla non solleva entro 14 giorni motivata opposizione alla rilevazione dell'orario di lavoro. Resta riservata la prova che la registrazione dell'orario di lavoro è stata precedentemente sottoposta a conferma.

- 3 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). Il lavoratore ha diritto a una copia del controllo dell'orario di lavoro.

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

- 1 Estendendo il campo d'applicazione personale a tutti i lavoratori conformemente all'art. 6 limitatamente al presente articolo, il datore di lavoro può (in deroga all'art. 16 cpv. 1 e 2 CCL) 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.

Art. 17 Ore di lavoro tra le 22.00 e le 03.00

- 1 I lavoratori addetti alla produzione, qualificati e non qualificati, hanno diritto ad un supplemento salariale per l'orario di lavoro prestato tra le 22.00 e le 3.00. 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 (abrogato)
- 6 Gli altri supplementi salariali e di tempo per il lavoro notturno forniti si conformano alla legge sul lavoro (art. 17b LL).

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 (cfr. art. 15, cpv 2 del CCL) fino all'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 9 LL). Le ore supplementari prestate nell'ambito dell'orario di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 15, cpv 3, del CCL non costituiscono lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto nel seguente cpv. 2.

- 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. Il datore di lavoro determina il momento del risarcimento. Nel contratto individuale di lavoro si può concordare che le ore supplementari vengano eccezionalmente pagate, conformemente al cpv. 6 (art. 321c CO).
- 5 Se il saldo delle ore di lavoro supplementare supera le 100 ore alla fine di febbraio o alla fine di agosto (data di riferimento), le ore di lavoro straordinario eccedenti le 100 ore vengono pagate con il salario del mese successivo, in conformità dall'art. 6. Fatte salve eventuali disposizioni contrarie degli accordi tra le parti del contratto di lavoro individuale.
- 6 Il saldo delle ore supplementari esistenti alla fine del rapporto di lavoro che non è stato possibile compensare con le vacanze deve essere pagato con un supplemento del 25%. Tuttavia, il supplemento non è dovuto se vengono rispettati l'art. 16 cpv 1 del CCL (orario di lavoro) e l'art. 16 cpv 2 del CCL (controllo dell'orario di lavoro). Il supplemento non è dovuto per i contratti su chiamata non autentici.

In ogni caso, l'art. 18, cpv 7 del CCL rimane riservato.
- 7 Per i dipendenti il cui salario totale annuo lordo ammonta ad almeno CHF 91'000 o a CHF 7'585 al mese (compresa la tredicesima mensilità e tutti i supplementi), si può concordare liberamente un'indennità per le ore supplementari nell'ambito della legge.

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.

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.

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 (abrogato)
- 2 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).
- 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.

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. In caso di situazione speciale o straordinaria ai sensi della LEp, possono essere disposte un massimo di due settimane di vacanze all'anno solo tre settimane prima del loro inizio. Il beneficio può estendersi anche oltre la durata della situazione speciale o straordinaria. Durante queste vacanze è dovuto il 100% della retribuzione delle vacanze. Il datore di lavoro tiene conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui ciò è compatibile 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).

Art. 24 Giorni di congedo pagati

- 1 Il lavoratore ha diritto a dei giorni di congedo pagati, a condizione che rientrino nei giorni lavorativi del dipendente presso l'azienda. 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) Il padre ha diritto al giorno per la nascita del proprio figlio;

- c) decesso del coniuge, risp. del partner, di figli propri: 3 giorni; di fratelli e sorelle: 1 giorno; di un genitore: 2 giorni; di un suocero: 1 giorno. Queste assenze sono retribuite se cadono in giorni lavorativi, anche se viene superato il limite massimo di 5 giorni retribuiti all'anno.
 - 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. Questa condizione non si applica al cpv 1, lettera c), del CCL.
- 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.

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.

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.

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).

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.

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).

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 o aderire a un'alternativa almeno equivalente che garantisca le condizioni ai sensi del presente articolo. 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 90 giorni/3 mesi. 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'80% 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 di richiedere un certificato medico a partire dal primo giorno. 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.

In caso di gravidanza o di incapacità lavorativa superiore a 10 giorni, il lavoratore deve presentare un certificato medico dettagliato su richiesta del datore di lavoro. I costi di un certificato medico dettagliato sono a carico del datore di lavoro.

- 7 Se viene introdotto l'obbligo legale di assicurare le conseguenze dell'incapacità lavorativa, l'entità e la durata delle prestazioni nonché il pagamento dei premi sono determinati dalla legge. Nessuna prestazione aggiuntiva è dovuta dal datore di lavoro.

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.

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.

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.

G. Previdenza professionale per il personale

Art. 38 Cassa 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.

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.

Art. 40 Commissione permanente

- 1 Le parti contraenti e la commissione permanente hanno un diritto comune e 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 8 membri. I rappresentanti sia delle organizzazioni dei datori di lavoro sia delle organizzazioni dei lavoratori possono essere al massimo 4 per parte (2 rappresentanti HGU e 1 rappresentante ciascuno per Syna o Unia).

Le parti contraenti elaborano un regolamento per la commissione permanente.

- 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'organo di controllo e di ricorso per le decisioni prese da qualsiasi commissione. Le decisioni della commissione permanente sono definitive. Restano riservate le obiezioni motivate nel senso di un riesame.
- 5 La commissione permanente deve informare per iscritto il datore di lavoro dei risultati dell'ispezione e dargli la possibilità di presentare osservazioni entro 30 giorni. Anche le organizzazioni contraenti possono essere informate dei risultati sui punti contestati.
- 6 Se le sanzioni e le spese procedurali imposte dalla commissione permanente non vengono pagate nei tempi previsti, si procederà con un'azione legale ordinaria.
- 7 Se la commissione permanente ritiene che vi siano differenze sostanziali rispetto alle richieste del contratto collettivo di lavoro, il datore di lavoro ha un periodo di 30 giorni per risolvere le differenze in conformità con la decisione della commissione permanente e per notificare per iscritto alla commissione permanente il pagamento effettuato.

Se il periodo di 30 giorni scade senza che sia stato effettuato il pagamento, verrà inviato un sollecito. In casi eccezionali, la commissione permanente può informare i lavoratori delle differenze che li riguardano, compreso il loro calcolo.

I. Questioni finanziarie

Art. 41a Costi

I costi della commissione permanente, in particolare i costi d'ispezione, possono essere addebitati ai datori di lavoro o ai lavoratori che hanno dato inizio alla procedura. Per il resto, i costi sono assunti conformemente all'art. 41d del CCL.

Art. 41b Contributi alle spese di esecuzione

- 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 14'000.00;
 - per ogni lavoratore, CHF 10.00 per ogni mese completo o interrotto del rapporto di lavoro. I lavoratori impiegati a tempo parziale che mediamente durante l'anno lavorano meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda, pagano la metà, vale a dire CHF 5.00 al mese.
 - per ogni apprendista CHF 2.00 per ogni mese intero o parziale di apprendistato.
- 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.

Art. 41b^{bis} Dichiarazione

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a dichiarare in modo completo e tempestivo i fattori per determinare i contributi alle le spese di esecuzione annuali.
- 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 alle le spese di esecuzione sono a carico del datore di lavoro. I costi non devono superare il doppio del totale dei contributi alle le spese di esecuzione 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 alle le spese di esecuzione 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.

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.

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 fondi per la formazione professionale e la formazione 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 e la formazione continua.
- d) (abrogato).

Art. 41e Protezione dei dati

- 1 La commissione permanente si impegna a garantire la protezione dei dati e la tutela della privacy delle persone fisiche interessate in ogni momento delle sue attività.
- 2 Gli organi incaricati dell'esecuzione, del controllo o della supervisione del presente contratto sono autorizzati a trattare o a far trattare i dati personali, compresi quelli particolarmente sensibili, di cui hanno bisogno per adempiere ai compiti assegnati dal CCL.
- 3 Lo scambio di dati, in particolare con organi federali e cantonali, si basa sulle disposizioni legali applicabili.
- 4 La documentazione relativa al controllo e al rispetto del CCL viene conservata per 10 anni. Se necessario, i membri della commissione permanente e i dipendenti dell'ufficio avranno accesso a questi documenti durante questo periodo di conservazione per garantire una pratica uniforme.

Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale

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

Art. 43 Durata del CCL / trattative contrattuali

- 1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2025.
- 2 La validità di questo CCL è stata concordata in maniera vincolante ed irrevocabile fino al 31.12.2028.
- 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.

Art. 45 Traduzioni

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

Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2019

Il presente CCL riveduto sostituisce il contratto in vigore dal 1° gennaio 2019 con le relative proroghe.

Le parti contraenti:



Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz
Presidente

Urs Wellauer-Boschung
Direttore



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Presidente

Roger Lang
Responsabile giuridico - politica
sociale - campagne



Sindacato Syna

Nora Picchi
Responsabile politica sindacale,
diritto e applicazione

Guido Schluep
Segretario centrale



Il Sindacato.

Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Regolamentazione salariale

per il personale addetto alla produzione e alla vendita

allegata al Contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2025

Art. 1 Campo di applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale prevalentemente impiegato nella produzione («personale addetto alla produzione») o nella vendita («personale addetto alla vendita»), distinguendo tra lavoratori qualificati e non qualificati ai sensi degli articoli 6a e 6b del CCL.

Art. 2 Salari minimi

Il salario minimo mensile per il personale impiegato a tempo pieno dipende dalla formazione e dalla funzione:

		Salario minimo
		2025
I	Lavoratori ai sensi dell'art. 6b CCL (non qualificati)	
	ossia privi di attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'art. 6a cpv 3) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione :	3'670
	dopo 3 anni di servizio (cfr. Art. 1 CCL)	3'720
II	Lavoratori ai sensi dell'art. 6a CCL (qualificati)	
	ossia con un attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'art. 6a cpv 3 nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione	
1.	con Certificato federale di formazione pratica (CFP)	3'900
2.	con Attestato federale di capacità (AFC) esterno al ramo Vendita-/Commercio al dettaglio-AFC a partire dal 7° mese d'impiego (salario nei primi 6 mesi: Il 1.)	4'400
3.a	con Esame federale di professione , tuttavia, non in qualità di responsabile della produzione, della vendita o di filiale , ma con un impiego minimo del 60%	4'925 (grado di occupazione del 100%)
3.b	con Esame federale di professione , a condizione di ricoprire la funzione di responsabile della produzione, della vendita o di filiale	5'350
4.	con Esame professionale federale superiore , a condizione di ricoprire la funzione di responsabile della produzione, della vendita o di filiale	5'650

Art. 3 Definizione di responsabile della produzione, della vendita o di filiale ai sensi dell'art. 2

I lavoratori che ricoprono la funzione di responsabile della produzione, della vendita o di filiale devono dirigere altri collaboratori. Essi devono essere responsabili della formazione degli apprendisti, devono stabilire e controllare la pianificazione della produzione (lista di produzione, ecc.), organizzare e sorvegliare le ordinazioni. Nell'ambito delle loro mansioni rientra inoltre la rappresentanza del datore di lavoro durante l'assenza di quest'ultimo.

Art. 4 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concordato nulla su vitto e alloggio in un contratto individuale di lavoro, in tal caso si applicano le aliquote dell'AVS di volta in volta in vigore per la valutazione delle prestazioni in natura.

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

Approvato dalle parti contraenti:



Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz
Presidente

Urs Wellauer-Boschung
Direttore



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Presidente

Roger Lang
Responsabile giuridico - politica
sociale - campagne



Sindacato Syna

Nora Picchi
Responsabile politica sindacale,
diritto e applicazione

Guido Schluep
Segretario centrale



Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Edizione in vigore dal 1° gennaio 2025

Regolamentazione salariale

per il personale addetto alla ristorazione

allegata al Contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2025

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale prevalentemente impiegato nella ristorazione ("personale addetto alla ristorazione"), per cui si deve distinguere fra lavoratori qualificati e lavoratori non qualificati ai sensi dell'art. 6a e 6b del CCL.

Art. 2 Salari minimi

I salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano, a seconda della formazione e della funzione:

		Salario minimo
		2025
I	Lavoratori ai sensi dell'Art. 6b CCL (non qualificati)	
	ossia privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'Art. 6a cpv. 3) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione	3'666
	in caso di formazione „Progresso» e ottenimento del relativo certificato	3'892
II	Lavoratori ai sensi dell'Art. 6a CCL (qualificati)	
	ossia con un attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'Art. 6° cpv 3) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione	
1.	con Certificato federale di formazione pratica (CFP)	4'018
2.	con Attestato federale di capacità (AFC)	4'470
2a.	con Attestato federale di capacità (AFC) + 6 giorni di formazione continua specifica alla professione	4'576
3.	con Esame federale di professione	5'225

Art. 3 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concordato nulla su vitto e alloggio in un contratto individuale di lavoro, in tal caso si applicano le aliquote dell'AVS di volta in volta in vigore per la valutazione delle prestazioni in natura.

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

Approvato dalle parti contraenti:



Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz
Presidente

Urs Weilaue-Boschung
Direttore



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Presidente

Roger Lang
Responsabile giuridico - politica
sociale - campagne



Sindacato Syna

Nora Picchi
Responsabile politica sindacale,
diritto e applicazione

Guido Schluep
Segretario centrale



Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Regolamentazione salariale

per il personale addetto ad altre mansioni

allegata al Contratto collettivo di lavoro (CCL) nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2025

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale rimanente non contemplato nella regolamentazione salariale per la produzione/vendita e la ristorazione (logistica, amministrazione, manutenzione, ecc.), per cui si deve distinguere fra lavoratori qualificati e lavoratori non qualificati ai sensi dell'art. 6a e 6b del CCL.

Art. 2 Salari minimi

I salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano, a seconda della formazione e della funzione:

		Salario minimo
		2025
I	Lavoratori ai sensi dell'Art. 6b CCL (non qualificati)	
	ossia privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'Art. 6a cpv. 3) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione	3'630
	dopo 3 anni di servizio (confr. Art. 1 CCL)	3'660
II	Lavoratori ai sensi dell'Art. 6a CCL (qualificati)	
	ossia con un attestato professionale riconosciuto (ai sensi dell'Art. 6° cpv 3) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione	
1.	con Certificato federale di formazione pratica (CFP)	3'850
2.	con Attestato federale di capacità (AFC)	4'318
3.	con Esame federale di professione oppure con Esame professionale federale superiore a condizione di ricoprire una funzione direttiva	5'158

Art. 3 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro e il lavoratore non hanno concordato nulla su vitto e alloggio in un contratto individuale di lavoro, in tal caso si applicano le aliquote dell'AVS di volta in volta in vigore per la valutazione delle prestazioni in natura.

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

Approvato dalle parti contraenti:



Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz
Presidente

Urs Wellauer-Boschung
Direttore



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Presidente

Roger Lang
Responsabile giuridico - politica
sociale - campagne



Sindacato Syna

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'N. Picchi'.

Nora Picchi
Responsabile politica sindacale,
diritto e applicazione

Guido Schluep
Segretario centrale



Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Convenzione per gli apprendisti

La presente convenzione costituisce parte integrante del CCL. Le disposizioni normative del CCL (capitoli da B a G del CCL) si applicano solo se vi si fa esplicito riferimento. In caso di mancato riferimento, le disposizioni della presente convenzione si applicano in aggiunta alle disposizioni di legge obbligatorie. Le definizioni (art. 1 CCL) e le disposizioni del Diritto delle obbligazioni, in particolare le disposizioni sul controllo e l'esecuzione della convenzione (capitolo H e I del CCL, risp. art. 39 fino art. 41d del CCL) si applicano senza limitazioni.

I PARTI CONTRAENTI E CAMPO D'APPLICAZIONE

Art. 1 Parti contraenti

L'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS), da un lato, e l'Hotel & Gastro Union, il Sindacato Syna e UNIA, dall'altro, concordano individualmente e congiuntamente, le seguenti condizioni minime e retribuzioni per gli apprendisti nel ramo della panetteria-confetteria.

Art. 2 Campo d'applicazione

La presente convenzione si applica a tutti gli apprendisti che vengono assunti in un'azienda nel ramo della panetteria-confetteria sulla base di un tirocinio ai sensi della legge sulla formazione professionale (LFPr).

Le disposizioni della presente convenzione costituiscono parte integrante del contratto di tirocinio stipulato tra l'apprendista e il datore di lavoro in qualità di formatore (maestro di tirocinio).

Art. 3 Modifiche

Eventuali accordi divergenti dalla presente convenzione sono consentiti solo a favore della persona in formazione e devono essere stipulati per iscritto.

Le rivendicazioni in conformità alla presente convenzione devono essere imputate con gli accordi contrattuali e alle rivendicazioni legali, indipendentemente dalla loro denominazione, e non devono essere cumulativamente dovute.

II INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 Periodo di prova e di disdetta

Il periodo di prova è di tre mesi. Può essere prolungato prima della sua scadenza, previo accordo tra il datore di lavoro e l'apprendista e con l'approvazione delle autorità cantonali, di altri tre mesi fino a un totale di sei mesi.

Durante il periodo di prova, il contratto di tirocinio può essere annullato in qualsiasi momento fino all'ultimo giorno del periodo di prova con un preavviso di sette giorni.

III RETRIBUZIONE

Art. 5 Salari minimi

I salari minimi per gli apprendisti nel ramo della panetteria-confetteria si applicano a tutti gli apprendisti che seguono una formazione professionale di base ai sensi della legge sulla formazione professionale (LFPr). I salari minimi sono stabiliti nel modo seguente:

Apprendisti in	1° anno	2° anno	3° anno
Formazione di base biennale Certificato federale di formazione pratica (CFP)	850	950	
Formazione di base triennale Attestato federale di capacità (AFC) (con o senza diploma di maturità professionale)	850	1050	1400
Formazione di base biennale abbreviata con Attestato federale di capacità (AFC) (dopo aver completato la formazione di base con il CFP o la formazione generale estesa (ad es. scuola media))		1200	1400
Apprendistato supplementare di un anno nella produzione (dopo aver completato la formazione di base AFC in un'altra specializzazione)			1400

In caso di compensazione degli svantaggi certificata, il salario minimo può essere ridotto con l'accordo dell'autorità cantonale competente.

I salari minimi sono costituiti dalla retribuzione (inclusi tutti i supplementi) e le eventuali spese forfetarie ai sensi della legge cantonale.

Art. 6 Tredicesima mensilità

È dovuta anche la tredicesima mensilità.

Art. 7 Pagamento

Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, a meno che non vi sia un altro accordo o consuetudine.

All'apprendista deve essere consegnata una busta paga dettagliata.

Art. 8 Deduzioni salariali

Possono essere detratti dal salario:

- Contributi AVS/AI/IPG/AD
- Premi assicurativi secondo il contratto di apprendistato
- Premi a istituti di previdenza
- Affitto e vitto
- Anticipi salariali
- Indennizzo danni
- Imposta alla fonte
- Contributi alle spese di esecuzione

La compensazione è consentita nell'ambito dell'Art. 323b CO.

IV ORARIO DI LAVORO E CONTROLLO

Art. 9 Media delle ore di lavoro settimanali

L'orario di lavoro settimanale medio (orario di lavoro normale) è di 42 ore settimanali. Le pause pasto e le pause non contano come orario di lavoro, a meno che l'apprendista non sia tenuto a rimanere a disposizione del datore di lavoro.

Su richiesta del datore di lavoro, l'orario di lavoro da svolgere può essere inferiore o superiore all'orario di lavoro normale concordato. In questo caso la compensazione per l'orario medio di lavoro normale, nei limiti previsti dalla legge, deve essere effettuata entro 12 mesi.

L'orario di lavoro giornaliero degli apprendisti che non hanno ancora raggiunto la maggiore età non può superare le 9 ore, compreso l'insegnamento obbligatorio e le ore straordinarie, nonché il tempo di lavorato anticipato o di recupero, e non può essere superiore a quello degli altri dipendenti dell'azienda. L'orario di lavoro deve essere compreso in un periodo di 12 ore o, in caso di lavoro notturno, di 10 ore (art. 31 LL). Gli apprendisti adulti possono lavorare per un massimo di 14 ore al giorno nell'arco delle 24 ore.

Deve essere garantito un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Prima dei giorni di scuola professionale o dei corsi interaziendali, gli apprendisti minorenni possono essere impiegati al più tardi fino alle ore 20 (art. 16 OLL 5). Per gli apprendisti maggiorenni, il periodo di riposo giornaliero medio è di 11 ore.

Art. 10 Conteggio dell'insegnamento nell'orario di lavoro

La formazione scolastica obbligatoria (frequenza della scuola professionale), i corsi specializzati intercantionali, i corsi interaziendali e la partecipazione agli esami finali di apprendistato, vengono conteggiati nell'orario di lavoro, purché rientri nell'orario di lavoro. Il conteggio è riconosciuto nella misura seguente:

- Un'intera giornata scolastica (mattina e pomeriggio, almeno 6 lezioni) conta come un'intera giornata lavorativa.
- Mezza giornata scolastica (mattina o pomeriggio, almeno 4 lezioni in totale) conta come mezza giornata lavorativa.

- Le lezioni scolastiche individuali inferiori a 4 lezioni al giorno contano come orario di lavoro nella misura della durata della lezione, comprese le pause abituali (tranne la pausa pranzo).

La preparazione agli esami, il completamento dei compiti, la preparazione della documentazione didattica, ecc. non costituiscono tempo di lavoro.

Le assenze non giustificate degli apprendisti sono considerate come ore in meno autoinflitte.

L'apprendista non può più essere invitato a lavorare, dopo un giorno intero di scuola.

La partecipazione a lezioni obbligatorie o a corsi interaziendali nei giorni di riposo o nelle mezze giornate non può essere conteggiata come giorno libero per l'allievo.

Art. 11 Ore supplementari

Le ore supplementari sono definite come ore lavorative ai sensi dell'art. 18, cpv 1 e 2, del CCL.

Le ore supplementari devono essere generalmente compensate entro un periodo di 12 mesi, ma non oltre la fine del contratto di tirocinio, con permessi della stessa durata. Le parti si riservano il diritto di stipulare accordi scritti diversi.

Le ore supplementari devono essere pagate alla fine dell'apprendistato con un supplemento del 25% se non è stato possibile compensarle.

Art. 12 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario può essere richiesto solo a partire dai 16 anni, alle condizioni dell'articolo 17, cpv. 2 OLL 5 (art. 31 cpv. 3 LL).

Art. 13 Piano di lavoro e controllo dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro deve redigere, se possibile, il piano di lavoro per due settimane con almeno due settimane d'anticipo. Sono possibili modifiche con breve preavviso a causa di eventi imprevisti.

Il datore di lavoro effettua un controllo dell'orario di lavoro che determina le ore di lavoro e di riposo, le vacanze, i giorni festivi e i giorni di riposo. L'apprendista può consultare e verificare in qualsiasi momento i propri orari di lavoro e di riposo. I reclami devono essere comunicati al datore di lavoro entro due settimane dalla verifica.

Art. 14 Lavoro notturno e domenicale

La possibilità di lavorare di notte e di domenica è regolata dall'ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto di lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base.

La retribuzione del lavoro notturno e domenicale è regolata dalla legge. Inoltre, gli apprendisti in produzione hanno diritto al supplemento notturno ai sensi dell'art. 17 del CCL.

V VACANZE, FESTIVITÀ E GIORNI DI RIPOSO

Art. 15 Vacanze

Il diritto alle vacanze annuali degli apprendisti è di 5 settimane. Il datore di lavoro stabilisce il calendario delle vacanze. Il datore di lavoro terrà conto dei desideri dell'apprendista nella misura in cui ciò è compatibile con gli interessi dell'azienda.

Art. 16 Festività e giorni di riposo

Il diritto ai giorni festivi è disciplinato dall'art. 20 CCL, quello ai giorni di riposo dall'art. 15a cpv. 1 e 2 CCL. Tuttavia, le disposizioni relative all'ubicazione e alla distribuzione dei giorni di riposo (ai sensi dell'art. 15a cpv. 3 e 4 CCL) non sono applicabili. È possibile suddividere i giorni di riposo in un giorno intero e due mezze giornate di riposo. Almeno un giorno di riposo deve essere preso a settimana.

VI VITTO E ALLOGGIO

Art. 17 Vitto e alloggio

Se il datore di lavoro può fornire vitto e alloggio, l'uso e le tariffe sono lasciati al libero accordo tra il datore di lavoro e l'apprendista.

Il contratto per vitto e alloggio può essere modificato di comune accordo durante la durata dell'apprendistato.

In assenza di un accordo scritto, si applicano le tariffe AVS in vigore. Possono essere addebitati solo i pasti effettivamente consumati. Se viene concordata una tariffa forfettaria, nel calcolo devono essere presi in considerazione i giorni di riposo settimanale, i giorni festivi, i giorni di scuola, ecc. In cui i pasti non vengono consumati regolarmente in azienda.

Le tariffe AVS, attualmente valide, sono:

	Per giorno	Per mese
Colazione	3.50	105.00
Pranzo	10.00	300.00
Cena	8.00	240.00
Vitto	21.50	645.00
Alloggio	11.50	345.00
Vitto e alloggio	33.00	990.00

Il contratto per vitto e/o alloggio termina in ogni caso con la fine del tirocinio. Durante il periodo di tirocinio, il contratto di locazione può essere disdetto nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge, mentre il contratto per vitto e alloggio può essere disdetto con un preavviso di un mese.

VII ENTRATA IN VIGORE E REVOCA

Art. 18 Entrata in vigore e disposizione transitoria

La presente convenzione entrerà in vigore a condizione che sia dichiarata di obbligatorietà generale.

La convenzione si applica ai nuovi contratti di tirocinio a partire dall'inizio del primo anno di tirocinio 2025/2026.

I contratti di tirocinio esistenti al momento dell'entrata in vigore della convenzione continueranno ad essere applicati senza modifiche fino al completamento del tirocinio.

VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19 Commissione permanente

La Commissione permanente è responsabile dell'interpretazione, della richiesta di modifica, dell'attuazione e del rispetto dell'accordo ai sensi dell'art. 40 CCL.

Art. 20 Contributi alle spese di esecuzione

I Contributi alle spese di esecuzione (art. 41b CCL), l'obbligo di dichiarazione (art. 41b^{bis} CCL), la sanzione contrattuale (art. 41c CCL) e le disposizioni sull'utilizzo dei contributi (art. 41d CCL), si basano sul CCL.

Art. 21 Soggetto a ulteriori disposizioni

Restano riservate ulteriori disposizioni di legge. Le disposizioni del CCL non sono applicabili se non espressamente richiamate nella presente convenzione.

Le parti contraenti:



Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz
Presidente

Urs Wellauer-Boschung
Direttore



Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Presidente

Roger Lang
Responsabile giuridico - po-
litica sociale - campagne



Sindacato Syna

Nora Picchi
Responsabile politica sinda-
cale, diritto e applicazione

Guido Schlupe
Segretario centrale



Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente