



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

Proroga e modifica del 10 giugno 2025

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale dell'8 ottobre 2015, del 20 agosto 2018, del 6 novembre 2018, del 7 marzo 2019, del 19 maggio 2022, del 23 gennaio 2023 e dell'11 settembre 2024¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2028.

II

I decreti del Consiglio federale dell'8 ottobre 2015 e del 6 novembre 2021² sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 2 e 3

² Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera, a cui è stato conferito il carattere obbligatorio generale, valgono direttamente per tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori (per i lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari nell'ambito del loro impiego) nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria. Rientrano in questo ramo tutti i produttori e i fornitori di qualsiasi genere di pane, prodotti di panetteria (compresa la piccola pasticceria), di cioccolato e di altri preparati alimentari contenenti cacao, di prodotti a base di zucchero e di gelati fabbricati completamente o parzialmente sotto la sorveglianza del fabbricante o del fornitore e/o ceduti dietro pagamento.

Le aziende nella gastronomia che formano un'unità con le aziende di cui al punto 2 appartengono anch'esse al ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale, a

¹ FF 2015 6213; 2018 4387, 5991; 2019 1951; 2022 1346; 2023 234; 2024 2252

² FF 2015 6213; 2018 5991

condizione di essere collegate dal punto di vista dello spazio e di praticare gli stessi orari del relativo negozio.

Sono escluse le aziende dell'industria svizzera del cioccolato.

³ In modo esaustivo sono esclusi dal campo d'applicazione:

- 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.

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 6a cpv. 2 e 4 (Lavoratori formati)

2. *Abrogato*

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 capoverso 1 di cui sopra o della sua dichiarazione di equivalenza conformemente al capoverso 3 di cui sopra. Fino a quel momento, i lavoratori possono solo far valere salari minimi di lavoratori non formati.

Art. 6b lett. b e c (Lavoratori non formati)

Sono considerati lavoratori non formati,

- b) coloro la cui formazione professionale effettuata all'estero non è stata equiparata conformemente all'articolo 6a capoverso 3 CCL, oppure

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

Art. 9 cpv. 2 e 3

(Contratto di lavoro e periodo di prova)

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.
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. 11 cpv. 2, 3 e 4

(Salari minimi / regolamentazioni salariali)

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. 13 cpv. 2 (13^a mensilità)

2. *Abrogato*

Art. 14 cpv. 1 e 2 (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.

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'articolo 9 capoverso 1 Legge sul lavoro (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'articolo 15, capoverso 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.

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'articolo 12 capoverso 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 capoverso 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'articolo 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 700 franchi (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 articoli 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 imprevedibili 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. Il lavoratore ha diritto a una copia del controllo dell'orario di lavoro.

Art. 17 cpv. 1 (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.

Art. 18 cpv. 1, 4, 5, 6 e 7 (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'articolo 15, capoverso 3, del CCL non costituiscono lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto nel seguente capoverso 2.
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 capoverso 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 al capoverso 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'articolo 16 capoverso 1 del CCL (orario di lavoro) e l'articolo 16 capoverso 2 del CCL (controllo dell'orario di lavoro). Il supplemento non è dovuto per i contratti su chiamata non autentici.
In ogni caso, l'articolo 18, capoverso 7 del CCL rimane riservato.
7. Per i dipendenti il cui salario totale annuo lordo ammonta ad almeno 91 000 franchi o a 7585 franchi 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. 22 cpv. 1 e 2 (Durata delle vacanze)

1. *Abrogato*
2. 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).

Art. 23 cpv. 2 (Periodo e riduzione della durata delle vacanze)

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.

Art. 24 cpv. 1 lett. b e c e cpv. 2 (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:
 - 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;

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 capoverso 1, lettera c), del CCL.

Art. 33 cpv. 1, 2, 4, 6 e 7

(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.
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).
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. 40 cpv. 1, 5, 6 e 7 (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'articolo 357b CO.

Per l'applicazione del CCL, sussiste una commissione permanente costituita in modo paritetico.

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.
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.

Art. 41a Costi

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'articolo 41d del CCL.

Art. 41b cpv. 1 (Contributi alle spese di esecuzione)

1. Ai datori di lavoro e ai lavoratori vengono richiesti annualmente i contributi seguenti:
 - per ogni azienda 0,12 % della somma dei salari lordi AVS, ma al massimo 14 000 franchi;
 - per ogni lavoratore, 10 franchi 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 5 franchi al mese;
 - per ogni apprendista 2 franchi per ogni mese intero o parziale di apprendistato.

Art. 41b^{bis} cpv. 2 (Dichiarazione)

2. Se il datore di lavoro ottempera al suo obbligo di dichiarazione conformemente al capoverso 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 100 franchi.

Art. 41d lett. d (Utilizzo dei contributi)

d) *Abrogato*

Convenzione per gli apprendisti

Art. 2 Campo d'applicazione

- 1. 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 LFPr.
- 2. 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

- 1. Eventuali accordi divergenti dalla presente convenzione sono consentiti solo a favore della persona in formazione e devono essere stipulati per iscritto.
- 2. 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.

Art. 4 Periodo di prova e di disdetta

- 1. 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.
- 2. 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.

Art. 5 Salari minimi

- 1. 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. 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)	850.–	1050.–	1400.–
(con o senza diploma di maturità professionale)			

Apprendisti in	1° anno	2° anno	3° anno
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.–

2. In caso di compensazione degli svantaggi certificata, il salario minimo può essere ridotto con l'accordo dell'autorità cantonale competente.
3. 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

1. Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, a meno che non vi sia un altro accordo o consuetudine.
2. 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
- Imposta alla fonte
- Contributi alle spese di esecuzione

Art. 9 Media delle ore di lavoro settimanali

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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

1. La formazione scolastica obbligatoria (frequenza della scuola professionale), i corsi specializzati intercantonali, 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).
2. La preparazione agli esami, il completamento dei compiti, la preparazione della documentazione didattica, ecc. non costituiscono tempo di lavoro.
3. Le assenze non giustificate degli apprendisti sono considerate come ore in meno autoinflitte.
4. L'apprendista non può più essere invitato a lavorare, dopo un giorno intero di scuola.

5. 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

1. Le ore supplementari sono definite come ore lavorative ai sensi dell'articolo 18, capoverso 1 e 2, del CCL.
2. 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.
3. 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, capoverso 2 OLL 5.

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

1. 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.
2. 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 retribuzione del lavoro notturno e domenicale è regolata dalla legge. Inoltre, gli apprendisti in produzione hanno diritto al supplemento notturno ai sensi dell'articolo 17 del CCL.

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'articolo 20 CCL, quello ai giorni di riposo dall'articolo 15a capoverso 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.

Art. 17 Vitto e alloggio

1. 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.
2. Il contratto per vitto e alloggio può essere modificato di comune accordo durante la durata dell'apprendistato.
3. 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.
4. Le tariffe AVS, attualmente valide, sono:

	Per giorno	Per mese
Colazione	3.50	105.—
Pranzo	10.—	300.—
Cena	8.—	240.—
Vitto	21.50	645.—
Alloggio	11.50	345.—
Vitto e alloggio	33.—	990.—

5. 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 può essere disdetto con un preavviso di un mese.

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'articolo 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

Le disposizioni del CCL non sono applicabili se non espressamente richiamate nella presente convenzione.

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° luglio 2025 e ha effetto fino al 31 dicembre 2028.

10 giugno 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi