



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

Modifica del 6 novembre 2018

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 8 ottobre 2015 e del 20 agosto 2018¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 2, 3 e 3bis

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 (inclusi i lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari) 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 sopra, appartengono anch'esse al ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale, a 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 Sono altresì esclusi:

- a. quadri superiori con funzioni direttive (conformemente all'art. 3 LL), come direttori aziendali, direttori;

¹ FF 2015 6213, 2018 4387

- b. familiari del titolare dell'azienda o del direttore aziendale (vale a dire il coniuge, i genitori, i fratelli o le sorelle, i discendenti);
- c. gli apprendisti ai sensi della legge federale sulla formazione professionale;
- d. gli allievi di scuole professionali durante l'attività scolastica;
- e. musicisti, artisti, disc jockey.

^{3bis} *Abrogato*

II

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

Art. 6a Lavoratori formati

1. Sono considerati lavoratori formati i titolari di attestati federali (AFC, CFP, EP, EPS), a condizione di essere prevalentemente attivi nella professione appresa (conformità dell'attestato di formazione e funzione prevalentemente esercitata in azienda).
2. Diplomi esteri
I certificati professionali per panettieri e confettieri (produzione) degli stati membri dell'UE e dell'AELS sono equiparati agli attestati professionali svizzeri riconosciuti conformemente al capoverso 1 di cui sopra, se i professionisti sono in possesso del certificato professionale internazionale dell'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC).
3. La commissione permanente può equiparare i certificati professionali esteri agli attestati federali di capacità per quanto riguarda i diritti e i doveri derivanti dal presente CCL.
4. All'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve chiedere informazioni al lavoratore sui suoi diplomi/sulle sue dichiarazioni di equivalenza. L'esito della richiesta di informazioni va messo per scritto. 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 2 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'articolo 6a capoversi 2 e 3 CCL, oppure
- c. coloro che sono in possesso di un attestato professionale federale (o di un attestato equivalente conformemente all'articolo 6a capoversi 2 e 3 CCL) ma che non lavorano prevalentemente nella professione appresa.

Art. 9 cpv. 2, 3 e 4 (Contratto di lavoro e periodo di prova)

2. Il periodo di prova dura tre mesi per i contratti di lavoro a tempo indeterminato. Questo periodo può essere ridotto ad un mese mediante accordo scritto.
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.
4. *Abrogato*

Art. 10 cpv. 2 e 3 (Disdetta)

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.
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'articolo 10 capoverso 2 CCL.

Art. 11 cpv. 1 e 3 (Salari minimi / regolamentazioni salariali)

1. I salari minimi mensili sono fissati in base all'attestato di formazione e alla funzione, conformemente all'articolo 6 CCL, in regolamentazioni salariali separate che costituiscono parte integrante del presente CCL. La regolamentazione salariale applicabile è definita in base all'attività esercitata prevalentemente. Si applica una sola regolamentazione salariale per lavoratore.
3. Nel caso di lavoratori che non sono in grado di raggiungere una prestazione lavorativa media, il datore di lavoro e il lavoratore possono presentare insieme una domanda scritta alla commissione permanente per approvare un salario lordo al di sotto del salario minimo conformemente a quanto stabilito nella regolamentazione salariale.

Art. 13 cpv. 1, 1^{bis}, 3 e 4 (13^a mensilità)

1. Dopo la fine del periodo di prova, il lavoratore ha ogni anno diritto a una 13^a 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 13^a mensilità si deve tener conto dei supplementi per le vacanze e i giorni festivi.

Durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto alla 13^a 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 13^a 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.
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 (eccezzuati i corsi militari di ripetizione o complementari ordinari), per il periodo eccedente il mese non sussiste alcun diritto alla 13^a mensilità, a meno che non sia stata stipulata un'eventuale prestazione assicurativa che comprende la 13^a mensilità.
4. *Abrogato*

Art. 15 cpv. 2 (Orario di lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni)

2. Nella media annua vale la settimana lavorativa di cinque giorni.

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

1. Conformemente all'articolo 6 capoverso 1 CCL, i lavoratori formati addetti alla produzione hanno diritto ad un supplemento di salario per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 03.00. Il supplemento può essere versato effettivamente o forfettariamente come descritto qui di seguito.
2. Il supplemento effettivo per ogni ora di lavoro prestata tra le 22.00 e le 03.00 è pari al 25%. Il supplemento effettivo non è dovuto nel salario versato durante le vacanze, nella 13^a 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 13^a mensilità e senza assegni). Il supplemento forfettario costituisce parte integrante del salario lordo sul quale sono dovuti il salario versato durante le vacanze, la 13^a mensilità, la continuazione del versamento del salario, conformemente al CCL in vigore.
4. Il disciplinamento conformemente al capoverso 2 (supplemento effettivo) vale a condizione che le parti contraenti non possano accordarsi su un supplemento forfettario conformemente al capoverso 3.

Art. 18 cpv. 1, 3 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 e fino all'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 9 LL).
3. *Abrogato*
7. Per i lavoratori il cui salario mensile medio ammonta ad almeno 6 750 franchi (esclusa la 13^a mensilità), si può concordare liberamente un'indennità per le ore supplementari nell'ambito della legge.

Art. 20 cpv. 6 (Giorni festivi ufficiali)

6. *Abrogato*

Art. 25 cpv. 3 (Formazione professionale specifica di base e continua)

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.

Art. 28 cpv. 4 (Obblighi generali dei lavoratori)

4. Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro riguardo a una sua chiamata al servizio militare (affisso di chiamata in servizio, chiamata in servizio personale) non appena ne è a conoscenza.

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

1. Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore del lavoratore. L'obbligo assicurativo decade dopo il compimento del 70° anno di età. In questo caso, la continuazione del versamento del salario si conforma alla scala bernese, ma eventuali prestazioni precedenti (d'indennità giornaliera) devono essere conteggiate.
2. Per ogni caso di malattia, l'assicurazione deve corrispondere l'80% del salario per 730 giorni dedotto il periodo d'attesa, e questo anche se il rapporto di lavoro è stato sciolto prima della fine della malattia. Il periodo d'attesa dev'essere al massimo di 60 giorni. A partire dall'ottenimento di una rendita di vecchiaia AVS, il diritto alla prestazione sussiste ancora per 180 giorni, ma al massimo fino al compimento del 70° anno di età.
3. Il datore di lavoro è tenuto a richiedere un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia con copertura totale. In caso di eventuali riserve o riduzioni delle prestazioni assicurative, fa stato l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente all'articolo 32 capoverso 2 CCL (secondo la scala bernese).

4. Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro deve corrispondere l'88% del salario al lavoratore, ma al massimo il salario netto in vigore (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 fornire spontaneamente e al più presto un certificato medico al datore di lavoro. Il datore di lavoro ha il diritto, soprattutto in quei casi in cui è tenuto a comprovare al proprio assicuratore tutti i giorni di lavoro persi, di esigere un certificato medico sin dal 1° giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a informare il datore di lavoro sulla probabile durata e sull'entità dell'incapacità lavorativa che dovrà farsi certificare dal medico.

Art. 41b cpv. 1 e 2 (Contributi professionali)

1. Ai datori di lavoro e ai lavoratori vengono richiesti annualmente i contributi seguenti:
 - per ogni azienda, allo 0,12% della somma dei salari lordi AVS, ma al massimo 13 200 franchi;
 - per ogni lavoratore, 10 franchi per ogni mese completo o interrotto del rapporto di lavoro. I lavoratori impiegati a tempo parziale che mediamente lavorano meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda pagano la metà, vale a dire 5 franchi al mese.
2. Il datore di lavoro deve dedurre i contributi dei lavoratori periodicamente ... prelevandoli dal salario, e deve versarli complessivamente all'ufficio d'incasso competente.

Art. 41bbis Dichiarazione

1. Il datore di lavoro deve dichiarare interamente e tempestivamente i fattori per determinare i contributi annui.

Art. 41c cpv. 5 (Pena convenzionale)

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 500 franchi per caso.

Regolamentazione salariale per il personale addetto alla produzione

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale impiegato prevalentemente nella produzione («personale addetto alla produzione»), operando tuttavia una distinzione fra lavoratori formati e lavoratori non formati conformemente agli articoli 6a e 6b CCL.

Art. 2 (Salari minimi)

... i salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano a ...:

	Dal 1° anno di servizio ²	Dal 1° anno di servizio dopo il tirocinio, se si continua a lavorare nella stessa azienda formatrice
I GAV Lavoratori conformemente all'articolo 6b CCL		
Ossia privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione :	3 435.–	3 435.–
II Lavoratori conformemente all'articolo 6a CCL		
Ossia con un attestato professionale riconosciuto (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione :		
1. Con certificato federale di formazione pratica (CFP) :	dal 2019: 3 600.– dal 2020: 3 636.–	dal 2019: 3 651.– dal 2020: 3 687.–
2. Con attestato federale di capacità (AFC) :	dal 2019: 4 000.– dal 2020: 4 040.–	dal 2019: 4 051.– dal 2020: 4 091.–
3. Con esame federale di professione , a condizione di ricoprire la funzione di responsabile della produzione :	5 036.–	5 036.–

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

4. Con esame professionale federale superiore a condizione di ricoprire la funzione di responsabile della produzione :	5 313.–	5 313.–
--	---------	---------

La restante parte dell'appendice 1 rimane invariata.

Regolamentazione salariale per il personale addetto alle vendite

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale impiegato prevalentemente nella vendita («personale addetto alle vendite»), operando tuttavia una distinzione fra lavoratori formati e lavoratori non formati conformemente agli articoli 6a e 6b CCL.

Art. 2 Salari minimi

... i salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano a, ...:

I	Lavoratori conformemente all'articolo 6b CCL	
	Ossia privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione :	3 435.–
	Con certificato del corso di vendita dell'Associazione dei Panettieri-Confettieri del Cantone di Ginevra (ABCGe):	3 500.–
II	Lavoratori conformemente all'articolo 6a	
	Ossia con un attestato professionale riconosciuto (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro funzione .	dal 2019: 4 000.–
	1. Con certificato federale di formazione pratica (CFP) :	dal 2019: 3 600.– dal 2020: 3 636.–
	2. Con attestato federale di capacità (AFC)	
	2a Interno al ramo:	
	2b Esterno al ramo, a partire dal 7° mese d'impiego (salario nei primi 6 mesi: II 1.):	dal 2020: 4 040.–
	3. Con attestato professionale federale di specialista del ramo , a condizione di ricoprire la funzione di responsabile delle vendite o di responsabile di filiale :	4 824.–

Art. 2a *Abrogato*

Art. 3 Definizione di responsabile delle vendite o di responsabile di filiale conformemente all'articolo 2

I lavoratori che ricoprono la funzione di responsabile delle vendite o di responsabile di filiale devono dirigere altri collaboratori. Essi sono responsabili della formazione degli apprendisti, stabiliscono e controllano la pianificazione delle vendite, organizzano e sorvegliano le ordinazioni. Nell'ambito delle loro mansioni rappresentano inoltre il datore di lavoro durante l'assenza di quest'ultimo.

La restante parte dell'Appendice 2 rimane invariata.

Regolamentazione salariale per il personale addetto alla ristorazione

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale impiegato prevalentemente nella ristorazione («personale addetto alla ristorazione»), operando tuttavia una distinzione fra lavoratori formati e lavoratori non formati conformemente agli articoli 6a e 6b CCL.

Art. 2 Salari minimi

... i salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano a ...:

I Lavoratori conformemente all'articolo 6b CCL

Ossia **privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto** (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro **funzione**: 3 435.–

In caso di formazione «Progresso» e ottenimento del relativo: 3 637.–

II Lavoratori conformemente all'articolo 6a

Ossia con un **attestato professionale riconosciuto** (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro **funzione**.

1. Con **certificato federale di formazione pratica (CFP)**: 3 737.–

2. Con **attestato federale di capacità (AFC)**: 4 141.–

2a. Con **attestato federale di capacità (AFC)**
+ 6 giorni di formazione continua specifica alla professione: 4 243.–

3. Con **esame federale di professione**: 4 849.–

Art. 3 Vitto e alloggio

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

	Franchi
Colazione	3,50
Pranzo	10.–
Cena	8.–
Alloggio	11,50

Regolamentazione salariale per il personale addetto ad altre mansioni

Art. 1 Campo d'applicazione

Questa regolamentazione salariale costituisce parte integrante del CCL ed è applicabile al personale rimanente («personale addetto alla logistica, all'amministrazione, alla manutenzione») non contemplato nella regolamentazione salariale per il personale addetto a «Produzione», «Vendita» e «Ristorazione», operando tuttavia una distinzione fra lavoratori formati e lavoratori non formati conformemente agli articoli 6a e 6b CCL.

Art. 2 Salari minimi

... i salari minimi mensili per il personale impiegato a tempo pieno ammontano a ...:

I Lavoratori conformemente all'articolo 6b CCL

Ossia **privi di attestato professionale o senza attestato professionale riconosciuto** (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro **funzione**: 3 435.–

II Lavoratori conformemente all'articolo 6a

Ossia con un **attestato professionale riconosciuto** (conformemente all'art. 6a cpv. 2) nel settore d'attività corrispondente alla loro **funzione**.

1. Con **certificato federale di formazione pratica (CFP)**: 3 600.–
 2. Con **attestato federale di capacità (AFC)**: 4 000.–
 3. Con **esame federale di professione** oppure con **esame professionale federale superiore** a condizione di ricoprire una funzione direttiva: 4 824.–
-

Art. 3 Vitto e alloggio

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

	Franchi
Colazione	3,50
Pranzo	10.–
Cena	8.–
Alloggio	11,50

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2019 e ha effetto sino al 31 dicembre 2023.

6 novembre 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr