

CCL

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

della panetteria-pasticceria-confetteria
artigianale svizzera

Valevole dal 1° gennaio 2015

Indice

A.	Definizioni, parti contraenti, scopo e campo d'applicazione del CCL.....	3
Art. 1	Definizioni	3
Art. 2	Parti contraenti.....	3
Art. 3	Scopo e obiettivi del contratto collettivo	4
Art. 4	Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare.....	4
Art. 5	Campo d'applicazione aziendale	4
Art. 6	Campo d'applicazione personale.....	4
Art. 7	Entrata in vigore e cessazione dei diritti e degli obblighi derivanti dal CCL	5
Art. 8	Deroghe alle regolamentazioni del CCL	5
B.	Inizio e cessazione del rapporto di lavoro.....	5
Art. 9	Contratto di lavoro e periodo di prova.....	5
Art. 10	Disdetta.....	5
C.	Salario.....	6
Art. 11	Salari minimi/normative salariali.....	6
Art. 12	Trattative salariali.....	6
Art. 13	Tredicesima mensilità	6
Art. 14	Versamento del salario	7
D.	Durata del lavoro e del riposo	7
Art. 15	Durata del lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni	7
Art. 16	Controllo della durata del lavoro	7
Art. 17	Ore lavorative tra le 22.00 e le 04.00.....	7
Art. 18	Ore straordinarie	7
Art. 19	Lavoro straordinario	8
Art. 20	Giorni festivi ufficiali	8
Art. 21	Lavoro domenicale e nei giorni festivi	8
Art. 22	Durata delle vacanze	9
Art. 23	Periodo e riduzione della durata delle vacanze.....	9
Art. 24	Giorni di congedo pagati	10
Art. 25	Formazione e perfezionamento professionale	10
E.	Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori	10
Art. 26	Obblighi generali dei datori di lavoro.....	10
Art. 27	Attestato di lavoro / certificato di lavoro	11
Art. 28	Obblighi generali dei lavoratori.....	11
Art. 29	Responsabilità dei lavoratori.....	11
Art. 30	Trasferimento del rapporto di lavoro	11
Art. 31	Accordo su vitto e alloggio	12
F.	Indennità di perdita di guadagno e assicurazioni sociali.....	12
Art. 32	Salario in caso di impedimento al lavoro senza colpe del lavoratore	12
Art. 33	Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	12
Art. 34	Indennità di maternità	12
Art. 35	Servizio militare.....	12
Art. 36	Infortunio	13
Art. 37	Premi / copertura assicurativa insufficiente.....	13
G.	Previdenza professionale per il personale	14
Art. 38	Casse pensioni PANVICA.....	14
H.	Disposizioni formali.....	14
Art. 39	Obbligo di pace sociale.....	14
Art. 40	Commissione permanente	14

I.	Questioni finanziarie.....	15
	Art. 41a Costi.....	15
	Art. 41b Contributi per le spese di esecuzione	15
	Art. 41c Pena convenzionale.....	15
	Art. 41d Utilizzo dei contributi	16
	Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale	16
	Art. 43 Durata del CCL / trattative contrattuali	16
	Art. 44 Disdetta del CCL.....	16
	Art. 45 Traduzioni	16
J.	Disposizioni finali	16
	Art. 46 Garanzia dei diritti acquisiti	16
	Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL valido dal 1° gennaio 2009.....	16

Nota della traduttrice:

Per rendere più scorrevole il testo, i termini datore di lavoro e lavoratore, nonché i titoli professionali sono stati impiegati in senso generale maschile per designare persone di entrambi i sessi.

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

Art. 1 Definizioni

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

1 Parti contraenti

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

2 Datori di lavoro / lavoratori

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

3 Anno civile

Per anno civile si intende il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre.

4 Anno di servizio

L'anno di servizio corrisponde a un periodo di 12 mesi a partire dalla data dell'entrata in servizio presso una determinata azienda, risp. alle dipendenze di un determinato datore di lavoro. Gli anni di tirocinio non sono considerati anni di servizio.

Fintanto che l'interruzione tra due periodi lavorativi non sia superiore ai 6 mesi, i suddetti periodi svolti all'interno della stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro verranno sommati per il calcolo degli anni di servizio del lavoratore. La somma è pertanto esclusa se durante il periodo di interruzione l'azienda è stata rilevata da un altro datore di lavoro o se il lavoratore è stato alle dipendenze di un altro datore di lavoro.

La stessa modalità si applica ai congedi non pagati, rispettivamente agli stages effettuati all'estero. In caso di trasferimento dell'azienda, si applica l'art. 30 CCL.

5 Supplemento salariale

Per supplemento salariale si intende il supplemento, sia previsto, sia calcolato in base a una percentuale del salario lordo, che è pagato in aggiunta al salario orario lordo (nel caso della settimana lavorativa di 42 ore: salario mensile diviso 182) o al salario mensile e che va specificato separatamente nel conteggio del salario.

Esempi sono i supplementi per il lavoro notturno, il lavoro domenicale o in giorni festivi, il lavoro durante le ferie, i supplementi per le ore di straordinario, gli assegni per i figli e per la formazione.

6 Lavoratori a tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale sono lavoratori occupati a meno del 100% nell'ambito di un rapporto di lavoro inteso a perdurare, e ciò a prescindere dal fatto che vengano pagati mensilmente o a ore.

Art. 2 Parti contraenti

Le parti contraenti sono:

per i datori di lavoro:

l'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

e per i lavoratori:

-- Hotel & Gastro Union

-- il sindacato Syna

Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto collettivo

- 1 Adottando principi di politica del personale chiari, le parti contraenti vogliono contribuire a creare nelle aziende un clima di stabilità e fiducia. La base a questo scopo è data da condizioni di lavoro trasparenti e corrette, volte a promuovere anche la competitività economica.
- 2 Le parti contraenti si impegnano affinché nessuno sia discriminato, in particolare in ragione della sua origine, della nazionalità, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, o a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.

Art. 4 Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare

- 1 Il CCL è valido per tutta la Svizzera.
- 2 Il CCL è valido di principio anche per i membri del PCS del Cantone di Ginevra, sebbene per alcuni singoli settori valgano delle disposizioni separate concordate dalle parti sociali e riassunte nei „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“.

Art. 5 Campo d'applicazione aziendale

- 1 Sono tenuti a rispettare il presente contratto tutti i datori di lavoro e i lavoratori (inclusi i lavoratori impiegati a tempo parziale e gli ausiliari temporanei, con riserva dell'art. 6, cpv.6) in base all'art. 6 attivi nel settore panetteria/pasticceria/confetteria.
- 2 Determinate aziende possono inglobare oltre alla superficie di vendita anche dei caffè con un numero di coperti non superiore a 50 posti a sedere e fanno parte del settore professionale fintanto che applicano gli stessi orari di apertura del negozio annesso al caffè. I collaboratori attivi in questo genere di caffè in cui però vi siano più posti a sedere, sottostanno al presente CCL solo se non rientrano nel CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione svizzera in base al decreto del Consiglio federale del 12 giugno 2013.

Art. 6 Campo d'applicazione personale

Personale addetto alla produzione

- 1 Con la riserva degli articoli 4 e 5 CCL, il presente CCL si applica a tutti i lavoratori in possesso dei seguenti attestati:
 - attestato federale di capacità come panettiere;
 - attestato federale di capacità come panettiere-pasticcere;
 - attestato federale di capacità come pasticcere-confettiere;
 - attestato federale di capacità come panettiere-pasticcere-confettiere;
 - certificato federale di formazione pratica come panettiere-pasticcere-confettiere.
- 2 I certificati professionali come panettiere, pasticcere e/o confettiere degli Stati membri dell'UE e dell'AELS sono equiparati ai titoli professionali svizzeri riconosciuti ai sensi dell'art. 6, cpv.1 CCL, qualora i professionisti siano in possesso del certificato professionale internazionale dell'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC).

Personale addetto alla vendita

- 3 Con la riserva degli articoli 4 e 5 CCL, il presente CCL si applica a tutti i lavoratori in possesso dei seguenti attestati:
 - certificato federale di formazione pratica come assistente del commercio al dettaglio;
 - attestato federale di capacità come venditore (del settore o esterno);
 - attestato federale di capacità come impiegato del commercio al dettaglio;

- attestato federale di capacità come impiegato di vendita;
- attestato professionale federale come specialista del settore panetteria-pasticceria-confetteria.

Disposizioni generali

- 4 La commissione permanente può equiparare i certificati professionali esteri agli attestati federali di capacità per quanto concerne i diritti e gli obblighi del presente CCL.
- 5 Coloro che hanno svolto una formazione professionale all'estero sono di principio sottoposti al presente CCL, con riserva dell'art. 6, cpv. 4 CCL, solo se ciò è stato stipulato per iscritto nel contratto individuale di lavoro.
- 6 I lavoratori a tempo parziale che adempiono le condizioni previste dagli articoli 4 a 6 CCL sono sottoposti al CCL nell'ambito del loro impiego, purché la durata media del loro lavoro settimanale sia di almeno 8 ore.
- 7 Tutti i lavoratori non specificati nell'art. 6, cpv. 1-6 CCL come pure i familiari del titolare dell'azienda (ossia il/la coniuge, i parenti consanguinei in linea ascendente e discendente, come pure i figliastri e i figli adottivi) sono sottoposti al CCL solo in base ad un esplicito accordo scritto.

Art. 7 Entrata in vigore e cessazione dei diritti e degli obblighi derivanti dal CCL

I lavoratori e i datori di lavoro che adempiono le condizioni per l'applicazione del CCL (art. 4 fino art. 6 CCL) hanno diritto all'applicazione imperativa delle disposizioni contenute nel CCL.

Art. 8 Deroghe alle regolamentazioni del CCL

- 1 Fra datori di lavoro e lavoratori possono essere concordate condizioni di lavoro individuali diverse da quelle stipulate nel presente CCL purché siano a favore dei lavoratori. In caso contrario, le stesse sono da ritenersi nulle.
- 2 Gli impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato e i dirigenti con facoltà decisionale possono essere esclusi dal presente CCL o da parti di esso.
- 3 Gli accordi derogatori al CCL vanno definiti per iscritto in un contratto individuale di lavoro.

B. Inizio e cessazione del rapporto di lavoro

Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova

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

Art. 10 Disdetta

- 1 La disdetta del rapporto di lavoro va effettuata per iscritto. Questa condizione di validità è obbligatoria sia in caso di disdetta ordinaria sia in caso di disdetta immediata. La disdetta deve essere in possesso del destinatario al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso.
- 2 Scaduto il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti alla fine di ogni mese, rispettando i seguenti termini di disdetta:

- a 1 mese di preavviso nel 1° anno di servizio;
 - b 2 mesi di preavviso dal 2° al 9° anno di servizio;
 - c 3 mesi di preavviso a partire dal 10° anno di servizio.
- 3 I rapporti di lavoro a tempo determinato hanno termine senza disdetta allo scadere della durata prevista e concordata dalle parti e possono essere disdetti anticipatamente durante il periodo del contratto in base ai termini fissati nell'art. 10, cpv. 2 CCL.
- 4 Qualora un rapporto di lavoro a tempo determinato venga tacitamente prolungato oltre la sua scadenza, lo stesso vale come rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Art. 334 cpv. 2 CO).

C. Salario

Art. 11 Salari minimi/normative salariali

- 1 I salari minimi mensili per il personale addetto alla produzione come pure per il personale alla vendita in possesso delle necessarie qualifiche professionali sono fissati nelle normative salariali separate (salari tariffari) che sono parte integrante del presente CCL.
- 2 I salari minimi non possono essere inferiori a quelli fissati nelle normative salariali, con la riserva del cpv. 3. Fatta salva questa limitazione, il salario può essere concordato liberamente tra datori di lavoro e lavoratori (salario contrattuale concordato).
- 3 Per i lavoratori che non sono in grado di raggiungere il livello medio di prestazioni, è possibile fissare dei salari lordi inferiori ai salari minimi tramite dei contratti individuali scritti. Un simile accordo deve essere comunicato obbligatoriamente per iscritto e il lavoratore deve dichiarare espressamente di non essere in grado di raggiungere il livello medio di prestazioni richiesto.
- 4 Il calcolo del salario durante le vacanze, dell'indennità di partenza, dell'indennità in caso di mancato inizio oppure di abbandono ingiustificato del posto di lavoro o altro, si basa sul salario medio degli ultimi 12 mesi concordato dal contratto individuale.

Art. 12 Trattative salariali

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

Art. 13 Tredicesima mensilità

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

Art. 14 Versamento del salario

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

D. Durata del lavoro e del riposo

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

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

Art. 16 Controllo della durata del lavoro

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

Art. 17 Ore lavorative tra le 22.00 e le 04.00

- 1 Per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 04.00, il lavoratore ha diritto ad un supplemento del 25% del salario stabilito per contratto. Il suddetto supplemento viene aggiunto ad altri supplementi in base alla legge sul lavoro.
- 2 Il tempo di riposo compensativo dovuto al lavoro notturno è regolato dalla legge sul lavoro.

Art. 18 Ore straordinarie

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

- 5 Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore straordinarie che non sono già state compensate tramite tempo libero. Il datore di lavoro stabilisce il momento in cui le stesse vanno compensate.
- 6 I lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari non percepiscono alcun supplemento salariale fino a che non superano la durata normale di lavoro in azienda (di regola 42 ore).

Art. 19 Lavoro straordinario

- 1 Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre la durata massima della settimana lavorativa secondo la legge sul lavoro.
- 2 Il lavoro straordinario deve essere ordinato in quanto tale dai datori di lavoro o dai loro sostituiti. Qualora tale ordine non venisse impartito per tempo e fosse pertanto assolutamente necessario fare ricorso al lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestarsi di sua iniziativa e ad informare il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.
- 3 Il lavoratore è tenuto a prestare del lavoro straordinario nella misura in cui è in grado di farlo e glielo si può ragionevolmente richiedere. Il lavoro straordinario va elencato separatamente nel documento di controllo della durata del lavoro previsto dal CCL.
- 4 Il lavoro straordinario va per principio compensato entro un periodo di 12 mesi con del tempo libero di uguale durata. Nel contratto di lavoro individuale è possibile stabilire che il lavoro straordinario venga eccezionalmente pagato in contanti, conformemente al paragrafo 5 del presente articolo del CCL.
- 5 Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per il lavoro straordinario che non è stato compensato 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 a dipendenza della durata del rapporto di lavoro.
- 3 Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
- 4 Qualora i giorni festivi non venissero concessi e non fossero neppure compensati da 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 il lavoratore alla fine del rapporto di lavoro ha beneficiato di troppi giorni festivi, il datore di lavoro può esigere una riduzione analoga a quanto dispone l'art. 23, cpv. 6 del CCL.
- 6 L'uguaglianza dei lavoratori all'interno dell'azienda va garantita anche per quanto riguarda il beneficio dei giorni festivi.

Art. 21 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

- 1 È vietato occupare i lavoratori la domenica o durante i giorni festivi ufficiali, fatta eccezione per le disposizioni dei capoversi 2 e 3 del presente articolo del CCL.
- 2 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 OLL1).
- 3 Nell'ambito della legge sul lavoro, il personale attivo nella produzione e nella vendita in aziende non industriali può essere chiamato a prestare lavoro domenicale e festivo senza un permesso delle autorità, fintanto che si occupa della produzione di prodotti di panetteria, pasticceria o confetteria.
- 4 Per il resto, il lavoro domenicale è regolato dalla legge sul lavoro.

Art. 22 Durata delle vacanze

- 1 Per ogni anno di servizio, fino alla fine del 2015, il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:
 - a lavoratori che non hanno ancora compiuto il 20° anno di età, fino e compreso il mese in cui lo compiono: 5 settimane di vacanza (corrispondenti ad un supplemento del 10.64% in caso di salario orario);
 - b dal 1° al 10° anno di servizio compreso: 4 settimane (corrispondenti ad un supplemento dell'8.33% in caso di salario orario);
 - c dall'11° anno di servizio o dal compimento del 50° anno di età: 5 settimane (corrispondenti ad un supplemento del 10.64% in caso di salario orario);
 - d dopo il compimento del 60° anno di età e in più con 10 anni di servizio: 5 settimane e 2 giorni lavorativi supplementari (corrispondenti ad un supplemento dell'11.5% in caso di salario orario).
- 2 A partire dal 1° gennaio 2016, tutti i lavoratori hanno diritto a 5 settimane di vacanza per anno di servizio in base all'art. 22, cpv. 1 (corrispondenti ad un supplemento del 10.64% in caso di salario orario).
- 3 Qualora il lavoratore si ammali o sia vittima di infortunio durante le vacanze, il datore di lavoro deve accordargli delle vacanze in un periodo successivo, dal momento che lo scopo insito delle ferie che è quello del riposo e del ristabilimento fisico è stato compromesso dalla malattia o dall'infortunio subito. Per poter usufruire di questo periodo successivo è pertanto necessario un certificato medico pertinente al caso.
- 4 Se il lavoratore ha diritto ad un periodo inferiore di vacanze rispetto alle vacanze aziendali, il datore di lavoro può ordinare una compensazione conformemente all'art. 23, cpv. 6 CCL oppure occupare il lavoratore interessato durante le vacanze aziendali con attività riguardanti la professione svolta abitualmente.

Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze

- 1 Le vacanze devono essere, di regola, assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e comprendere almeno due settimane consecutive (art. 329c cpv. 1 CO).
- 2 Il datore di lavoro stabilisce tempestivamente il periodo delle vacanze, con un preavviso minimo di quattro settimane. Egli prende in considerazione i desideri dei lavoratori, per quanto gli stessi siano compatibili con gli interessi dell'azienda.
- 3 Qualora il datore di lavoro abbia disdetto il rapporto di lavoro e al lavoratore spettino ancora delle vacanze, quest'ultimo può esigere che le stesse gli vengano accordate durante il periodo di disdetta.
- 4 Qualora il lavoratore abbia disdetto il rapporto di lavoro e gli spettino ancora delle vacanze, può esigere che le stesse gli vengano accordate durante il periodo di disdetta. In caso di difficoltà da parte dell'azienda (specialmente per quanto riguarda le date), il datore di lavoro può disporre una compensazione pecuniaria. Anche i periodi di vacanza già assegnati ad altri collaboratori possono essere intesi come difficoltà aziendale.
- 5 Il diritto alle vacanze esistente alla fine del rapporto di lavoro va compensato con una prestazione pecuniaria.
- 6 Qualora il lavoratore al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro abbia usufruito di vacanze più lunghe rispetto a quanto gli sarebbe spettato in base al presente CCL o al contratto individuale, il datore di lavoro può dedurre dal salario l'indennità per le vacanze versata in eccedenza. Questo vale anche in caso di vacanze aziendali previste dal datore di lavoro, fintanto che questo sia stato convenuto per iscritto tra datore di lavoro e lavoratore.
- 7 Per il resto, la riduzione della durata delle vacanze è regolata nel Codice delle obbligazioni.

Art. 24 Giorni di congedo pagati

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

Art. 25 Formazione e perfezionamento professionale

- 1 Nel limite delle possibilità aziendali, il datore di lavoro deve agevolare la frequenza di corsi, scuole e seminari che servono alla formazione e al perfezionamento professionale del lavoratore.
- 2 Il lavoratore ha diritto per la sua formazione e il perfezionamento professionale, a partire dal primo anno di servizio completo, ad un giorno di perfezionamento per anno civile. Una giornata di perfezionamento non effettuata decade automaticamente alla fine dell'anno civile.
- 3 Il datore di lavoro si assume i costi dei corsi (previo accordo preliminare) e il lavoratore mette a disposizione il tempo necessario a tale scopo.

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 basano sulle disposizioni del Codice delle obbligazioni.
- 2 Il datore di lavoro adotta tutti i provvedimenti necessari per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art. 82, cpv. 1 LAINF). In particolar modo, deve applicare le direttive della soluzione settoriale sulla sicurezza sul lavoro per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria riguardo al ricorso a medici del lavoro e altri specialisti in materia di 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 Nella manipolazione delle 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 da parte 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 basano in particolare su un eventuale regolamento aziendale, sul Codice delle obbligazioni e sulla legislazione in materia di derrate alimentari, risp. sull'ordinanza sulle derrate alimentari.
- 2 I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro. (art. 82, cpv.3 LAINF).
- 3 Qualora i lavoratori riscontrassero delle carenze in materia di sicurezza, sono tenuti a notificarle immediatamente ai datori di lavoro.
- 4 I lavoratori sono tenuti ad informare i datori di lavoro riguardo ad un loro impiego militare (manifesto di chiamata in servizio, ordine di marcia personale) non appena ne sono a conoscenza. Questo vale anche qualora la data di entrata in servizio sia nota al momento di stipulare il contratto di lavoro.
- 5 Su richiesta dei datori di lavoro, i lavoratori devono richiedere un rinvio del servizio militare obbligatorio, del servizio di protezione obbligatorio o del servizio civile svizzero, fintanto che questo si possa ragionevolmente pretendere da loro, se tale servizio dovesse seriamente compromettere il normale svolgimento delle attività lavorative all'interno dell'azienda.

Art. 29 Responsabilità dei lavoratori

- 1 La responsabilità dei lavoratori è regolata dal Codice delle obbligazioni, con riserva dell'art. 29, cpv. 2 CCL.
- 2 Per i danni alla merce arrecati per negligenza, il datore di lavoro è tenuto ad ammonire immediatamente il lavoratore. In caso di recidiva, il datore di lavoro può dedurre dal salario del lavoratore un contributo come indennizzo pari ad un importo fino all'80% del valore di vendita in negozio e per le merci da consegnare fino al massimo del prezzo di vendita conseguibile.

Art. 30 Trasferimento del rapporto di lavoro

- 1 Se il datore di lavoro cede l'azienda o una parte di essa ad una terza persona, i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte sono regolati dal Codice delle obbligazioni.
- 2 Se il datore di lavoro attuale licenzia un lavoratore in vista del passaggio di proprietà dell'azienda e il nuovo datore di lavoro riassume lo stesso lavoratore, gli anni di servizio prestati fino a quel momento non vengono calcolati né per la tredicesima mensilità né per le vacanze.
- 3 Se un datore di lavoro assume dei lavoratori senza che il precedente datore di lavoro li abbia licenziati, il subentrante ha diritto, rispettando il regolare termine di preavviso, ad effettuare una disdetta per lettera raccomandata che regoli la modifica, in modo che i precedenti anni di servizio non siano calcolati né per la tredicesima mensilità né per le vacanze.

Art. 31 Accordo su vitto e alloggio

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

F. Indennità di perdita di guadagno e assicurazioni sociali

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

- 1 Se i lavoratori sono impossibilitati a svolgere il proprio lavoro senza loro colpa in seguito a malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare o civile, fanno stato gli art. 33 e segg. del CCL.
- 2 Qualora si sia in presenza di un caso di impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore che non è contemplato negli art. 33 e segg. del presente CCL, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario lordo in base 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 in favore del lavoratore.
- 2 L'assicurazione deve corrispondere in ciascun caso di malattia l'80% del salario per 730 giorni al netto del periodo d'attesa; questo anche se il rapporto di lavoro sia stato sciolto prima della fine della malattia. A partire dalla riscossione di una rendita di vecchiaia AVS, il diritto alla prestazione sussiste ancora per 180 giorni, al massimo però fino al compimento del 70° anno di età.
- 3 Il datore di lavoro è tenuto a richiedere un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia con copertura totale. In caso di eventuali restrizioni o limitazioni delle prestazioni assicurative, fa stato l'obbligo di pagamento del salario in base all'art. 32, cpv. 2 CCL (scala bernese).
- 4 Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro deve corrispondere l'80% del salario al lavoratore. Tuttavia, questo obbligo di prestazione non sussiste durante il primo mese del primo anno di servizio.
- 5 Concluso il periodo d'attesa, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite dall'assicurazione. Fintanto che manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore (vedere in particolar modo il seguente cpv. 6), non è esigibile alcun tipo di prestazione pecuniaria.
- 6 La malattia o l'infortunio sono da comunicare immediatamente al datore di lavoro. In caso di malattia che si protrae per oltre 3 giorni, il datore di lavoro deve esigere al più presto la consegna di un certificato medico. Il datore di lavoro ha il diritto, soprattutto in quei casi in cui è tenuto a comprovare al proprio assicuratore tutti i giorni di lavoro persi, di esigere un certificato medico sin dal primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro sulla probabile durata e sull'entità dell'inabilità lavorativa e dovrà farsi certificare queste ultime dal medico.

Art. 34 Indennità di maternità

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

Art. 35 Servizio militare

- 1 Nel caso di un rapporto di lavoro concluso a tempo indeterminato che continua a sussistere anche durante il periodo di servizio, esistono i seguenti diritti salariali:

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

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

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

Art. 36 Infortunio

- 1 L'obbligo di assicurazione da parte del datore di lavoro per l'assicurazione contro gli infortuni e per le prestazioni minime della stessa assicurazione è regolato dalle disposizioni della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).
- 2 Il giorno dell'infortunio, come pure il primo e il secondo giorno successivi, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'80% di salario in caso di totale inabilità lavorativa. In caso di inabilità parziale, questa indennità viene ridotta in proporzione.
- 3 Trascorsi i tre giorni (vedere cpv. 2), il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite dall'assicurazione. Fintanto che manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa da parte del lavoratore, non è esigibile alcun tipo di prestazione pecuniaria (sostitutiva).
- 4 Il datore di lavoro assicura inoltre il lavoratore a partire dal 31° giorno dopo l'infortunio per un'indennità giornaliera di infortunio che, in caso di totale inabilità lavorativa corrisponde complessivamente al 90% del salario assicurato. In caso di parziale inabilità lavorativa, questa indennità supplementare è ridotta in proporzione.

Art. 37 Premi / copertura assicurativa insufficiente

- 1 I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia sono a carico del datore di lavoro almeno per il 50% della somma complessiva. Dopo la fine del rapporto di lavoro, gli eventuali premi dell'assicurazione individuale sono a carico del lavoratore.
- 2 Se il datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione o ne ha stipulato una insufficiente ai sensi dell'art. 33 e segg. CCL, è tenuto a fornire lui stesso le prestazioni prescritte nei suddetti articoli.

- 3 Qualora il datore di lavoro non dovesse essere coperto dall'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o dalle prestazioni assicurative per motivi indipendenti dalla sua volontà, è tenuto unicamente a continuare a pagare il salario in base alla scala bernese (vedere art. 32, cpv. 2 CCL).
- 4 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 Casse pensioni PANVICA

- 1 I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare alle casse pensioni PANVICA tutti i loro collaboratori in base ai rispettivi regolamenti. L'obbligo assicurativo inizia il 1° gennaio dell'anno civile che segue il compimento del 17° anno di età. Con l'adesione ad una delle casse pensioni PANVICA, vengono soddisfatte le esigenze in materia assicurativa prescritte dalla legge sulla previdenza professionale (LPP).
- 2 Sono esclusi dall'obbligo ai sensi del cpv. 1 i datori di lavoro che hanno creato una loro previdenza professionale già prima del 24 giugno 1963 (pasticceri-confettieri prima del 4 giugno 1984) rispettivamente prima della loro adesione all'associazione, purché essa sia iscritta al registro di previdenza professionale e sia almeno equivalente ad una delle casse pensioni PANVICA o ad un'altra previdenza professionale di pari valore.
- 3 Diritti e obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori assicurati, nonché le prestazioni assicurative e l'ammontare dei contributi sono determinati dal regolamento in vigore.
- 4 I contributi per la 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 pace sociale

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

Art. 39a Violazioni contrattuali

Qualora i datori di lavoro e i lavoratori non dovessero trovare un accordo se dovessero insorgere delle questioni riguardanti trasgressioni al presente CCL o al contratto di lavoro individuale, la competenza giuridica per determinare chi delle due parti contraenti abbia ragione spetta al giudice civile.

Art. 40 Commissione permanente

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

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

I. Questioni finanziarie

Art. 41a Costi

I costi della commissione permanente possono essere sommati a quelli del datore di lavoro o del lavoratore che hanno avuto un motivo fondato per dare inizio alla procedura. Altrimenti, i costi sono calcolati in base all'art. 41d CCL.

Art. 41b Contributi per le spese di esecuzione

- 1 Annualmente vengono richiesti i seguenti contributi ai datori di lavoro e ai lavoratori:
 - per ogni azienda il contributo stabilito dal congresso PCS è fissato attualmente allo 0,12% della somma salariale AVS lorda,
 - ogni lavoratore è tenuto a versare CHF 120.00 all'anno. I lavoratori impiegati per meno di 6 mesi come pure i lavoratori a tempo parziale che mediamente lavorano meno della metà del normale tempo di lavoro aziendale, pagano la metà, vale a dire CHF 60.00.
- 2 I contributi dei lavoratori vanno versati complessivamente dal datore di lavoro all'ufficio incasso competente periodicamente oppure alla fine del rapporto di lavoro prelevandoli dal salario.

Art. 41c Pena convenzionale

- 1 La commissione permanente può richiedere il pagamento delle spese procedurali ai datori di lavoro e ai lavoratori che infrangono le disposizioni del CCL (art. 41a CCL).
- 2 Essa può inoltre pronunciarsi secondo quanto stabilito dai criteri in base all'art. 41c, cpv.3 CCL riguardante la pena convenzionale, contro le parti contraenti che infrangono il CCL:
 - a) in caso di infrazione da parte del datore di lavoro, fino al 30% dei contributi arretrati dovuti al lavoratore;
 - b) in caso di infrazione da parte del lavoratore, fino a due mesi di salario per ogni trasgressione.
- 3 La pena convenzionale è da determinare da parte della commissione permanente, in modo che i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti siano dissuasi dall'infrangere in futuro il contratto collettivo di lavoro. L'ammontare della pena convenzionale effettiva si basa sui seguenti criteri:
 - a) entità delle prestazioni in denaro non corrisposte;
 - b) infrazione delle disposizioni contrattuali CCL che non riguardano delle prestazioni pecuniarie;
 - c) gravità dell'infrazione delle disposizioni contrattuali CCL;
 - d) dimensioni dell'azienda;
 - e) recidività delle infrazioni delle disposizioni contrattuali CCL;
 - f) adempimento degli obblighi dopo un ammonimento o mora.
- 4 In casi estremamente gravi, la pena convenzionale può venire raddoppiata. In ogni caso, permangono i costi procedurali e aggiuntivi.

Art. 41d Utilizzo dei contributi

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

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

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 2015.
- 2 La validità di questo CCL è stata concordata in maniera vincolante fino al 31.12.2018.
- 3 Se nel corso della durata del contratto collettivo una questione importante dovesse necessitare di chiarimenti, di un mutamento oppure di disposizioni complementari, le parti contraenti si impegnano a discuterla e in particolare, a discutere eventuali modifiche legislative future, sforzandosi in buona fede di trovare una soluzione. Le parti contraenti si impegnano a negoziare dei cambiamenti nel contratto collettivo anche senza una disdetta.

Art. 44 Disdetta del CCL

- 1 Il presente contratto collettivo può essere disdetto con un preavviso di 3 mesi da ciascuna delle parti contraenti con effetto su tutte le altre parti coinvolte, per la scadenza della durata prestabilita.
- 2 In assenza di una disdetta da parte di una delle parti contraenti, il contratto viene automaticamente rinnovato di 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

Qualora gli accordi dei contratti individuali preesistenti dovessero essere più favorevoli per i lavoratori, gli stessi non possono essere peggiorati con riferimento al presente CCL.

Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL valido dal 1° gennaio 2009

Il presente CCL riveduto, sostituisce quello in vigore dal 1° gennaio 2009 con le relative proroghe.