



Schweizer Fleisch-
Fachverband
Union Professionnelle
Suisse de la Viande
Unione Professionale
Svizzera della Carne



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Contratto collettivo di lavoro 2021

per l'artigianato svizzero della macelleria

concluso tra
**l'Unione Professionale
Svizzera della Carne UPSC**
e
**l'Associazione Svizzera del Personale
della Macelleria aspm**

per il 1° gennaio 2021

Contratto collettivo di lavoro 2021

per l'artigianato svizzero della macelleria

concluso tra

l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria aspm

per il 1° gennaio 2021

Abbreviazioni

aspb	Associazione Svizzera del Personale della Macelleria
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CC	Corsi complementari
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni
CR	Corso di ripetizione
IPG	Indennità per perdita di guadagno
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LL	Legge sul lavoro
OLL 1	Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro
OLL 2	Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (disposizioni speciali per determinati gruppi di aziende)
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SQ	Scuola per quadri
SR	Scuola reclute
UPSC	Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Scopo del contratto

L'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria aspm

allo scopo di mantenere la pace del lavoro nell'artigianato svizzero della macelleria, di creare le premesse per rapporti di lavoro ordinati, di regolare eventuali divergenze d'opinione mediante intesa reciproca ed in buona fede, concludono il seguente Contratto collettivo di lavoro.

Il Contratto collettivo di lavoro per artigianato svizzero della macelleria viene stampato in lingua tedesca, francese e italiana. Il testo in tedesco fa fede. Salvo diversamente specificato, la forma maschile include automaticamente anche quella femminile.

Indice

I Disposizioni generali	8
Campo d'applicazione	
Art. 1 Territorio	8
Art. 2 Aziendale e personale	8
Rapporti tra le parti contraenti	
Art. 3 Rispetto del contratto	8
Art. 4 Pace del lavoro	9
Art. 4a Applicazione, formazione professionale, sicurezza e protezione della salute sul lavoro	9
Art. 5 Supplemento del CCL e relativo adeguamento	9
Art. 6 Contratti aziendali	9
Applicazione del CCL	
Art. 7 Interpretazione di base	10
Art. 8 Violazioni del contratto	10
Art. 8a Commissione paritetica	10
Art. 8b Contributo ai costi d'applicazione	11
Art. 8c Pene convenzionali	11
II. Disposizioni circa il contratto di lavoro	12
Diritti e doveri del lavoratore	
Art. 9 Libertà d'associazione	12
Art. 10 Diligenza e fedeltà	12
Art. 11 Responsabilità del lavoratore	12
Inizio e fine del rapporto di lavoro	
Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro	12
Art. 13 Periodo di prova	13
Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinata	13
Art. 15 Disdetta ordinaria	13
Art. 16 Disdetta immediata del rapporto di lavoro	14
Art. 17 Protezione dalle disdette	14
Art. 18 Pretese in caso di disdetta	14
Art. 19 Certificato di lavoro / attestato di lavoro / colloquio con il collaboratore	15
Tempo di lavoro	
Art. 20 Tempo di lavoro normale	15
Art. 21 Lavoro notturno	16
Art. 22 Pause	16
Art. 23 Lavoro straordinario	17
Art. 24 Tempo di lavoro massimo e lavoro straordinario	17
Art. 25 Lavoro domenicale	17
Art. 26 Supplementi salariali	18
Art. 27 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo	18

Vacanze	
Art. 28a	Durata delle vacanze.....19
Art. 28b	Data delle vacanze.....19
Art. 29	Ferie aziendali.....19
Art. 30	Salario per vacanze.....20
Art. 31	Lavoratori con salario orario.....20
Art. 32	Riduzione delle vacanze – congedo non retribuito.....20
Art. 33	Lavoro durante le vacanze.....21
Art. 34	Diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.....21
Mezza giornata libera, giorni festivi	
Art. 35	Mezza giornata libera.....21
Art. 36	Giorni festivi.....21
Assenze, congedo	
Art. 37	Assenze.....22
Art. 38	Attività giovanili extrascolastiche.....22
Art. 39	Formazione e perfezionamento professionali.....23
Art. 39a	Sicurezza e protezione della salute sul lavoro.....23
Tipi di salario	
Art. 40	Salario.....23
Retribuzione	
Art. 41	Pagamento del salario.....24
Art. 42	Anticipo.....24
Tredicesima, premi per anzianità di servizio	
Art. 43	Tredicesima.....24
Art. 44	Premi per anzianità di servizio.....25
Indennità in caso di impedimento al lavoro del lavoratore	
Art. 45	Disposizioni di base.....25
Art. 46	Obbligo di continuare a versare il salario e assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.....26
Art. 47	Gravidanza e parto.....27
Art. 48	Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile.....27
Assicurazione delle cure medico-sanitarie e assicurazione infortuni	
Art. 49	Assicurazione delle cure medico-sanitarie.....27
Art. 50	Assicurazione infortuni.....28
Decesso del lavoratore e del datore di lavoro, previdenza professionale	
Art. 51	Decesso del lavoratore.....29
Art. 52	Decesso del datore di lavoro.....29
Art. 53	Previdenza professionale.....29

III Disposizioni finali 30

Art. 54	Domicilio legale, foro.....30
Art. 55	Durata, disdetta, modifiche del contratto.....30

IV. Appendici 31

1	Spiegazioni per il CCL.....31
2	Disposizioni del Codice delle obbligazioni.....34
3	Disposizioni della legislazione sul lavoro.....43

V. Decreto del Consiglio federale 52

Note personali 53

Indirizzi importanti 54

Supplemento del CCL (secondo l'art 5)

I Disposizioni generali

Campo d'applicazione

Art. 1 Territorio

Il CCL per l'artigianato svizzero della macelleria è applicabile in tutto il territorio svizzero.

Art. 2 Aziendale e personale

- 1 Il presente contratto collettivo di lavoro è applicabile a tutte le imprese dell'artigianato della macelleria e dell'economia carnea (datori di lavoro). Questo riguarda in particolare le imprese che svolgono in prevalenza le seguenti attività:
 - a) produzione, lavorazione e trasformazione della carne;
 - b) fabbricazione di prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne;
 - c) commercio all'ingrosso e al dettaglio di carne, prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne.Sono esclusi i grandi distributori della vendita al dettaglio, nonché le imprese ad essi legate economicamente.
- 2 Le disposizioni del CCL sono valide per i lavoratori (inclusi gli apprendisti, i lavoratori occupati a tempo parziale e gli aiutanti avventizi) occupati nelle imprese ai sensi del capoverso 1. Sono esclusi:
 - a) direttori, direttori aziendali e dipendenti che ricoprono funzioni equivalenti;
 - b) membri della famiglia del datore di lavoro (coniuge, genitori, fratelli, discendenti diretti),
 - c) collaboratori occupati prevalentemente in un'impresa secondaria oppure nell'economia domestica.
- 3 L'impresa acquisitrice che assume un lavoratore da un'agenzia di prestito di personale deve verificare che detta agenzia si attenga a sua volta alle disposizioni del presente CCL concernenti la retribuzione e il tempo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale (art. 3 cpv. 1 CCL Prestito di personale).
- 4 Il presente CCL è stato dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.

Rapporti tra le parti contraenti

Art. 3 Rispetto del contratto

Le parti contraenti (UPSC e aspm) sono tenute a provvedere al rispetto del presente CCL; a tale scopo le parti contraenti eserciteranno la loro influenza sui propri membri e, se necessario, applicheranno i mezzi statuari e legali a loro disposizione.

Art. 4 Pace del lavoro

Le parti contraenti (UPSC e aspm) si impegnano a mantenere la pace del lavoro per la durata del contratto e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere la pace non vige solo per oggetti disciplinati dal presente contratto, ma illimitatamente.

Art. 4a Applicazione, formazione professionale, sicurezza e protezione della salute sul lavoro

- 1 Le parti contraenti (UPSC e aspm) collaborano nella promozione della formazione professionale, della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro come pure nell'applicazione del CCL. A tale scopo esse alimentano un fondo paritetico dell'UPSC e dell'aspm come descritto al cpv. 2.
- 2 Il «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» («Fondo per i costi d'applicazione») ha come scopo la promozione della formazione e del perfezionamento nonché la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e serve all'applicazione del presente CCL.
- 3 Tramite un regolamento, le parti contraenti stabiliscono le modalità di accantonamento, la gestione e l'impiego dei mezzi del fondo nonché la sorveglianza dell'attività del fondo.

Art. 5 Supplemento del CCL e relativo adeguamento

- 1 Il supplemento del CCL è parte integrante del presente contratto, che ha il seguente contenuto: salari, utensili e abiti di lavoro, vitto e alloggio, giorni festivi, comuni a salari bassi.
- 2 Su richiesta dell'una o dell'altra parte, le parti contraenti, nella prima metà di ottobre, avviano di norma le trattative per quanto concerne l'adeguamento dei salari al rincaro per l'inizio dell'anno civile successivo.
- 3 Nell'ambito delle trattative per l'adeguamento al rincaro vengono presi in considerazione, oltre all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo, anche la situazione economica generale ed i rapporti di rendimento nell'artigianato della macelleria.
- 4 L'adeguamento al rincaro convenuto vale per tutte le categorie salariali fino al limite massimo stabilito annualmente in conformità con il supplemento; non sono prese in considerazione componenti del salario che eccedano tale limite. Gli apprendisti e coloro che iniziano il rapporto di lavoro dal 1.10. ne sono esclusi. Per questi ultimi il salario iniziale vale anche per l'anno a seguire.

Art. 6 Contratti aziendali

L'aspm può concludere contratti aziendali o accordi complementari al CCL. Gli stessi non possono violare le disposizioni del presente CCL. L'aspm comunica all'UPSC la stipulazione dei suddetti contratti aziendali o degli accordi complementari al CCL.

Art. 7 Interpretazione di base

- 1 Divergenze tra le parti contraenti concernenti l'interpretazione di base e l'applicazione del CCL sono da trattare, e se possibile definire, mediante discussione diretta.
- 2 Se la discussione diretta non si conclude con un accordo, ognuna delle parti può presentare la lite all'Ufficio di conciliazione del Canton Zurigo per la decisione arbitrale.
- 3 La decisione dell'Ufficio di conciliazione è vincolante e incontestabile per entrambe le parti contraenti.
- 4 Qualsiasi pubblicazione del caso litigioso prima che sia pronunciata la decisione arbitrale è da evitare.
- 5 Lavoratori che, nella loro qualità di rappresentanti incaricati dall'aspm, trattano e conciliano in un caso di lite, non possono, per nessuna ragione, essere per questo puniti.

Art. 8 Violazioni del contratto

Se datori di lavoro e lavoratori non possono convenire su una lite derivante da violazioni del presente CCL o da un contratto di lavoro individuale, la competenza per il giudizio è del giudice civile ordinario.

Art 8a Commissione paritetica

- 1 Per l'applicazione del CCL esiste una Commissione paritetica.
- 2 Alla Commissione paritetica compete l'applicazione del presente CCL. Ad essa sono delegati in particolare i seguenti compiti ed incarichi:
 - a) promozione della formazione e del perfezionamento professionali nonché della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro;
 - b) mediazione per discordanze tra datori di lavoro e lavoratori che non rientrano nell'art. 8;
 - c) realizzazione di controlli in merito al rispetto del CCL;
 - d) inflizione di una pena convenzionale in caso di inadempienza al CCL;
 - e) incasso ed amministrazione del contributo ai costi d'applicazione;
 - f) trasferimento dei costi del controllo aziendale sulle aziende controllate, qualora non si possa esigere il controllo da parte dell'autorità di controllo designata. È la Commissione paritetica a decidere in merito all'esigibilità di tale controllo.
- 3 Le parti contraenti hanno il comune diritto di esigere il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati in base all'articolo 357b del CO.

Art. 8b Contributo ai costi d'applicazione

- 1 I datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti compresi) hanno l'obbligo di versare per ogni mese civile durante il quale i lavoratori sono impiegati a tempo pieno o parziale i contributi al «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» (cosiddetto «Contributo ai costi d'applicazione»). Il datore di lavoro trasferisce l'intero contributo per i costi d'applicazione al servizio centrale d'incasso competente e indica la corrispondente detrazione salariale per il contributo ai costi d'applicazione dovuta dal dipendente sul relativo rendiconto del salario.
- 2 L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento del CCL alla cifra 4. Soggetti a contributi sono i lavoratori a cui si applica questo CCL e per i quali è necessario tenere un conto individuale presso la cassa di compensazione AVS competente, nonché il datore di lavoro.
- 3 Il contributo ai costi d'applicazione viene impiegato per la promozione della formazione e del perfezionamento professionali (in particolare per le indennità per le imprese di formazione, il finanziamento di materiale didattico, la presa a carico di costi dei corsi, i prestiti senza interessi per il perfezionamento professionale), per la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro, nonché per la copertura dei costi d'applicazione del CCL in base alla direttiva della SECO del novembre 2014, «Dichiarazione di obbligatorietà dei contratti di lavoro collettivi: direttive concernenti i contributi» (come modificata).

Art. 8c Pene convenzionali

- 1 La Commissione paritetica può imporre ai datori di lavoro e ai lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL di pagare le spese processuali fino a un massimo di Fr. 150'000.-.
- 2 Essa ha inoltre la facoltà di stabilire delle pene convenzionali per i seguenti importi massimi:
 - a) in caso di inadempienza da parte del datore di lavoro fino ad un massimo di 50'000 franchi;
 - b) in caso di inadempienza da parte del lavoratore, fino a due mensilità di stipendio per ogni inadempienza.
- 3 La Commissione paritetica dovrà stabilire la pena convenzionale in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dal commettere in futuro nuove infrazioni al CCL. L'ammontare della pena convenzionale viene fissato secondo i seguenti criteri:
 - a) importo delle prestazioni in denaro trattenute;
 - b) infrazione delle disposizioni del CCL di tipo non pecuniario;
 - c) rilevanza delle disposizioni non rispettate del CCL;
 - d) infrazione delle disposizioni del CCL in caso di recidiva;
 - e) adempimento degli obblighi in seguito a richiamo o mora.
- 4 Le entrate della Commissione paritetica derivante dalle pene convenzionali servono per attuare e far rispettare il CCL.

II. Disposizioni circa il contratto di lavoro

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 9 Libertà d'associazione

Il diritto d'associazione (libertà di coalizione) è garantito. Al lavoratore non devono derivare svantaggi da nessuna parte per l'appartenenza o meno ad un'associazione del personale. Le parti contraenti raccomandano sia al datore di lavoro che al lavoratore di affidarsi alla rispettiva associazione.

Art. 10 Diligenza e fedeltà

La responsabilità del lavoratore per danni materiali e immateriali dimostrabili e il grado di diligenza da esercitare si basano sul principio dell'art. 321e CO (vedi appendice 2).

Art. 11 Responsabilità del lavoratore

La responsabilità del lavoratore per danni accertati materiali e non, come pure la misura della diligenza si basano sul principio dell'art. 321e CO (vedi appendice 2).

Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro

- 1 La conclusione di contratti di lavoro deve avvenire per iscritto. Sono esentati dal requisito della forma scritta i contratti di lavoro a tempo determinato fino a una durata massima di tre mesi. Alla conclusione di un contratto di lavoro deve essere esplicitamente richiamata l'attenzione di ciascun lavoratore sul presente CCL.
- 2 Il relativo contratto modello può essere richiesto presso l'UPSC o l'aspm.

Art. 13 Periodo di prova

- 1 Il periodo di prova è pari generalmente a tre mesi, laddove è possibile concordare per iscritto un periodo di prova di durata inferiore.
- 2 Il periodo di prova viene prolungato qualora sussista un'interruzione del lavoro dovuta a malattia, infortunio o in adempimento di un obbligo legale non volontario (ad es. servizio militare) (art. 335b cpv. 3 CO).

Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinata

- 1 Se un rapporto di lavoro è concluso a tempo determinato, esso termina senza disdetta al momento convenuto.
- 2 In un rapporto di lavoro concluso per tempo determinato il tempo di prova è pari a un mese con un termine di disdetta di sette giorni.
- 3 Qualora un rapporto di lavoro concluso a tempo determinato venga continuato, esso acquisisce la validità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il tempo di prova decade. Si considera quale inizio del rapporto di lavoro il primo giorno di impiego del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 15 Disdetta ordinaria

- 1 Durante il periodo di prova la disdetta può essere data da entrambe le parti con sette giorni civili di preavviso. La disdetta può essere data in qualsiasi momento.
- 2 Trascorso il periodo di prova i termini di disdetta sono i seguenti, sempre per la fine del mese corrispondente:
 - nel 1° anno di servizio 1 mese
 - dal 2° al 9° anno di servizio 2 mesi
 - dal termine del 9° anno di servizio 3 mesiÈ possibile concordare per iscritto un termine di disdetta più lungo.
- 3 La disdetta va inoltrata per iscritto, tramite lettera raccomandata, per la fine del mese corrispondente ed è di genere ricettizio; in caso di consegna a mano, la controparte o una terza persona devono confermare l'avvenuta ricezione tramite firma. La disdetta dev'essere ricevuta dalla parte contrattuale entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo che precede il termine di disdetta. Le disdette comunicate tramite SMS/WhatsApp oppure e-mail non sono giuridicamente vincolanti.
- 4 Se la controparte lo richiede, la disdetta deve essere motivata per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).
- 5 Il rapporto di lavoro termina senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile, salvo diversi accordi.

Art. 16 Disdetta immediata del rapporto di lavoro

La disdetta immediata del rapporto di lavoro, così come le sue conseguenze, sono regolati dal CO. Le relative disposizioni sono stampate nell'appendice 2; sono le seguenti:

- art. 337 sulla risoluzione immediata per cause gravi
- art. 337a sulla risoluzione immediata per insolvenza del datore di lavoro
- art. 337b sulle conseguenze della risoluzione giustificata.

Art. 17 Protezione dalle disdette

1 La protezione dalle disdette è regolata dal CO. Tutte le disposizioni relative sono stampate nell'appendice 2; sono le seguenti:

- art. 333 + 333a trasferimento di impresa
- art. 335d – 335g licenziamento collettivo
- art. 336 – 336b sulla disdetta abusiva
- art. 336c e 336d sulla disdetta in tempo inopportuno
- art. 337c sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato
- art. 337d sulle conseguenze del mancato inizio o dell'abbandono ingiustificati dell'impiego

2 Piano sociale
In caso di chiusura aziendale, chiusura aziendale parziale o trasferimento, le ditte in questione e l'aspm negoziano un piano sociale.

Art. 18 Pretese in caso di disdetta

- 1 Alla fine del rapporto di lavoro sono esigibili tutti i crediti da esso derivanti, così tra l'altro i crediti del lavoratore sul salario corrente, indennità per ore supplementari (con un supplemento del 25%), lavoro straordinario, vacanze non fatte o pasti non consumati, se non conteggiabili con anticipi o diritti di risarcimento del datore di lavoro.
- 2 L'obbligo di restituzione è regolato dall'art. 339a CO; per l'irrinunciabilità e la prescrizione è applicabile l'art. 341 CO (vedi appendice 2).

Art. 19 Certificato di lavoro / attestato di lavoro / colloquio con il collaboratore

- 1 Alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a un certificato di lavoro qualificato; ciò vale anche per gli apprendisti.
- 2 In caso di impieghi temporanei o di breve durata (fino a 6 mesi) è sufficiente, su richiesta del lavoratore, un attestato di lavoro.
- 3 Il lavoratore in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, in qualsiasi momento, a un certificato intermedio.
- 4 Il lavoratore ha diritto ad almeno un colloquio individuale all'anno. Tramite la loro firma, le parti confermano che il colloquio è avvenuto.

Tempo di lavoro

Art. 20 Tempo di lavoro normale

- 1 È considerato tempo di lavoro normale il tempo di lavoro lordo, compresi giorni festivi pagati, vacanze, malattia, infortunio, giorni prestati al servizio militare e civile svizzero e affini; le pause non retribuite non contano come ore di lavoro. Per un impiego a tempo pieno (100%), essa ammonta a 43 ore settimanali, sia nelle aziende industriali (vedi appendice 3: art. 5 cpv. 2 LL) che in quelle non industriali. Sono riservate le stipulazioni specifiche previste nei contratti di lavoro individuali con quadri e lavoratori con funzioni equivalenti secondo cifra 1. lettera D dell'appendice 1, risp. del supplemento al CCL.
- 2 È considerata durata di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro (vedi art. 13 cpv. 1 OLL 1 e le rispettive indicazioni attuali della SECO concernenti l'art. 13 cpv. 1 OLL 1).
- 3 Il lavoro diurno comprende il lavoro dalle ore 6.00 alle ore 20.00. Previo accordo con il lavoratore oppure con la rappresentanza dei lavoratori, l'inizio del lavoro diurno può essere anticipato senza autorizzazione fino alle ore 5.00. Il lavoro diurno, compreso quello serale e le pause, può essere esteso fino a un massimo di 17 ore consecutive. Per il carico giornaliero massimo di ore per ogni dipendente in questa fascia oraria vedi appendice 3, art. 10 cpv. 3 LL. L'inizio del lavoro diurno alle ore 5 necessita del consenso dei lavoratori.
- 4 Il lavoro serale è quello compreso tra le ore 20 e le ore 23. Esso può essere reso obbligatorio senza autorizzazione ufficiale previa consultazione del lavoratore o della rappresentanza dei lavoratori, ed esteso fino alle ore 24, previo consenso del lavoratore o della rappresentanza dei lavoratori.
- 5 L'orario di lavoro giornaliero dei giovani non può superare le nove ore (art. 31 cpv. 1 LL).

- 6 Ad eccezione dei sistemi di registrazione del tempo, le correzioni apportate a mano sulle ore timbrate devono essere visibili e validate dal lavoratore. Sono ammessi arrotondamenti per saldi inferiori a 2.5 risp. 7.5 minuti all'ultima cifra prima risp. dopo la virgola alle inferiori 10 o 5 minuti se, in modo analogo, il saldo di 2.5 risp. 7.5 minuti prima o dopo la virgola e più sono arrotondati ai prossimi 5 o 10 minuti (es. timbratura in entrata: ore 5.52, arrotondamento a 5.50, timbratura in uscita: ore 15.33, arrotondamento a 15.35). Ulteriori arrotondamenti a sfavore del lavoratore non sono ammessi.
- 7 Se, in una settimana, il tempo di lavoro registrato è più breve o più lungo, lo stesso deve essere remunerato o compensato entro 14 settimane, al più tardi entro 12 mesi (vedi art. 23, riserva: art. 13 LL).
- 8 In caso di difficoltà economiche accertate è possibile derogare dalle disposizioni contrattuali del CCL per una durata massima di 24 mesi. Ciò necessita un accordo tra la direzione dell'azienda e del partner sociale firmatario di questo CCL, con approvazione della maggioranza dei lavoratori coinvolti.

Art. 21 Lavoro notturno

- 1 Il lavoro notturno è quello compreso tra le ore 23 e le 6, se l'inizio, rispettivamente la fine del lavoro diurno o notturno non è stato differito secondo l'art. 20 del presente CCL. Per il lavoro notturno è necessario il consenso del lavoratore, nonché l'autorizzazione ufficiale sulla base della prova di un urgente bisogno (art. 17 cpv. 2 LL). Il lavoratore ha diritto:
 - a) in caso di lavoro notturno temporaneo, ovvero massimo 25 volte all'anno, ad un supplemento del 25% del salario lordo (vedi appendice 3, art. 17b cpv. 1 LL);
 - b) In caso di lavoro notturno regolare o periodico (vedi appendice 3, art. 17b cpv. 2 LL) a una compensazione di tempo equivalente al 10% della durata del lavoro notturno svolto.
- 2 Ai lavoratori che svolgono regolarmente fino a un'ora di lavoro dopo l'inizio o prima della fine delle ore notturne, la compensazione può essere accordata invece sotto forma di compensazione di tempo ai sensi del cpv. 1 lett. b) anche sotto forma di supplemento salariale (vedi appendice 3: art. 17b cpv. 2 LL).

Art. 22 Pause

- 1 Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima seguente:
 - ¼ d'ora per un lavoro giornaliero superiore alle 5½ ore.
 - ½ ora per un lavoro giornaliero superiore alle 7 ore.
 - 1 ora per un lavoro giornaliero superiore alle 9 ore (art. 15 cpv. 1 LL).
- 2 Di regola durante le pause il posto di lavoro individuale viene lasciato; in questo caso il tempo della pausa non viene calcolato quale tempo di lavoro. Le pause sono considerate tempo di lavoro secondo l'art. 15 cpv. 2 LL solo se al lavoratore non è permesso di lasciare il posto di lavoro.

Art. 23 Lavoro straordinario

- 1 Per lavoro straordinario si intende ogni lavoro supplementare ordinato dal datore di lavoro o dal suo sostituto in casi urgenti, e che supera l'orario di lavoro normale pattuito (carico di lavoro) secondo l'art. 20 del presente CCL. Per i collaboratori pagati a ore la presente regola vale in caso di superamento del carico di lavoro del 100%.
- 2 Se è necessaria l'esecuzione di lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari solo se è in grado di farlo e se ciò può essere da esso ragionevolmente preteso secondo le norme della buona fede (art. 321c cpv. 1 CO).
- 3 Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere per ogni singolo lavoratore, ad eccezione dei giorni feriali liberi dal lavoro ed in caso di necessità.
- 4 Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata.
- 5 Alla scadenza del 31 dicembre oppure ad una data definita per iscritto dall'azienda, l'incremento del lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento del 25%. Ciò è valido a partire da un saldo di ore straordinarie che supera l'equivalente di due carichi di lavoro settimanali (86 ore).
- 6 I quadri i quali dispongono, tramite il contratto di lavoro individuale, di una regolamentazione di compensazione forfettaria delle ore straordinarie, non hanno diritto alla retribuzione delle singole ore straordinarie.

Art. 24 Tempo di lavoro massimo e lavoro straordinario

- 1 Secondo la legge (vedi appendice 3: art. 9 cpv. 1 LL), il tempo di lavoro massimo per i lavoratori con salario mensile e i lavoratori pagati a ore è di:
 - a) 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali (vedi appendice 3: art. 5 cpv. 2 LL),
 - b) 50 ore nelle aziende non industriali.Il tempo di lavoro prestato oltre a questo è considerato lavoro straordinario ai sensi della legge sul lavoro.
- 2 Durante un anno civile, il lavoro straordinario di cui al cpv. 1 non può superare le seguenti quantità di ore:
 - a) nelle aziende industriali 170 ore (vedi appendice 3: art. 5 cpv. 2 LL);
 - b) nelle aziende non industriali 140 ore.

Art. 25 Lavoro domenicale

- 1 Senza autorizzazione ufficiale il lavoro domenicale è proibito. Per le eccezioni a questo divieto e per la relativa compensazione si fa riferimento all'art. 19 cpv. 2 e 3, all'art. 20 LL, come pure all'art. 27a risp. art. 12 cpv. 1 OLL 2 (vedi appendice 3).
- 2 Il datore di lavoro può chiamare il lavoratore ad eseguire temporaneamente lavoro domenicale autorizzato solo con il suo consenso. Tale lavoro va pagato con un supplemento del 50% del salario lordo.
- 3 Il lavoro domenicale senza autorizzazione ufficiale è ammesso a partire dalle ore 17.00 (vedi appendice 3: art. 27a risp. art. 4 cpv. 2 OLL 2).

Art. 26 Supplementi salariali

I supplementi salariali per lavoro straordinario, notturno o domenicale che si verificano nello stesso lasso di tempo non sono cumulabili. Vige di volta in volta l'indennità più alta. Restano riservate le disposizioni aziendali nelle aziende con lavoro a turni oppure lavoro domenicale istituzionalizzato.

Art. 27 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo

- 1 La ripartizione dell'orario lavorativo viene fissata di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore, nell'ambito dell'art. 20 del presente CCL, e resa vincolante per entrambe in modo appropriato. L'inizio del tempo di lavoro dev'essere comunicato tempestivamente al lavoratore, generalmente con almeno due settimane di anticipo; sono ammessi delle deroghe in casi eccezionali
- 2 Un piano operativo non è considerato come registrazione del tempo di lavoro.
- 3 È considerato orario di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro, tenendo conto sia dell'orario di lavoro dell'azienda interno usuale a seconda della zona di lavoro sia dei periodi di fermo operativo.
- 4 Il controllo delle ore di lavoro prestate (orario di lavoro netto, senza pause non retribuite) dev'essere effettuato obbligatoriamente per iscritto ed essere vistato da entrambe le parti, ad eccezione dei sistemi di registrazione dell'orario lavorativo. Qualora il conteggio delle ore avvenga tramite sistemi di registrazione dell'orario lavorativo e le correzioni apportate in seguito siano visibili come tali, lo stesso si intenderà accettato nella misura in cui non venga contestato entro cinque giorni dalla consegna/comunicazione.
- 5 La registrazione dell'orario di lavoro deve inoltre contenere almeno le seguenti informazioni:
 - godimento delle vacanze/saldo vacanze: saldo iniziale e finale
 - ore straordinarie / lavoro straordinario / ore negative: saldo iniziale e finale
 - pause
 - qualsiasi tipo di assenzeIn alternativa, queste informazioni possono essere indicate sul conteggio del salario.
- 6 Per i quadri (categoria salariale D), una registrazione dell'orario semplificata secondo gli articoli 73a e 73b dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro è ammissibile.

Vacanze

Art. 28a Durata delle vacanze

- 1 Ogni lavoratore ha diritto a vacanze retribuite della durata seguente:

■ fino al 3° anno di servizio compiuto:	4 settimane
■ dal 4° anno di servizio o a partire dai 50 anni di età compiuti:	5 settimane
■ a partire dal 19° anno di servizio compiuto:	6 settimane
- 2 I giovani lavoratori (fino al mese in cui il giovane compie il 20° anno di età) hanno diritto a cinque settimane di vacanza.
- 3 Gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, hanno altresì diritto a cinque settimane civili di vacanza.
- 4 Eventuali giornate di libero concesse durante l'anno di servizio, senza deduzione dal salario, possono essere computate ai giorni di vacanza. Giornate festive ufficiali che cadono nel periodo di vacanza non valgono come giorni di vacanza e possono essere recuperate.

Art. 28b Data delle vacanze

- 1 Le vacanze vanno di regola concesse insieme e durante l'anno di servizio, al più tardi nel corso dell'anno successivo; devono essere concesse almeno una volta all'anno due settimane di vacanze consecutive.
- 2 Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore e degli interessi dell'azienda.
- 3 Come regola generale, le vacanze stabilite dal datore di lavoro devono essere comunicate con almeno 2 mesi di anticipo.

Art. 29 Ferie aziendali

- 1 Se il lavoro viene interrotto per ferie aziendali, il datore di lavoro può ordinare per i lavoratori il cui diritto alle vacanze non è sufficiente per l'intera durata delle ferie aziendali, una corrispondente compensazione lavorativa secondo l'art. 20 cpv. 7 del presente CCL, oppure occuparli durante le ferie aziendali con lavori attinenti alla professione.
- 2 Le ferie aziendali fissate dal datore di lavoro devono essere comunicate con almeno 3 mesi di anticipo.

Art. 30 Salario per vacanze

- 1 Durante le vacanze il datore di lavoro pagherà al lavoratore l'intero salario corrispondente. Durante il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o altri vantaggi (art. 329d cpv. 2 CO).
- 2 Se i giorni di vacanza non possono più essere concessi prima della fine del rapporto di lavoro, gli stessi devono essere compensati con il salario. Se invece il lavoratore ha già fatto troppe vacanze nell'anno in cui lascia il servizio, il datore di lavoro ha il diritto alla corrispondente riduzione del salario (per il calcolo del salario per vacanze vedi appendice 1, cfr. 3).
- 3 In caso di vacanze disposte dall'azienda e di ore negative da ciò risultanti, queste ultime non verranno dedotte al lavoratore in caso di disdetta da parte dal datore di lavoro.

Art. 31 Lavoratori con salario orario

- 1 L'indennità per le vacanze potrà essere versata soltanto al momento del godimento delle vacanze e dovrà essere indicata separatamente.
- 2 L'indennità per le vacanze ai sensi del capoverso 1 viene calcolata come segue:
 - 8,33% del salario orario pattuito se si ha diritto a 4 settimane di vacanza all'anno;
 - 10,64% del salario orario pattuito se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
 - 13,04% del salario orario pattuito se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

Art. 32 Riduzione delle vacanze – congedo non retribuito

- 1 Se durante un anno di servizio il lavoratore non può lavorare per un periodo non superiore ad un mese a causa di malattia, infortunio, adempimento di obblighi di legge (ad es. servizio militare) o l'esercizio di una funzione pubblica, e non per sua colpa, le vacanze non possono essere ridotte.
- 2 Se vi è un grado di inabilità al lavoro inferiore al 100%, la riduzione delle vacanze è proporzionale.
- 3 Le vacanze non possono essere ridotte se una lavoratrice non può lavorare per gravidanza oppure perché ha usufruito dell'indennità di maternità ai sensi della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) del 25.9.1952.
- 4 Il congedo non retribuito comporta una riduzione delle vacanze a partire dal 1° giorno.

Art. 33 Lavoro durante le vacanze

Se il lavoratore esegue durante le vacanze un lavoro remunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze o esigerne il rimborso (art. 329d cpv. 3 CO).

Art. 34 Diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di risoluzione prima della fine di un anno di servizio, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo delle vacanze annuali per ogni mese di servizio prestato. Diritti a vacanze inferiori ad una mezza giornata non vengono presi in considerazione.

Mezza giornata libera, giorni festivi

Art. 35 Mezza giornata libera

- 1 Il lavoratore che lavora sei giorni alla settimana ha diritto ad almeno una mezza giornata libera che, se possibile, deve sempre cadere nello stesso giorno. Il pomeriggio libero inizia al più tardi alle ore 12.30.
- 2 La mezza giornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di otto settimane al massimo (vedi appendice 3: art. 27a risp. art. 14 cpv. 1 OLL 2).

Art. 36 Giorni festivi

- 1 I giorni festivi legali sono quelli parificati alle domeniche e stabiliti dai Cantoni secondo l'art. 20a LL. Nell'artigianato della macelleria questi giorni festivi parificati alle domeniche sono riconosciuti quali giorni festivi retribuiti.
- 2 Nelle settimane con giorni festivi locali non ufficiali, l'orario di lavoro settimanale previsto non viene ridotto. Le ore lavorative perse possono essere recuperate secondo l'art. 20 cpv. 7 del presente CCL.
- 3 Qualora un giorno festivo cada in un giorno della settimana (da lunedì a venerdì), l'orario di lavoro settimanale dovuto viene ridotto delle ore cadenti sul giorno festivo, indipendentemente dal fatto che il lavoratore lavori effettivamente tale giorno. Per i lavoratori che lavorano regolarmente il sabato, tale regola vale anche qualora il giorno festivo cade di sabato. Per regolarmente si intende che un lavoratore lavora almeno 23 sabati all'anno civile.
- 4 Per i lavoratori a tempo parziale l'orario di lavoro settimanale previsto viene ridotto proporzionalmente.

- 5 L'indennità per giorni festivi del 3,2% per lavoratori con salario ad ora è inclusa nel salario orario di base. In caso di nuovi contratti di lavoro conclusi a partire dal 01.01.2015, tale indennità del 3,2% deve essere indicata esplicitamente in franchi quale parte integrante del salario lordo.

Assenze, congedo

Art. 37 Assenze

Il lavoratore ha diritto a tempo libero retribuito nei seguenti casi:

- proprio matrimonio oppure registrazione unione: 2 giorni
- per i padri: nascita di figli propri/adozione:
..... secondo il diritto federale vigente, risp. almeno 3 giorni
- decesso del coniuge o convivente o di figli propri: 3 giorni
- decesso di un genitore: 2 giorni
- decesso del suocero o suocera, genero o nuora: 1 giorno
- decesso del nonno o nonna, fratello o sorella, cognato o cognata: 1 giorno
- trasloco in un altro appartamento:
(escluso quello in una camera ammobiliata sempre che questo
non sia collegato ad un cambiamento del posto di lavoro): 1 giorno
- giornata di orientamento, reclutamento o proscioglimento
dagli obblighi militari svizzeri: massimo 3 giorni
- partecipazione a commissioni d'esame per apprendisti, di professione o di maestria (inclusa
l'attività di esperti), come pure a organi associativi svizzeri specifici per il settore:
..... il tempo necessario, a
condizione che le indennità maturate in tale contesto vengano accreditate al datore di lavoro.
- Malattia di figli propri/bambini in affidamento, di un congiunto in linea diretta come pure
coniuge/convivente: fino a 3 giorni per ogni caso di malattia,
se non è possibile organizzare altrimenti la cura e viene presentato un attestato medico.

Art. 38 Attività giovanili extrascolastiche

Congedi per attività giovanili extrascolastiche vengono concessi nell'ambito dell'art. 329 CO (vedi appendice 2). Per principio non esiste diritto al salario. Viceversa, al lavoratore spetta un'eventuale indennità per perdita di guadagno.

Art. 39 Formazione e perfezionamento professionali

Per la formazione ed il perfezionamento nella professione relativi all'attività del lavoratore sul posto di lavoro, mediante corsi nel centro di formazione di Spiez o mediante corsi regionali organizzati dall'UPSC/aspn, il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, mette a disposizione il tempo necessario e lo retribuisce, sempreché la situazione dell'azienda lo permetta.

Alla frequenza di tali corsi sono ammessi, con i medesimi obblighi e diritti, tutti i lavoratori che versano i contributi ai sensi dell'articolo 8b.

Art. 39a Sicurezza e protezione della salute sul lavoro

- 1 Al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che l'esperienza ha dimostrato essere necessarie, che sono adeguate alle condizioni date e che, sulla base dello stato della tecnica, possono essere attuate. Queste sono definite nelle linee guida CFSL «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nelle imprese dell'economia della carne» nella loro versione attuale.
- 2 I lavoratori devono sostenere il datore di lavoro nell'attuazione delle misure da adottare. Essi devono seguire le istruzioni e utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e di salute. Il datore di lavoro deve documentare le istruzioni del dipendente.

Tipi di salario

Art. 40 Salario

- 1 I lavoratori sono retribuiti con un salario mensile oppure orario.
- 2 Il salario lordo corrisponde al salario pattuito contrattualmente con il lavoratore prima della deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali.
- 3 Il salario netto corrisponde al salario pattuito contrattualmente con il lavoratore dopo la deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali e del contributo all'applicazione del CCL.
- 4 Il salario lordo dei lavoratori con salario mensile comprende il salario concordato al mese, inclusi le vacanze e i giorni festivi.
- 5 Il salario lordo dei lavoratori con salario orario corrisponde al salario orario pattuito con il lavoratore con l'aggiunta delle indennità per vacanze e giorni festivi.
- 6 In aggiunta, per i lavoratori con salario mensile come per i lavoratori con salario orario, la 13esima mensilità viene calcolata in base al salario lordo e viene corrisposta dopo la deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali, ma senza la deduzione del premio LPP e del contributo ai costi d'applicazione.

Retribuzione

Art. 41 Pagamento del salario

- 1 Il salario va pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, in caso di lavoratori con salario orario al più tardi entro il 6° giorno lavorativo del mese successivo. In caso di accordo tra le parti, il salario può essere pagato il 15 e l'ultimo giorno del mese.
- 2 In caso di scioglimento del rapporto di lavoro il salario, unitamente al conteggio finale, va pagato entro e non oltre il 6° giorno lavorativo successivo alla data d'uscita (per le pretese vedi l'art. 18 del presente CCL).
- 3 Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto mensile entro e non oltre il 6° giorno lavorativo (art. 323b cpv. 1 CO).

Art. 42 Anticipo

Il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore, proporzionalmente al lavoro già eseguito, un anticipo del quale il lavoratore ha urgente bisogno e che il datore di lavoro può ragionevolmente concedere (art. 323 cpv. 4 CO).

Tredicesima, premi per anzianità di servizio

Art. 43 Tredicesima

- 1 Ogni lavoratore ha diritto ogni anno al versamento di una tredicesima, calcolata in base al salario mensile lordo medio dell'anno corrispondente. La tredicesima viene versata durante l'anno civile corrente e va indicata sul conteggio del salario. In caso di uscita durante il periodo di prova, non vi è diritto alla tredicesima.
- 2 Il computo degli anni civili inizia nell'anno di entrata in un'azienda.
- 3 All'entrata in ed alla partenza da un'azienda risultano diritti pro rata per l'anno in questione.
- 4 Il calcolo del salario della tredicesima mensilità per i dipendenti con retribuzione oraria si basa sul salario lordo medio percepito negli ultimi 12 mesi fino alla fine di novembre.

Art. 44 Premi per anzianità di servizio

- 1 Ai collaboratori di lunga data va versato un premio per anzianità di servizio quale riconoscimento per la loro fedeltà all'azienda, ossia:

- 10 anni: $\frac{1}{4}$ del salario lordo minimo Fr. 1'000.-*
- 15 anni: $\frac{3}{8}$ del salario lordo minimo Fr. 1'500.- *
- 20 anni: $\frac{1}{2}$ del salario lordo minimo Fr. 2'000.- *
- 25 anni: $\frac{3}{4}$ del salario lordo
- 30 anni: 1 salario lordo intero
- 35 anni: 1 salario lordo intero
- 40 anni: 1 $\frac{1}{2}$ del salario lordo
- 45 anni: 1 $\frac{1}{2}$ del salario lordo

*In caso di impiego al 100%, altrimenti in proporzione al grado d'impiego
Il pensionamento viene onorato individualmente.

- 2 Conta come anno di servizio, il periodo di un anno dall'assunzione fissata mediante contratto.
- 3 Il conteggio degli anni di impiego incomincia dal giorno dell'entrata in servizio fissata nel contratto. Si considerano anni di impiego gli anni prestati in azienda, nella misura in cui un'eventuale interruzione non sia durata più di quattro mesi fino alla ripresa del servizio. Vengono conteggiati la durata della formazione di base, l'occupazione consecutiva con salario orario nonché gli anni di servizio prima di un congedo non retribuito.

Indennità in caso di impedimento al lavoro del lavoratore

Art. 45 Disposizioni di base

- 1 Le assenze per adempimento di obblighi legali o per l'esercizio di una funzione pubblica devono essere comunicate al datore di lavoro immediatamente dopo esserne venuti a conoscenza.
- 2 Le assenze per malattia e infortunio devono essere comunicate al datore di lavoro / superiore al più presto possibile e in forma adeguata prima dell'inizio del lavoro. Qualora l'assenza dal lavoro da ciò provocata si protragga per oltre una giornata, il lavoratore è tenuto a far pervenire spontaneamente al datore di lavoro, entro tre giorni, un certificato medico. La mancata ottemperanza a tale richiesta comporta la sospensione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro è autorizzato a far sottoporre il lavoratore, a proprie spese, a una visita da parte di un medico di fiducia.

Art. 46 Obbligo di continuare a versare il salario e assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

- 1 *Continuazione del pagamento del salario attraverso l'assicurazione collettiva:* se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi, l'azienda è obbligata ad assicurare collettivamente i lavoratori soggetti al CCL per l'artigianato svizzero della macelleria per un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultimo salario versato al lavoratore assente per malattia e corrispondente al normale orario di lavoro contrattuale. La copertura assicurativa inizia al più tardi il primo giorno del mese in cui sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente al presente paragrafo. Le prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia valgono come pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dall'articolo 324a CO.
- 2 *Premi:* I premi per l'assicurazione dell'indennità giornaliera collettiva vengono sostenuti in parti uguali dall'azienda e dal lavoratore, la prima volta all'inizio dell'assicurazione.
- 3 *Indennità giornaliera di malattia differita:* se l'azienda stipula un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia con un periodo di attesa fino a 30 giorni e con un giorno di carenza per ogni caso di malattia, il datore di lavoro deve pagare il 100% del salario perso a causa della malattia durante il periodo di attesa. Nella misura in cui il datore di lavoro continua a pagare personalmente il salario, ha diritto alle corrispondenti indennità giornaliere.
- 4 *Condizioni minime di assicurazione:*
 - a) inizio della copertura assicurativa a partire al più tardi dal 4° mese del rapporto di lavoro;
 - b) un periodo di attesa fino a 30 giorni.
 - c) pagamento dell'indennità giornaliera di malattia dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia.
 - d) indennizzo per perdita di guadagno dell'80% dello stipendio perso a causa della malattia.
 - e) versamento dell'indennità giornaliera in caso d'inabilità parziale al lavoro, corrispondente alla percentuale dell'inabilità se questa raggiunge almeno il 25%.
 - f) esclusione dal diritto al versamento delle indennità durante un soggiorno all'estero superiore ai 90 giorni, salvo in caso di incarichi di lavoro all'estero, per disposizioni contrattuali diverse oppure in caso di soggiorno in una casa di cura e inoltre se il rientro in Svizzera è impossibile per motivi di salute.
 - g) Le indennità giornaliere dell'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia non costituiscono un salario, pertanto sono esenti da detrazioni in favore delle assicurazioni sociali. Fa eccezione in questo contesto la previdenza professionale per la quale l'esenzione da contributi inizia a decorrere solo dopo un termine di attesa conforme ai regolamenti di previdenza.
- 5 Qualora l'assicurazione dell'indennità giornaliera rifiuti o riduca le proprie prestazioni, perché il lavoratore non si attiene alle sue direttive (ad es. soggiorno all'estero senza autorizzazione dell'assicurazione), anche il datore di lavoro è esonerato dalla relativa prestazione.
- 6 Se, per motivi particolari, non è possibile stipulare un'assicurazione per le indennità giornaliere in caso di malattia oppure se l'assicurazione rifiuta di fornire le prestazioni o le riduce senza colpa del lavoratore, ad es. in base ad un pregiudizio a causa di malattie preesistenti o a causa di un pensionamento già avvenuto, il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo le condizioni e nella misura prevista dall'art. 324a CO. A tal proposito, la durata del pagamento continuato del salario si calcola secondo l'appendice 1, cifra 5.

Art. 47 Gravidanza e parto

- 1 Il pagamento del salario durante l'impedimento al lavoro dovuto alla gravidanza della lavoratrice si basa sull'art. 46 del presente CCL e richiede un certificato d'inabilità al lavoro.
- 2 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto ad un congedo-maternità di 14 settimane (art. 329f CO), che viene indennizzato secondo l'art. 16e della legge federale sulle indennità sostitutive del salario per dipendenti ed in caso di maternità.
- 3 Per ulteriori disposizioni in materia di occupazione di donne incinte e madri che allattano si rimanda agli art. 35–35b LL nonché agli art. 60–66 OLL 1 (vedi appendice 3).

Art. 48 Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile

- 1 Durante la scuola reclute, i corsi di istruzione per quadri, i servizi di avanzamento, di protezione civile e il servizio civile i lavoratori hanno diritto a un salario che corrisponda al minimo all'indennità per perdita di guadagno, tuttavia almeno all'80% del salario lordo se il rapporto di lavoro non è terminato, mediante regolare disdetta, quattro settimane prima dell'inizio del servizio di formazione e avanzamento. È possibile un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.
- 2 Durante i regolari corsi di ripetizione e complementari i lavoratori hanno diritto al 100% del salario se il rapporto di lavoro continua almeno per tre mesi dopo il servizio militare. Se il rapporto di lavoro viene sciolto dal lavoratore prima che siano trascorsi i tre mesi, il suo diritto al salario è dell'80%; il datore di lavoro può chiedere la restituzione del 20% pagato in eccesso. Se il rapporto di lavoro termina prima che siano trascorsi i tre mesi mediante ordinaria disdetta da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intero salario.
- 3 Il diritto al salario è limitato a quattro settimane per ogni anno civile, salvo se un CR viene rinviato per desiderio del datore di lavoro e perciò nell'anno seguente il lavoratore ancora alle dipendenze dello stesso datore di lavoro deve fare due CR.
- 4 Se il lavoratore presta servizio di difesa civile sono analogamente applicabili le disposizioni di cui sopra.
- 5 L'indennità per perdita di guadagno viene conteggiata con il salario.

Assicurazione delle cure medico-sanitarie e assicurazione infortuni

Art. 49 Assicurazione delle cure medico-sanitarie

I lavoratori devono concludere un'assicurazione delle cure medico-sanitarie presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione. I relativi premi sono a loro carico.

Art. 50 Assicurazione infortuni

- 1 Il datore di lavoro assicura il lavoratore presso la Cooperativa assicurazione dei mestieri contro le conseguenze economiche di infortuni di ogni genere e di malattie professionali. L'assicurazione inizia il giorno dell'inizio di lavoro pattuito e termina l'ultimo giorno di lavoro.
- 2 L'assicurazione infortuni non professionali (INP) è obbligatoria unicamente a partire dalle 8 ore di lavoro settimanali risp. 34 ore mensili. Se prescrizioni legali non permettono l'affiliazione alla Cooperativa assicurazione dei mestieri, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assicurare altrove le prestazioni previste dal presente CCL.
- 3 Il datore di lavoro stipula l'assicurazione infortuni con un periodo d'attesa di due giorni al massimo. Durante il termine d'attesa, egli versa le prestazioni ai sensi della seguente cifra 4.
- 4 Oltre alle prestazioni stabilite dalla Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAINF) e dalle rispettive ordinanze, l'assicurato ha diritto alle seguenti prestazioni dalla copertura assicurativa:
 - a) infortuni e malattie professionali:
copertura salariale intera fino a che venga fissata un'eventuale rendita, al massimo tuttavia per 1095 giorni;
 - b) infortuni non professionali:
diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% del mancato guadagno per una durata di 1095 giorni.
 - c) ospedalizzazioni:
rinuncia alla deduzione per il vitto;
 - d) in caso di invalidità:
versamento di un capitale pari a 400 volte il salario giornaliero;
 - e) in caso di decesso:
versamento di un capitale ai parenti stretti (vedi art. 9 Decesso delle Condizioni Generali della Cooperativa assicurazione dei mestieri), pari a 200 volte il salario giornaliero. Questa regola vale per le prestazioni in forma di capitale in caso di infortunio professionale o di infortunio non professionale.
- 5 Le prestazioni supplementari sono dovute unicamente se sussiste un obbligo di prestazione ai sensi della LAINF.
- 6 Tutte le prestazioni previste al cpv. 2 devono essere assicurate in base al salario massimo LAINF fissato dal Consiglio federale; l'assicurazione di quote di salario che superano tale importo è a discrezione di accordi speciali tra datore di lavoro e lavoratore.
- 7 Le quote di premio dell'assicurazione obbligatoria e dell'assicurazione supplementare per infortuni professionali e malattie professionali sono a carico del datore di lavoro, quelle per infortuni non professionali sono a carico del lavoratore, salvo accordi contrari.
- 8 Sono valide le condizioni assicurazioni restrittive.

Decesso del lavoratore e del datore di lavoro, previdenza professionale

Art. 51 Decesso del lavoratore

Il pagamento del salario in caso di morte del lavoratore è regolato dall'art. 338 cpv. 2 CO (vedi appendice 2). Esso è calcolato sulla base del salario di base mensile lordo e non è soggetto ai contributi per le assicurazioni sociali.

Art. 52 Decesso del datore di lavoro

Per quanto concerne il trapasso del rapporto di lavoro in caso di morte del datore di lavoro si fa riferimento all'art. 338a CO (vedi appendice 2).

Art. 53 Previdenza professionale

- 1 I datori di lavoro sono tenuti ad annunciare alla Cassa pensione Macellai tutti i lavoratori e le lavoratrici alle loro dipendenze il cui salario annuo soggetto all'AVS supera il 75% della rendita semplice massima AVS (soglia d'entrata LPP). L'obbligo assicurativo inizia il 1° gennaio dell'anno civile successivo al compimento del 17° anno di età.
- 2 Sono esenti dall'obbligo di cui al cpv. 1 i datori di lavoro che avevano già costituito un istituto di previdenza per la propria impresa prima del 1° gennaio 1959, solo nel caso in cui questo è iscritto nel registro per la previdenza professionale e se è almeno equivalente alla Cassa pensione Macellai.
- 3 I diritti e i doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori assicurati, come pure le prestazioni assicurative e l'ammontare dei contributi sono contenuti nel regolamento della Cassa pensione Macellai in vigore, che fa parte integrante del CCL.
- 4 I contributi per la Cassa pensione Macellai sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore in ragione di metà per ciascuno.

III Disposizioni finali

Art. 54 Domicilio legale, foro

L'UPSC e l'aspb riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro.

Art. 55 Durata, disdetta, modifiche del contratto

- 1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2021 e sostituisce tutti i precedenti contratti.
- 2 Esso può essere disdetto, con un termine di preavviso di sei mesi, per la fine di un anno civile. Se non disdetto, il contratto resta in vigore per un ulteriore anno.
- 3 Dietro richiesta dell'una o dell'altra parte contraente, si potranno avviare nel 2023 le trattative concernenti le modifiche del presente CCL. Su richiesta delle due parti è possibile avviare delle trattative anticipate. Trattative concernenti il supplemento del presente CCL possono essere avviate ogni anno.

Zurigo, 1° gennaio 2021

Per l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Dr. Ivo Bischofberger
Il presidente

Dr. Rudolf Hadorn
Il direttore

Per l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria aspb

Albino Sterli
Il presidente

Giuseppina Meschi
La direttrice

Appendice 1

Spiegazioni per il CCL

1. Descrizione delle categorie di salario – classificazione

- A AFC, formazione triennale nel settore della carne
0 – 2 anni dalla fine dell'apprendistato
Caratteristiche: specialista del ramo carneo deve ancora fare delle esperienze professionali.
- B AFC, formazione triennale nel settore della carne
Caratteristiche: almeno 2 anni di esperienza professionale negli ultimi 5 anni.
- C Specialista del ramo carneo autonomo/a con responsabilità particolari
Caratteristiche: i lavoratori in questione sono abilitati a dirigere un reparto.
- D Quadri
Caratteristiche: fanno parte di questa categoria i capi-azienda dell'economia della carne, i gerenti e le persone che ricoprono funzioni equivalenti.
- E CFP, formazione biennale nel settore della carne
Caratteristiche: attestato professionale, esegue lavori in parte autonomamente
- F AFC, formazione triennale esterna al settore
Caratteristiche: esegue l'attività secondo la rispettiva formazione
- G CFP, formazione biennale esterna al settore
Caratteristiche: esegue l'attività secondo la rispettiva formazione, in parte autonomamente.
- H Personale ausiliario senza formazione
Caratteristiche: personale della macelleria senza attestato di formazione specifica nel settore della carne (esclusi scolari e studenti)
- I In caso di capacità di prestazione inferiori alla media, risp. livello linguistico insufficiente inferiore ad A2 (vedi appendice 1 cifra 2) è possibile, per 1 anno al massimo con nuova valutazione ogni 6 mesi, ridurre al massimo del 5% il salario minimo per categoria di salario, con salario minimo concordato. In seguito ad un aumento delle prestazioni, il salario viene nuovamente aumentato al livello iniziale.

I diplomi o le qualificazioni professionali conseguiti all'estero vengono riconosciuti come equivalenti ai diplomi professionali svizzeri (CFP o AFC) unicamente se l'ufficio federale competente (SEFRI) lo conferma per iscritto. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore straniero la possibilità dell'esame di equivalenza e lo sostiene nello svolgimento della procedura. Per la procedura di riconoscimento è competente il Segretariato di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI (<https://www.sefri.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma.html>). Durante la procedura di riconoscimento non sono applicabili, nemmeno in modo retroattivo, i salari minimi si sensi del supplemento al CCL cifra 1.

2. Conoscenze linguistiche inferiori alla media

Le conoscenze linguistiche sono considerate inferiori alla media se non è raggiunto il livello linguistico A2 descritto qui di seguito:

È in grado di comprendere frasi e termini di uso frequente che abbiano attinenza con ambiti di importanza immediata (ad es. informazioni sulla persona o sulla famiglia, fare la spesa, lavoro, immediate vicinanze). È in grado di comunicare in situazioni di routine, dove si tratta di scambiarsi informazioni dirette e semplici concernenti fatti e cose usuali. È in grado di descrivere con mezzi semplici la propria origine e formazione, le immediate vicinanze e le cose che hanno attinenza con le necessità immediate.

3. Calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario

- a) L'indennità per il lavoro straordinario si calcola dividendo il salario lordo mensile più la parte della tredicesima per le 186 ore mediamente dovuti al mese sulla base dell'orario di lavoro settimanale di 43 ore quanto segue:
- salario lordo Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 186 = Fr. 20.97 all'ora
 Supplemento per lavoro straordinario 25% (¼) = Fr. 5.25 all'ora
 Indennità per lavoro straordinario = Fr. 26.22 all'ora
- b) Per il calcolo dell'indennità per lavoro straordinario per lavoratori con salario orario ci si basa sul salario orario lordo secondo la cifra 6, aumentato del 25%.

4. Calcolo della remunerazione durante le vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro risp. calcolo del giorno di carenza

La retribuzione per i giorni di vacanza non goduti risp. giorni di carenza è calcolata dividendo il salario mensile lordo più la parte della tredicesima per 21.7 giorni lavorativi al mese. Con un salario mensile lordo di Fr. 3'600.-, la remunerazione durante le vacanze al giorno ammonta a: Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 21.7 = Fr. 180.-, dai quali occorre dedurre i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalla legge.

5. Scala bernese

La scala bernese prevede la seguente continuazione del pagamento del salario differenziata per anzianità di servizio:

Anno di servizio	Continuazione del pagamento del salario
nel 1° anno di servizio	3 settimane
nel 2° anno di servizio	1 mese
nel 3° e 4° anno di servizio	2 mesi
nel 5° al 9° anno di servizio	3 mesi
dal 10° al 14° anno di servizio	4 mesi
dal 15° al 19° anno di servizio	5 mesi
dal 20° al 25° anno di servizio	6 mesi
dopo ogni 5 anni	1 mese in più

6. Modello di calcolo di un salario mensile per lavoratori con salario orario (in CHF)

	Mese 1 (ad es. 130 ore), senza godimento vacanze	Mese 2 (ad es. 110 ore), con godimento vacanze
Salario orario pattuito, <i>ad es. CHF 18.75 l'ora</i>	2'437.50	2'062.50
+ Indennità per vacanze 3.2% del salario orario pattuito	78.00	66.00
+ Retribuzione delle vacanze al momento del godimento delle vacanze in base al saldo delle indennità per vacanze alla fine del mese precedente	0.00	750.10
Salario lordo	2'515.50	2'878.60
+ Tredicesima ^a 8,33% del salario lordo	209.50	239.80
Salario lordo, più parte tredicesima	2'725.00	3'118.40
- AVS/IV/EO 5.3%	144.45	165.30
- Cassa pensione, importo forfettario in base alla tessera d'assicurato ^b , ad es. CHF 2.00 l'ora	260.00	220.00
- AD 1.1%	30.00	34.30
- Indennità giornaliera per malattia, ad es. 0.5% (in base alla polizza)	13.60	15.60
- INP, ad es. 2.4% (in base alla polizza) ^c	65.40	74.80
- Contributo ai costi d'applicazione del CCL, contributo del lavoratore	2.00	2.00
Totale detrazioni	515.45	512.00
Importo da versare / Salario netto	2'209.55	2'606.40
Ritenuta per quota vacanze sul salario orario pattuito 10.64%	259.40	219.50
Saldo remunerazione vacanze attuale a fine mese (ad es. fine mese 0: CHF 490.70 + ritenuta mese 1: CHF 259.40)	750.10	219.50

Su eventuali supplementi versati regolarmente o irregolarmente è dovuto il pagamento dei contributi AVS/AI/IPG.

- a La tredicesima viene calcolata compresi i giorni festivi e le indennità per vacanze e di regola viene versata mensilmente. Può anche essere versata alla fine dell'anno.
- b Il salario è assicurato soltanto a partire da un reddito annuo basato sul minimo legale fissato dalla LPP.
- c L'obbligo di assicurazione per infortuni non professionali sussiste unicamente a partire da un orario settimanale che supera le 8 ore risp. le 34 ore mensili.

Appendice 2

Disposizioni del Codice delle obbligazioni

Art. 321a: Diligenza e fedeltà

- 1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi del datore di lavoro.
- 2 Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.
- 3 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.
- 4 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.

Art. 321e: Responsabilità del lavoratore

- 1 Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
- 2 La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Art. 324a: Salario in caso d'impedimento al lavoro, impedimento del lavoratore, norma

- 1 Se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.
- 2 Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari.

- 3 Il datore di lavoro deve concedere le stesse prestazioni alla lavoratrice in caso di gravidanza.
- 4 Alle disposizioni precedenti può essere derogato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore.

Art. 324b: Salario in caso d'impedimento al lavoro, impedimento del lavoratore, eccezioni

- 1 Se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche d'un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario.
- 2 Se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, il datore di lavoro deve pagare la differenza fra queste e i quattro quinti del salario.
- 3 Se le prestazioni assicurative sono versate solo dopo un periodo di attesa, il datore di lavoro deve versare durante questo periodo almeno i quattro quinti del salario.

Art. 329e: Attività giovanili extrascolastiche

- 1 Ogni anno di servizio, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, sino ai 30 anni compiuti, un congedo giovanile della durata massima complessiva di una settimana di lavoro per consentirgli di svolgere un'attività giovanile extrascolastica non retribuita, direttiva, assistenziale o consultiva, in un'organizzazione culturale o sociale, nonché di seguire una formazione o una formazione continua in questo campo.
- 2 Il lavoratore non ha diritto al salario durante il congedo giovanile. Una deroga a favore del lavoratore può venire stabilita per accordo, contratto normale o contratto collettivo di lavoro.
- 3 Il momento e la durata del congedo giovanile sono fissati di comune intesa dal datore di lavoro e dal lavoratore, tenuto conto dei loro interessi rispettivi. In caso di mancata intesa, il congedo dev'essere concesso qualora il lavoratore abbia già da due mesi annunciato al datore di lavoro l'intenzione di far valere la sua pretesa. I giorni di congedo non goduti decadono alla fine dell'anno civile.
- 4 A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore deve fornire la prova delle sue attività e funzioni giovanili extrascolastiche.

Art. 330b: Obbligo di informare

- 1 Se il rapporto di lavoro è stato stipulato per una durata indeterminata o per più di un mese, il datore di lavoro deve informare per scritto il lavoratore, al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro, su:
 - a. il nome dei contraenti;
 - b. la data d'inizio del rapporto di lavoro;
 - c. la funzione del lavoratore;
 - d. il salario e gli eventuali supplementi salariali;
 - e. la durata settimanale del lavoro.
- 2 Se elementi contrattuali oggetto dell'obbligo di informare di cui al capoverso 1 sono modificati durante il rapporto di lavoro, le modifiche devono essere comunicate per scritto al lavoratore al più tardi un mese dopo la loro entrata in vigore.

Art. 333: Trasferimento del rapporto di lavoro, effetti

- 1 Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quanto il lavoratore non vi si opponga.
- ^{1 bis} Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.
- 2 Nel caso di opposizione, il rapporto di lavoro è sciolto alla scadenza del termine legale di disdetta; sino a tale momento, l'acquirente dell'azienda e il lavoratore sono tenuti ad adempiere il contratto.
- 3 Il precedente datore di lavoro e l'acquirente dell'azienda rispondono solidalmente dei crediti del lavoratore divenuti esigibili prima del trasferimento e dopo sino al momento in cui il rapporto di lavoro possa essere sciolto normalmente od è sciolto per opposizione del lavoratore al trasferimento.
- 4 Per altro, il datore di lavoro non può trasferire a un terzo i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, in quanto il contrario non risulti da un accordo o dalle circostanze.

Art. 333a: Trasferimento del rapporto di lavoro, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori

- 1 Il datore di lavoro che trasferisce l'azienda o una parte di essa a un terzo è tenuto ad informare tempestivamente la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi, prima del trasferimento, su:
 - a. il motivo del trasferimento;
 - b. le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori.
- 2 Se, in seguito al trasferimento, sono previste misure che concernono i lavoratori, la rappresentanza di quest'ultimi o, in mancanza, i lavoratori medesimi devono essere consultati tempestivamente prima che tali misure siano decise.

Art. 335d: Rapporto di lavoro di durata indeterminata, licenziamento collettivo, definizione

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

- 1 almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- 2 almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- 3 almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e: Fine del rapporto di lavoro, licenziamento collettivo, campo d'applicazione

- 1 Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.
- 2 Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.

Art. 335f: Fine del rapporto di lavoro, licenziamento collettivo, consultazione dei lavoratori

- 1 Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.
- 2 Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.
- 3 Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicar loro in ogni caso, per scritto:
 - a. i motivi del licenziamento collettivo;
 - b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
 - c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
 - d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.
- 4 Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g: Rapporto di lavoro di durata indeterminata, licenziamento collettivo, procedura

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.
- 2 La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.
- 3 L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.
- 4 Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 336: Disdetta abusiva, principio

- 1 La disdetta è abusiva se data:
 - a) per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
 - b) perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
 - c) soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
 - d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
 - e) perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.
- 2 La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
 - a) per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
 - b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.
 - c) nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).
- 3 Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336a: Disdetta abusiva, sanzione

- 1 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.
- 2 L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici.
- 3 Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore.

Art. 336b: Disdetta abusiva, procedura

- 1 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.
- 2 Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 336c: Disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro

- 1 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
 - a) allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
 - b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
 - c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;
 - d) allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.
- 2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.
- 3 Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

Art. 336d: Disdetta in tempo inopportuno da parte del lavoratore

- 1 Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'articolo 336c capoverso 1 lettera a, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
- 2 L'articolo 336c capoversi 2 e 3 è applicabile per analogia.

Art. 337: Risoluzione immediata per cause gravi

- 1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto.
- 2 È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.
- 3 Sull'esistenza di tali cause, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.

Art. 337a: Risoluzione immediata per insolvenza del datore di lavoro

In caso d'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto.

Art. 337b: Conseguenze della risoluzione giustificata

- 1 Se la causa grave per la risoluzione immediata consiste in una violazione del contratto da parte di un contraente, questi dovrà il pieno risarcimento del danno, tenuto conto di tutte le pretese derivanti dal rapporto di lavoro
- 2 Negli altri casi, il giudice determina le conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto di tutte le circostanze.

Art. 337c: Conseguenze del licenziamento ingiustificato

- 1 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.
- 2 Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.
- 3 Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Art. 337d: Conseguenze del mancato inizio o dell'abbandono ingiustificati dell'impiego

- 1 Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.
- 2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento
- 3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, dev'essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 338: Morte del lavoratore

- 1 Con la morte del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue.
- 2 Tuttavia, il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per due altri mesi sempreché il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Art. 338a: Morte del datore di lavoro

- 1 Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.
- 2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore di lavoro si estingue con la morte di questo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.

Art. 339a: Restituzione

- 1 Alla fine del rapporto di lavoro, ciascuna parte deve restituire tutto quanto durante detto rapporto le è stato affidato dall'altra o ha ricevuto da terzi per conto dell'altra.
- 2 Il lavoratore è segnatamente tenuto a restituire i veicoli e le licenze di circolazione, come anche le anticipazioni sullo stipendio e sulle spese, in quanto superano l'importo dei suoi crediti.
- 3 Sono riservati i diritti di ritenzione dei contraenti.

Art. 341: Irrinunciabilità e prescrizione

- 1 Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo.
- 2 Le disposizioni generali sulla prescrizione sono applicabili ai crediti derivanti dal rapporto di lavoro.

Appendice 3

Disposizioni della legislazione sul lavoro

Art. 5 cpv. 2: Aziende industriali

Sono industriali le aziende che usano impianti fissi permanenti per produrre, trasformare o trattare dei beni o per generare, trasformare o trasportare energia purché:

- a. il modo o l'organizzazione del lavoro siano determinati o dall'uso di macchine o di altre apparecchiature tecniche o dall'esecuzione in serie e il personale a ciò occupato consti di almeno sei lavoratori oppure
- b. il modo o l'organizzazione del lavoro siano essenzialmente determinati da procedimenti automatizzati oppure
- c. la vita o la salute dei lavoratori siano esposte a pericoli particolari.

Art. 9: Durata massima settimanale

- 1 La durata massima della settimana lavorativa è di:
 - a. ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto;
 - b. cinquanta ore, per tutti gli altri lavoratori.
- 2 *abrogato*
- 3 Per determinate categorie di aziende o di lavoratori, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente, per ordinanza, di quattro ore al più, purché essa rimanga osservata nella media annuale.
- 4 Per determinate categorie di aziende o di lavoratori o per determinate aziende, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) può permettere di prolungare di quattro ore al più la durata massima della settimana lavorativa, nella misura e per il tempo in cui il prolungamento sia giustificato da motivi impellenti.
- 5 Se, in una medesima azienda o parte di azienda, personale d'ufficio, impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, sono occupati con lavoratori, per i quali la durata massima della settimana lavorativa è maggiore, tale durata è parimente applicabile a essi.

Art. 10: Carico di lavoro giornaliero massimo per ogni lavoratore

- 1 Il lavoro svolto tra le 6 e le 20 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20 e le 23 lavoro serale. Il lavoro diurno e il lavoro serale non richiedono alcuna autorizzazione. Dopo aver sentito la rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, i lavoratori interessati, il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale.
- 2 Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, inizio e fine del lavoro diurno e serale dell'azienda possono essere fissati diversamente tra le 5 e le 24. Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda deve rimanere compreso in uno spazio di 17 ore.
- 3 Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario.

Art. 13: Supplemento salariale per il lavoro straordinario

- 1 Il datore di lavoro deve pagare, per il lavoro straordinario, un supplemento salariale del 25 per cento almeno; tuttavia, esso è pagato al personale d'ufficio, agli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, solo per il lavoro straordinario che supera le 60 ore per anno civile.
- 2 Se il lavoro straordinario è compensato, con il consenso del lavoratore ed entro un periodo adeguato, mediante un corrispondente congedo, non è pagato alcun supplemento.

Art. 15: Pause

- 1 Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:
 - a. un quarto d'ora, se dura più di cinque ore e mezzo;
 - b. mezz'ora, se dura più di sette ore;
 - c. un'ora, se dura più di nove ore.
- 2 Le pause contano come lavoro, quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

Art. 17b cpv. 1 e 2: Supplemento di tempo e supplemento salariale

- 1 Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25 per cento almeno al lavoratore che svolge solo temporaneamente un lavoro notturno.
- 2 Il lavoratore che svolge regolarmente o periodicamente un lavoro notturno ha diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento della durata del lavoro notturno da lui svolto. Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato entro un anno. La compensazione può tuttavia essere accordata sotto forma di supplemento salariale ai lavoratori il cui lavoro, regolarmente svolto all'inizio o alla fine delle ore notturne, non supera un'ora.

Art. 19: Deroche al divieto del lavoro domenicale

- 1 Le deroghe al divieto del lavoro domenicale sono soggette ad autorizzazione.
- 2 Il lavoro domenicale regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.
- 3 Il lavoro domenicale temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno. Il datore di lavoro accorda al lavoratore un supplemento salariale del 50 per cento.
- 4 La SECO autorizza il lavoro domenicale regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro domenicale temporaneo.
- 5 Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro domenicale senza il suo consenso.
- 6 I Cantoni possono fissare al massimo quattro domeniche all'anno durante le quali i lavoratori possono essere occupati nei negozi senza autorizzazione.

Art. 20: Domenica libera e riposo compensativo

- 1 Il giorno settimanale di riposo deve cadere in domenica almeno una volta ogni due settimane, immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero. Rimane salvo l'articolo 24.
- 2 Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva.
- 3 Il datore di lavoro può occupare temporaneamente i lavoratori durante il riposo compensativo, se ciò è necessario per impedire il deperimento di beni o per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio; il riposo compensativo deve essere allora accordato entro la settimana successiva.

Art. 31: Durata del lavoro e del riposo

- 1 La durata del lavoro giornaliero dei giovani non può superare quella degli altri lavoratori della stessa azienda o, in difetto, quella ammessa dall'uso locale, né in alcun caso nove ore. L'eventuale lavoro straordinario come pure i corsi obbligatori svolti nel tempo di lavoro sono computati nella durata del lavoro.
- 2 Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse. I giovani minori di 16 anni compiuti possono lavorare fino alle 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle 22 al massimo. Rimangono salve le disposizioni derogatorie sull'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.
- 3 I giovani minori di 16 anni compiuti non possono essere occupati in lavoro straordinario.
- 4 Il datore di lavoro non può occupare giovani durante la notte o di domenica. Deroche possono essere previste per ordinanza, segnatamente nell'interesse della formazione professionale e per l'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

Art. 35: Tutela della salute durante la maternità

- 1 Il datore di lavoro deve occupare le donne incinte e le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute o la salute del bambino non sia pregiudicata.
- 2 L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di donne incinte e madri allattanti in lavori gravosi e pericolosi.
- 3 Le donne incinte e le madri allattanti che non possono essere occupate in taluni lavori in base alle prescrizioni del capoverso 2 hanno diritto all'80 per cento del salario e a un'indennità adeguata per la perdita del salario in natura, nella misura in cui il datore di lavoro non possa offrire loro un lavoro equivalente.

Art. 35a: Occupazione durante la maternità

- 1 Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso.
- 2 Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.
- 3 Le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso.
- 4 Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto.

Art. 35b: Lavoro compensativo e pagamento continuato del salario durante la maternità

- 1 Il datore di lavoro è obbligato a offrire, per quanto possibile, alle donne incinte occupate tra le 20 e le 6 un lavoro equivalente tra le 6 e le 20. Tale obbligo sussiste anche per il periodo che intercorre tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto.
- 2 Le donne occupate tra le 20 e le 6 hanno diritto all'80 per cento del salario, oltre agli eventuali supplementi per il lavoro notturno, e a un'indennità adeguata per il salario in natura venuto a mancare nei periodi fissati dal capoverso 1, qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente.

Art. 46: Elenchi e altri atti

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti, da cui risultano le indicazioni necessarie all'esecuzione della presente legge e delle relative ordinanze. Per il resto sono applicabili le disposizioni della legge federale del 19 giugno 19922 sulla protezione dei dati.

Disposizioni dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)

Art. 60: Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità (art. 35 e 35a LL)

- 1 Le donne incinte e le madri allattanti non possono assolutamente essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero; questa durata non supera in alcun modo le nove ore.
- 2 Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:
 - a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;
 - b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;
 - c. per una durata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.

Art. 61: Alleviamento dei compiti (art. 35 LL)

- 1 Le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi beneficiano, a partire dal quarto mese di gravidanza, di un riposo giornaliero di 12 ore e, oltre alle pause previste all'articolo 15 della legge, di una breve pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di 2 ore di lavoro.
- 2 A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a quattro ore giornaliere.

Art. 62: Lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (art. 35 LL)

- 1 Il datore di lavoro può occupare donne incinte e madri allattanti nei lavori pericolosi o gravosi soltanto se, in base a una valutazione dei rischi, non risultano minacce concrete per la salute della madre e del bambino o se è possibile ovviare a tali minacce mediante adeguate misure di protezione. Sono fatti salvi ulteriori motivi di esclusione di cui al capoverso 4.
- 2 Se soltanto mediante l'adozione di adeguate misure di protezione è possibile eliminare minacce pericolose per la salute della madre e del bambino, l'efficacia di queste misure deve essere verificata periodicamente, almeno ogni trimestre. Se l'obiettivo di protezione non viene raggiunto, occorre procedere conformemente agli articoli 64 capoverso 3 e 65 della presente ordinanza.

- 3 Sono considerati lavori pericolosi o gravosi per le donne incinte e le madri allattanti tutti quei lavori che, per esperienza, si ripercuotono negativamente sulla salute di queste donne e dei loro bambini. Ne fanno parte in particolare:
 - a. lo spostamento manuale di carichi pesanti;
 - b. i movimenti o le posizioni del corpo che provocano una fatica precoce;
 - c. i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni;
 - d. i lavori in condizioni di sovrappressione come il lavoro in camera di pressione, l'immersione ecc.;
 - e. i lavori che espongono al freddo o al caldo oppure a un'umidità eccessiva;
 - f. i lavori sottoposti agli effetti di radiazioni nocive o al rumore;
 - g. i lavori sottoposti agli effetti di sostanze nocive o di microrganismi;
 - h. i lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio.
- 4 Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca stabilisce in un'ordinanza i criteri di valutazione dei lavori pericolosi o gravosi elencati nel capoverso 3. Esso definisce inoltre le sostanze, i microrganismi e i lavori che, per esperienza e per lo stato della scienza, presentano un potenziale di pericolo particolarmente elevato per la madre e il bambino e per i quali è vietata ogni occupazione di donne incinte e di madri allattanti.

Art. 63: Valutazione dei rischi e informazione (art. 35 e 48 LL)

- 1 Un'azienda con lavori pericolosi o gravosi per la madre e il bambino giusta l'articolo 62 deve, mediante un esperto competente, procedere alla valutazione dei rischi secondo i principi dell'articolo 11a segg. dell'ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e alle prescrizioni specifiche sul ricorso a specialisti in caso di maternità.
- 2 La valutazione dei rischi è effettuata prima dell'assunzione di donne in un'azienda o in una parte dell'azienda giusta l'articolo 62 e in occasione di ogni modifica importante delle condizioni di lavoro.
- 3 Il risultato della valutazione dei rischi e le misure di protezione proposte dagli specialisti devono essere registrati per scritto. Nella valutazione dei rischi occorre osservare:
 - a. le prescrizioni giusta l'articolo 62 capoverso 4;
 - b. le prescrizioni dell'ordinanza 3 del 18 agosto 1993 concernente la legge; e
 - c. l'ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
- 4 Il datore di lavoro deve provvedere a informare e istruire, in modo tempestivo, esauriente e adeguato, le donne che svolgono lavori gravosi e pericolosi sui pericoli e i provvedimenti connessi con la gravidanza e la maternità.

Art. 64: Esenzione dal lavoro e trasferimento (art. 35 e 35a LL)

- 1 Le donne incinte e le madri allattanti sono esentate, su loro domanda, da lavori che sono gravosi per loro.
- 2 Le donne che, conformemente al certificato medico, nei primi mesi dopo il parto non hanno ripreso appieno la propria capacità lavorativa, non possono essere impiegate in lavori che superano detta capacità.
- 3 Il datore di lavoro deve trasferire una donna incinta o una madre allattante a un posto di lavoro equivalente e che non presenta pericoli per lei, se:
 - a. la valutazione dei rischi rivela un pericolo per la sicurezza e la salute della mamma o del bambino, e non può essere adottata alcuna misura di protezione adeguata; o se
 - b. è accertato che la donna in questione utilizza sostanze, microrganismi o svolge lavori connessi con un elevato potenziale di pericolo giusta l'articolo 62 capoverso 4.

Art. 65: Lavori vietati durante la maternità (art. 35 LL)

Se non è possibile un trasferimento giusta l'articolo 64 capoverso 3, la donna in questione non può più essere occupata nell'azienda o nella parte d'azienda interessata dal pericolo.

Art. 73: Elenchi e altri atti (art. 46 LL)

- 1 Gli elenchi e gli atti devono contenere i dati necessari all'esecuzione della legge, in particolare:
 - a. i dati personali del lavoratore;
 - b. il tipo di attività del lavoratore nonché le date dell'inizio e della fine del suo rapporto di lavoro;
 - c. la durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario nonché la loro posizione sull'arco della giornata;
 - d. i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente se non cadono regolarmente di domenica;
 - e. il periodo e la durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora;
 - f. le deroghe aziendali alla definizione di giorno, notte e domenica ai sensi degli articoli 10, 16 e 18 della legge;
 - g. le regolamentazioni concernenti il supplemento di tempo giusta l'articolo 17b capoversi 2 e 3 della legge;
 - h. i supplementi di tempo e i supplementi salariali prescritti dalla legge;
 - i. i risultati delle inchieste mediche quanto all'idoneità o all'inidoneità in caso di lavoro notturno o di maternità;
 - j. la presenza di motivi di esclusione oppure i risultati della valutazione dei rischi in caso di maternità e le misure aziendali adottate di conseguenza.
- 2 Gli elenchi e gli altri atti devono essere conservati per almeno cinque anni dopo la scadenza della loro validità.

- 3 Gli organi d'esecuzione e di vigilanza possono consultare elenchi e atti supplementari, sempreché sia necessario per l'adempimento dei loro compiti. Se necessario ai fini dell'inchiesta, l'autorità competente può disporre. Al termine dell'inchiesta, essi vanno restituiti al datore di lavoro.

Disposizioni dell'Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)

Art. 4: Esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale nonché per il lavoro continuo

- 1 Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare integralmente o parzialmente lavoratori durante la notte.
- 2 Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare integralmente o parzialmente lavoratori la domenica.
- 3 Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare lavoratori nel lavoro continuo.

Art. 12: Numero di domeniche libere

- 1 Il lavoratore beneficia di almeno 26 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nel corso di un trimestre civile deve essere tuttavia garantita almeno una domenica libera.
- ^{1 bis} Il lavoratore beneficia di almeno 18 domeniche libere per anno civile, sempre che almeno 12 volte nel corso dell'anno civile sia stato accordato un riposo settimanale minimo di 59 ore consecutive. Queste 59 ore comprendono il riposo giornaliero, il sabato e la domenica interi. Le domeniche libere possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno.
- 2 Il lavoratore beneficia di almeno 12 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nelle settimane senza domenica libera deve essere tuttavia accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero un riposo settimanale di 36 ore consecutive.
- ^{2 bis} Il lavoratore beneficia di almeno 12 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nelle settimane senza domenica libera è accordato un riposo settimanale di 47 ore consecutive oppure di due volte 35 ore consecutive.
- 3 Se il lavoratore beneficia della settimana di cinque giorni nella media dell'anno civile, il numero delle domeniche libere può essere ridotto a quattro. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno

Art. 13: Riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi può essere accordato in blocco per un anno civile.

Art. 14: Semigiornata libera settimanale

- 1 La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di otto settimane al massimo.
- 2 La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di 12 settimane al massimo nelle aziende soggette a forti fluttuazioni stagionali.
- 3 La semigiornata libera settimanale può essere ridotta da otto a sei ore consecutive. Essa deve essere accordata il mattino fino alle 12.00 o il pomeriggio a partire dalle 14.00. La perdita di ore di riposo dovuta alla riduzione deve essere accordata in blocco entro sei mesi.

Art. 27a: Aziende di trasformazione della carne

- 1 Alle aziende di trasformazione della carne e ai lavoratori in esse occupati per la trasformazione della carne nonché per il suo imballaggio e il suo immagazzinamento si applicano l'articolo 4 per la notte a partire dalle 02.00 durante due giorni alla settimana, per gli altri giorni a partire dalle 04.00 e per la domenica a partire dalle 17.00, nonché gli articoli 12 capoverso 1, 13 e 14 capoverso 1.
- 2 Per aziende di trasformazione della carne si intendono aziende che si occupano principalmente di produzione, trasformazione, valorizzazione della carne e della preparazione di prodotti a base di carne.

V. Decreto del Consiglio federale

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria del 2 dicembre 2020

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956 concernente
il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, *decreta:*

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'artigianato svizzero della
macelleria, del 1° gennaio 2021 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

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

2° Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL) sono applicabili a tutte le
imprese (datori di lavoro) dell'artigianato della macelleria e dell'economia carnea. Questo riguarda in particolare le
imprese che svolgono in prevalenza le seguenti attività:

- a. produzione, lavorazione e trasformazione della carne;
- b. fabbricazione di prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne;
- c. commercio all'ingrosso e al dettaglio di carne, prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne.

Sono esclusi i grandi distributori della vendita al dettaglio, nonché le imprese ad essi legate economicamente.

3° Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori (inclusi gli apprendisti, i lavoratori
occupati a tempo parziale e gli aiutanti avventizi) occupati nelle imprese ai sensi del capoverso 2. Sono esclusi.

- a. direttori, direttori aziendali e dipendenti che ricoprono funzioni equivalenti;
- b. membri della famiglia del datore di lavoro (coniuge, genitori, fratelli, discendenti diretti);
- c. collaboratori occupati prevalentemente in un'impresa secondaria oppure nell'economia domestica;

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

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 8b CCL, cifra 4 supplemento del
CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il
relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri
documenti che in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive
stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze
o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere
ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2021 ed è valido sino al 31 dicembre 2023.

2 dicembre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Il documento completo è disponibile su internet all'indirizzo https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html

Note personali

Indirizzi importanti



Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Sihlquai 255
C.P.
8031 Zurigo

www.sff.ch
info@sff.ch

Segretariato:
telefono 044 250 70 60

Associazione Svizzera del Personale della Macelleria aspm



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Berninastrasse 25
8057 Zurigo

www.mpv.ch
info@mpv.ch

Segretariato:
telefono 044 311 64 06

Commissione paritetica per l'applicazione del CCL nell'economia della carne

c/o Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC
Sihlquai 255
C.P.
8031 Zurigo

info@parikom-metzger.ch

Segretariato:
telefono 044 250 70 60

