

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

del 3 novembre 2015

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ 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 dell'11 aprile 2014 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro, dichiarate d'obbligatorietà generale, sono applicabili a tutte le imprese dell'artigianato della macelleria e dell'economia carnea, nonché ai lavoratori impiegati in queste imprese (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale e gli aiutanti avventizi). Il provvedimento 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;
- c. commercio all'ingrosso e al dettaglio di carne e prodotti a base di carne.

³ Sono esclusi i grandi distributori della vendita al dettaglio, comprese le loro filiali, nonché le imprese ad essi legate economicamente. Sono inoltre 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. studenti delle scuole professionali durante il periodo scolastico;
- d. collaboratori occupati prevalentemente in un'impresa secondaria oppure nell'economia domestica;

¹ RS 221.215.311

- e. il personale di vendita del Canton Ginevra (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale, il personale ausiliario, il personale temporaneo e gli aiutanti avventizi).

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi (art. 8b 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 la SECO richiede in singoli casi. 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

¹ I decreti del Consiglio federale del 18 febbraio 2002, 19 febbraio 2004, 4 novembre 2004, 13 marzo 2006, 24 maggio 2007, 23 luglio 2008, 19 marzo 2009, 22 aprile 2010, 21 aprile 2011, 17 ottobre 2011, 2 settembre 2014 e del 23 aprile 2015 che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria sono abrogati.

² Il presente decreto entra in vigore il 1° dicembre 2015 ed è valido sino al 31 dicembre 2017.

3 novembre 2015

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria

concluso l'11 aprile 2014

tra

l'Unione professionale svizzera della carne (UPSC),

da una parte

e

l'Associazione svizzera del personale della macelleria,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 4a Esecuzione, formazione professionale e sicurezza sul lavoro

² Il «Fondo paritetico per la formazione e la sicurezza sul lavoro e per l'esecuzione del CCL» («Fondo per la formazione») ha come scopo la promozione della formazione e del perfezionamento nonché della sicurezza sul lavoro ed è utile nell'esecuzione del presente CCL.

Esecuzione del CCL

Art. 8a Commissione paritetica

¹ Per l'esecuzione del CCL esiste una commissione paritetica.

² Alla commissione paritetica compete l'esecuzione 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 sul lavoro;
- b. mediazione in caso di discordanze tra datori di lavoro e lavoratori;
- c. svolgimento di controlli in merito al rispetto del CCL;
- d. stabilire una penale in caso di inadempienza al CCL;
- e. incasso ed amministrazione del contributo ai costi di esecuzione;
- f. traslazione 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 diritto, nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, al rispetto comune delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro in base all'articolo 357b del CO.

Art. 8b Contributo ai costi di esecuzione

¹ Datore di lavoro e lavoratore (incl. apprendisti) sono tenuti a versare i contributi al «Fondo paritetico per la formazione e la sicurezza sul lavoro nonché per l'esecuzione del CCL» (il cosiddetto «contributo ai costi di esecuzione») per ogni mese del calendario in cui il lavoratore è impiegato, anche se parzialmente.

² I contributi secondo il capoverso 3 sono i seguenti: il datore di lavoro e il lavoratore versano ciascuno Fr. 2.50 al mese. L'obbligo relativo al contributo dipende dalle iscrizioni sul conto individuale (CI) del lavoratore presso le casse AVS competenti.

³ Il contributo ai costi di esecuzione («cinque franchi per la formazione») viene impiegato per promuovere la formazione ed il perfezionamento professionali nonché la sicurezza sul lavoro, come pure per coprire i costi per l'esecuzione del CCL.

Art. 8c Penali

¹ La commissione paritetica può imporre ai datori di lavoro e ai lavoratori che contravengono alle disposizioni del CCL di pagare le spese processuali ...

² Essa ha inoltre la facoltà di stabilire delle penali per i seguenti importi massimi:

- a. in caso di inadempienza da parte del datore di lavoro fino al 130 % dell'importo arretrato richiesto;
- 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 penale in modo tale da scoraggiare in futuro i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dal commettere infrazioni al CCL. L'ammontare della penale viene fissato secondo i seguenti criteri:

- a. importo delle prestazioni in denaro arretrate;
- b. infrazione delle disposizioni del CCL di tipo non pecuniario;
- c. rilevanza della disposizione non rispettata del CCL;
- d. dimensioni dell'impresa;
- e. caso di ripetuta infrazione delle disposizioni del CCL;
- f. adempimento di obblighi in seguito a richiamo o ritardato.

⁴ In caso di violazioni delle disposizioni del CCL, sia datore di lavoro che lavoratori possono essere sanzionati dalla commissione paritetica in conformità con il regolamento interno.

Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 12 Conclusioni 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 termine della durata massima di tre mesi. Alla conclusione di un contratto di lavoro, deve essere esplicitamente richiamata l'attenzione di ciascun lavoratore sul presente CCL.

Art. 13 Tempo di prova

¹ Il tempo di prova è pari generalmente a tre mesi, laddove è possibile concordare per iscritto un tempo di prova di durata inferiore.

Art. 14 Rapporti di lavoro di durata determinata

¹ Se un rapporto di lavoro è concluso per 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 per 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 Regolare disdetta

¹ Durante il tempo 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 tempo di prova i termini di disdetta sono i seguenti:

nel 1° anno di servizio	1 mese
dal 2° e fino al 9° anno di servizio	2 mesi
dal 10° anno di servizio	3 mesi

È possibile concordare per iscritto un termine di disdetta più lungo.

³ La disdetta è di genere ricettizio. Nel caso in cui l'invio non è effettuato tramite lettera raccomandata, la ricezione va confermata dalla firma personale del destinatario. La disdetta deve avvenire al più tardi l'ultimo giorno lavorativo, per la fine del mese in questione.

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. 19 Certificato di lavoro/Attestato di lavoro

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.

Orario di lavoro

Art. 20 Orario di lavoro normale

¹ L'orario di lavoro settimanale normale dei lavoratori ammonta in caso di grado di occupazione del 100 %, ... a 43 ore (...). Sono riservate le stipulazioni contrattuali individuali con dirigenti di azienda e lavoratori con funzioni equivalenti secondo la cifra 1.1C dell'allegato al CCL (vedi appendice 1, cifra 1c).

⁶ Un occasionale orario di lavoro settimanale più breve o più lungo deve essere compensato entro 14 settimane, ma entro 12 mesi al più tardi, oppure pagato (riservato l'art. 13 LL).

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 secondo l'articolo 20 del presente CCL.

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 di libero ed in caso di necessità.

⁴ Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata. Se ciò è impossibile, esso deve essere pagato obbligatoriamente al più tardi entro 12 mesi con un supplemento del 25 % sul salario lordo.

Art. 26 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo

¹ La ripartizione dell'orario lavorativo viene fissata dal datore di lavoro e dal lavoratore, nell'ambito dell'articolo 20 del presente CCL, ed è appropriatamente vincolante per entrambe le parti.

² Il controllo della durata del lavoro prestato deve avvenire 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, lo stesso si intenderà accettato nella misura in cui non venga contestato entro cinque giorni dalla consegna/comunicazione.

³ In caso di impiegati direttivi (categorie salariali secondo libero accordo ai sensi dell'allegato) è possibile una registrazione semplificata della durata del lavoro secondo la direttiva della Seco, cifra 2, capoverso b di dicembre 2013.

Vacanze

Art. 27a Durata delle vacanze

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

fino al 5° anno di servizio	4 settimane
dal 6° al 25° anno di servizio oppure a partire dal 50° anno di età	5 settimane
dal 26° anno di servizio	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 di vacanza.

⁴ Eventuali giornate di libero concesse durante l'anno di servizio, senza deduzione dal salario, possono essere conteggiate con le vacanze. Giornate festive ufficiali che cadono nel periodo di vacanza non valgono come vacanze e possono essere recuperate.

Art. 28 Ferie aziendali

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'articolo 20 capoverso 6 del presente CCL, oppure occuparli durante le ferie aziendali con lavori attinenti alla professione.

Art. 29 Remunerazione durante le vacanze

¹ Durante le vacanze il datore di lavoro pagherà al lavoratore l'intero salario corrispondente. ...

² Se i giorni di vacanza non possono più essere concessi allo scioglimento del rapporto di lavoro, per lo stesso periodo va pagato il salario. Se al contrario il lavoratore ha già fatto troppe vacanze nell'anno in cui lascia il servizio, il datore di lavoro ha diritto alla corrispondente riduzione del salario (...).

³ In caso di vacanze disposte dall'azienda e di ore in difetto da ciò risultanti, queste ultime non verranno dedotte dal datore di lavoro al lavoratore qualora si addivenga a una risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 30 Collaboratori con salario orario

¹ L'indennità per le vacanze può essere versata insieme al salario del corrente mese, quale aggiunta al salario lordo se

- a. si tratta di tempo parziale molto irregolare oppure di interventi molto brevi;
e
- b. la quota di salario che riguarda le vacanze è menzionata separatamente sia nel contratto sia in ogni singolo conteggio di salario e se il lavoratore ha la possibilità effettiva, per tutta la durata del rapporto di lavoro, di prendere le vacanze.

² L'indennità per le vacanze ai sensi del capoverso 1 viene calcolata come segue:

- 8,33 % del salario lordo se si ha diritto a 4 settimane di vacanza all'anno;
- 10,64 % del salario lordo se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
- 13,04 % del salario lordo se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

Mezza giornata libera, giorni festivi

Art. 34 Mezza giornata libera

¹ Il lavoratore che lavora sei giorni alla settimana ha diritto ad almeno una mezza giornata di libero che, se possibile, deve sempre cadere nello stesso giorno.

Art. 35 Giorni festivi

¹ I giorni festivi legali sono quelli parificati alle domeniche e stabiliti dai cantoni ... Nell'artigianato della macelleria questi giorni festivi parificati alle domeniche sono riconosciuti quali giorni festivi retribuiti.

² Nelle settimane in cui cadono giorni festivi locali non legali, l'orario di lavoro settimanale previsto non viene ridotto. Le ore lavorative perse possono essere recuperate secondo l'articolo 20 capoverso 6 del presente CCL.

³ Qualora un giorno festivo legale cada in un giorno della settimana (da lunedì a venerdì), l'orario di lavoro settimanale previsto viene ridotto delle ore che sarebbero state fatte se il giorno fosse stato feriale. Per i lavoratori che lavorano regolarmente il sabato, tale regolamento vale anche qualora il giorno festivo cada di sabato.

⁴ Per 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 orario è inclusa nel salario base già concordato. In caso di nuovi contratti di lavoro che vengano conclusi a partire dal 1° gennaio 2015, tale indennità del 3,2 % deve essere indicata esplicitamente quale parte integrante del salario base.

Assenze, congedo

Art. 36 Assenze

Il lavoratore ha diritto a tempo libero retribuito nei seguenti casi, se cadono in un giorno lavorativo:

– matrimonio, il proprio	2 giorni
– nascita di figli propri	2 giorni
– morte del coniuge o partner di vita o di figli propri	3 giorni
– morte di un genitore	2 giorni
– morte di suocero o suocera, genero o nuora morte di nonno o nonna, fratello o sorella,	1 giorno
– cognato o cognate	1 giorno
– trasloco in un altro appartamento (escluso quello in una camera ammobiliata)	1 giorno
– reclutamento e ispezione militare: per il tempo necessario, al 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

Art. 38 Formazione professionale e perfezionamento

Per la formazione ed il perfezionamento nella professione relativi all'attività del lavoratore sul posto di lavoro, ... 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.

Retribuzione

Art. 39 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 5° 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 al più tardi entro il 5° giorno lavorativo successivo alla data in cui cessa l'impiego (per le pretese vedi l'art. 18 del presente CCL).

Tredicesima, premi per anzianità di servizio

Art. 42 Tredicesima

¹ Ogni lavoratore ha diritto ogni anno al versamento di una tredicesima, calcolata in base al salario base medio mensile del corrispondente anno. La tredicesima va versata in dicembre (al più tardi il 15), come segue

- a. nel 1° anno civile di impiego nella stessa azienda: metà del salario base;
- b. nel 2° anno civile e negli anni civili seguenti di impiego nella stessa azienda: l'intero salario base.

² Il computo degli anni civili inizia nell'anno di entrata in un'azienda.

³ All'entrata ed alla partenza da un'azienda risultano diritti pro rata per l'anno in questione.

⁴ Per i lavoratori che ricevono un salario orario, per calcolare la tredicesima ci si può basare sul salario base medio percepito negli ultimi 12 mesi, sino a fine novembre.

Art. 43 Premi per anzianità di servizio

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

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| per 10 anni di servizio: | un quarto del salario lordo mensile |
| per 20 anni di servizio: | la metà del salario lordo mensile |
| per 30 anni di servizio: | l'intero salario lordo mensile |
| per 40 anni di servizio: | un salario e mezzo lordo mensile |

² L'anno di servizio viene calcolato a partire dall'assunzione fissata mediante contratto.

³ Il conteggio degli anni di impiego incomincia dal giorno dell'entrata contrattuale in servizio. Si considerano anni di impiego gli anni prestati, nella misura in cui un'eventuale interruzione fino alla ripresa del servizio non sia durata più di quattro mesi. Vengono conteggiati la durata dell'istruzione di base, l'occupazione consecutiva con salario orario, nonché gli anni di servizio prima di un congedo non retribuito.

Indennità in caso di impedimento del lavoratore

Art. 44 Disposizioni di principio

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 più presto possibile e in forma adeguata al datore di lavoro/superiore 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.

Art. 45 Obbligo di pagamento continuato del salario in caso di malattia

³ Il datore di lavoro, in caso di assoggettamento a un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, deve corrispondere il salario ai lavoratori secondo l'articolo 45a. In caso di esenzione dall'assoggettamento a un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia ai sensi dell'articolo 45a cifra 7 il salario deve essere versato interamente per la durata stabilita dalla Scala bernese (allegato 1), dedotto il giorno di assenza non retribuito.

Art. 45a Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

¹ I datori di lavoro devono assicurare collettivamente i lavoratori sottoposti al CCL, al più tardi a partire dal 4° mese di servizio, per un'indennità giornaliera per malattia in caso di inabilità al lavoro per l'80 % del salario (cfr. art. 324b CO).

² I premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera vengono assunti ... per metà dall'azienda e per metà dai lavoratori.

³ L'impresa stipula l'assicurazione collettiva per le indennità giornaliere con un periodo d'attesa di al massimo 30 giorni. Durante questo periodo, spetta al datore di lavoro corrispondere il 100 % del salario, eccezion fatta per il primo giorno di perdita di guadagno per ciascun caso di malattia.

⁴ Qualora sia il datore di lavoro stesso ad anticipare il pagamento continuato del salario, le relative indennità giornaliere spettano a lui.

⁵ Le condizioni dell'assicurazione devono prevedere almeno:

- a. l'inizio della copertura assicurativa a partire al più tardi dal 4° mese del rapporto di lavoro;
- b. un termine di proroga della prestazione pari al massimo a 30 giorni;
- c. il versamento dell'indennità giornaliera per malattia dal termine del periodo di attesa fino al 73° giorno dall'inizio della malattia;
- d. l'indennità per perdita di guadagno all'80 % in seguito a malattia;
- e. il versamento dell'indennità giornaliera in caso d'inabilità parziale al lavoro, corrispondente alla percentuale dell'inabilità se questa raggiunge almeno il 25 %;
- f. l'esclusione dal diritto al versamento delle indennità in caso di permanenza all'estero superiore ai 90 giorni; eccezioni: se il soggiorno all'estero è effettuato per motivi di lavoro, in caso di disposizioni di legge diverse oppure in caso di soggiorno in una casa di cura e ancora se il rientro in Svizzera è impossibile per motivi di salute;

- g. le indennità giornaliere dell'assicurazione d'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 al regolamento di previdenza.

(...)

⁶ Qualora l'assicurazione d'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.

⁷ Se, per motivi particolari, non è possibile stipulare un'assicurazione per le indennità giornaliere in caso di malattia oppure se l'assicurazione si 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'Articolo 324a CO. A tal proposito, la durata del pagamento continuato dell'intero salario è conforme alla Scala bernese.

Art. 46 Gravidanza e parto

¹ Il pagamento del salario durante l'impedimento al lavoro dovuto alla gravidanza della lavoratrice si basa sull'articolo 45 del presente CCL e richiede un certificato di inabilità al lavoro.

Art. 47 Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile

¹ Durante 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 come 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.

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 regolare disdetta da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intero salario.

⁴ Se il lavoratore presta servizio di difesa civile sono analogamente applicabili le disposizioni di cui sopra.

⁵ L'IPG – Indennità per perdita di guadagno – viene conteggiata con il salario.

Cifra 1: Descrizione delle categorie di salario – classificazione

(Dall'appendice 1 del Contratto collettivo, cifra 1)

- a) *Macellaio-salumiere o macellaia- salumiera AFC*
- b) *Macellaio-salumiere o macellaia- salumiera indipendente*
Il macellaio-salumiere AFC indipendente deve saper eseguire da solo tutti i lavori nella macelleria, senza guida né istruzioni del datore di lavoro. Egli è responsabile verso il datore di lavoro dei lavori eseguiti. In caso di necessità egli deve essere capace di sostituire altri macellai-salumieri o il suo superiore diretto.
- c) *Macellaio-salumiere o macellaia-salumiera con responsabilità particolari*
Tali posti esistono nelle aziende più grandi. Questi lavoratori sono abilitati a dirigere un reparto (es. vendita, produzione, macellazione, preparazione della carne). A questa categoria appartengono pure i macellai commercianti, i primi salumieri e i gerenti di filiale delle medie aziende.
- d) *Dirigenti di azienda e lavoratori con funzioni equivalenti*
A questa categoria appartengono i dirigenti di un'azienda, i dirigenti di un reparto di grandi aziende, dirigenti del reparto macelleria di grandi filiali, direttori e persone con funzioni equivalenti.
- e) *Personale qualificato*
Vi rientrano addetti di macelleria e addetti del commercio al dettaglio CFP
- f) *Macellaio-salumiere o macellaia-salumiera la cui efficienza è al di sotto della media*
Vengono così definiti quei macellai-salumieri qualificati la cui efficienza è al di sotto della media. A questa categoria appartengono pure i macellai stranieri la cui formazione ed efficienza non sono sufficienti (macellai che non sono in possesso di una formazione professionale riconosciuta dalla SEFRI come equivalente alla formazione svizzera per macellai-salumieri).
- g) *Personale ausiliari*
Vengono considerati personale ausiliario i dipendenti della macelleria senza diploma di formazione professionale specifica.

Cifra 2: Salari

(Dall'allegato al Contratto collettivo, cifra 1)

I salari mensili minimi (lordi) sono i seguenti:

	Fr.
1.1A Macellai (macellaie), macellai/ie-salumieri/e, impiegati/e del commercio al dettaglio ciascuno con AFC (formazione triennale, cfr. appendice 1, 1°)	4050.–
1.1B Macellai/ie indipendenti, macellai/ie-salumieri/e, impiegati/e del commercio al dettaglio ciascuno con AFC (cfr. appendice 1, 1b)	4220.–
1.1C Macellai (macellaie), macellai/ie-salumieri/e, impiegati/e del commercio al dettaglio con responsabilità particolari (cfr. appendice 1, 1c)	4675.–
1.1D Dirigenti di azienda, dirigenti di filiale e lavoratori/lavoratrici con funzioni equivalenti (cfr. appendice 1, 1d)	secondo libero accordo
1.1E Addetti/e di macelleria, assistenti del commercio al dettaglio ciascuno con CFP (formazione biennale, cfr. appendice 1, 1e)	3650.–
1.1F In caso di efficienza al di sotto della media (cfr. appendice 1, 1f):	Secondo libero accordo
– macellai/ie, macellai/ie-salumieri/e, impiegati del commercio al dettaglio ciascuno con AFC	3350.–
– addetti/e di macelleria CFP: riduzione massima a	
– Assistenti del commercio al dettaglio CFP riduzione massima a	3600.–
1.1G Personale ausiliario (secondo appendice 1, 1g) e aiutanti avventizi (cfr. art. 14 CCL)	Secondo libero accordo
1.2 In caso di nuovi contratti di lavoro i suddetti salari base possono essere ridotti del 5 % al massimo nei comuni a salari bassi indicati alla cifra 5.	
1.3 I suddetti salari base possono essere ridotti solo per le eccezioni definite alla voce 1.2. Datori di lavoro e lavoratori si accorderanno liberamente per stabilire quale sia il salario reale in base alle prestazioni e alla responsabilità.	
1.4 Il diritto del lavoratore agli assegni familiari è regolato dalla legislazione cantonale.	

Cifra 3: Utensili, abiti di lavoro

(Dall'allegato al Contratto collettivo, cifra 2)

- 3.1 Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore i coltelli e gli abiti da lavoro (due grembiuli lunghi o corti ed un grembiule di gomma).
- 3.2 D'accordo con il datore di lavoro il lavoratore può fare uso dei propri coltelli e abiti da lavoro, provvedendo pure al lavaggio. In questo caso il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

	al mese, fr.	all'anno, fr.
Coltelli in totale	4.–	48.–
grembiuli	6.–	72.–
1 grembiule di gomma	4.–	48.–
Lavaggio degli abiti di lavoro	30.–	360.–

- 3.3 Il lavoratore deve provvedere, a seconda del genere di attività e secondo le istruzioni del datore di lavoro, al sufficiente ricambio degli abiti da lavoro.

Cifra 4: Vitto e alloggio

(Dall'allegato al Contratto collettivo, cifra 3)

- 4.1 Datore di lavoro e lavoratore potranno accordarsi per eventuale vitto e alloggio presso il datore di lavoro.

- 4.2 Per il vitto e l'alloggio vanno conteggiati i seguenti importi:

prima colazione	fr. 3.50	
pranzo	fr. 10.—	
cena	fr. 8.—,	totale fr. 21.50 al giorno = fr. 645.– al mese
camera		totale fr. 11.50 al giorno = fr. 345.– al mese
vitto/alloggio		totale fr. 33.— al giorno = fr. 990.– al mese

- 4.3 L'indennità per spuntini consumati tra i pasti principali verrà concordata tra datore di lavoro e lavoratore.

- 4.4 Pasti non consumati devono essere pagati dal lavoratore se egli non ha preannunciato la sua assenza almeno quattro ore prima dell'ora del pasto. Assenze durante giorni festivi, liberi o di domenica devono essere annunciate al più tardi la sera precedente.

Cifra 5: Comuni a salari bassi

Giura

2926 Boncourt
2923 Basse-Allaine
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2907 Rocourt
2906 Haute-Ajoie
2902 Fontenais
2905 Courtedoux
2889 Clos du Doubs
2950 Courtemautruy
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 La Baroche
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Dampfreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

Ticino

6830 Chiasso
6834 Morbio Inferiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6853 Ligornetto
6864 Arzo
6862 Rancate
6866 Meride
6875 Casima
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6825 Capolago
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio