

A. Definizioni, parti contraenti, scopo e campo d'applicazione del CCL	3
Art. 1 Definizioni	3
Art. 2 Parti contraenti	4
Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto	4
Art. 4 Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare	4
Art. 5 Campo d'applicazione aziendale	4
Art. 6 Campo d'applicazione personale	5
Art. 6a Lavoratori formati	5
Art. 6b Lavoratori non formati	5
Art. 6c Eccezioni	5
Art. 7 Abrogato	6
Art. 8 Deroghe alle regolamentazioni del CCL	6
B. Inizio e cessazione del rapporto di lavoro	6
Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova	6
Art. 10 Disdetta	6
C. Salario	7
Art. 11 Salari minimi / regolamentazioni salariali	7
Art. 12 Trattative salariali	7
Art. 13 13 ^a mensilità	7
Art. 14 Versamento del salario	8
D. Orario di lavoro e tempo di riposo	8
Art. 15 Orario di lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni	8
Art. 16 Controllo dell'orario del lavoro	9
Art. 16 ^{bis} Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro	9
Art. 17 Ore di lavoro tra le 22.00 e le 03.00	10
Art. 18 Ore supplementari	10
Art. 19 Lavoro straordinario	11
Art. 20 Giorni festivi ufficiali	11
Art. 21 Lavoro domenicale e nei giorni festivi	12
Art. 22 Durata delle vacanze	12
Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze	13
Art. 24 Giorni di congedo pagati	13
Art. 25 Formazione professionale specifica di base e continua	14
E. Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori	14
Art. 26 Obblighi generali dei datori di lavoro	14
Art. 27 Attestato di lavoro / certificato di lavoro	15
Art. 28 Obblighi generali dei lavoratori	15
Art. 29 Responsabilità del lavoratore	15
Art. 30 Abrogato	16
Art. 31 Accordo su vitto e alloggio	16
F. Indennità per perdita di salario e assicurazioni sociali	16
Art. 32 Salario in caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa	16
Art. 33 Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	16
Art. 34 Indennità di maternità	17
Art. 35 Servizio militare	17
Art. 36 Infortunio	18
Art. 37 Premi / copertura assicurativa insufficiente	18

G. Previdenza professionale per il personale	19
Art. 38 Cassa pensioni PANVICA	19
H. Disposizioni formali	19
Art. 39 Obbligo di mantenere la pace	19
Art. 39a Violazioni del contratto	19
Art. 40 Commissione permanente	20
I. Questioni finanziarie	20
Art. 41a Costi	20
Art. 41b Contributi professionali	20
Art. 41b ^{bis} Dichiarazione	21
Art. 41c Pena convenzionale	21
Art. 41d Utilizzo dei contributi	22
Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale	22
Art. 43 Durata del CCL / trattative contrattuali	22
Art. 44 Disdetta del CCL	22
Art. 45 Traduzioni	23
J. Disposizioni finali	23
Art. 46 Garanzia dei diritti acquisiti	23
Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2015	23

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

Art. 1 Definizioni

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

1 Parti contraenti

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

2 Datori di lavoro / lavoratori¹

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

3 Anno civile

Per anno civile s'intende di volta in volta il periodo di 12 mesi dal 1° gennaio al 31 dicembre.

4 Anno di servizio

L'anno di servizio corrisponde ad un periodo di 12 mesi a partire dall'inizio del rapporto di lavoro in una determinata azienda, risp. alle dipendenze di un determinato datore di lavoro. Gli anni di tirocinio non sono considerati anni di servizio.

Finché l'interruzione tra due periodi lavorativi non supera i 6 mesi, questi periodi lavorativi svolti all'interno della stessa azienda o alle dipendenze dello stesso datore di lavoro verranno sommati per il calcolo degli anni di servizio del lavoratore in questione. La somma è pertanto esclusa se, durante il periodo d'interruzione, l'azienda è stata rilevata da un altro datore di lavoro oppure se il lavoratore è stato alle dipendenze di un altro datore di lavoro.

La stessa disposizione si applica ai congedi non pagati rispettivamente in caso di stage all'estero. In caso di rilevamento di un'azienda, si applica l'art. 333 CO.

5 Supplemento salariale

Per supplemento salariale s'intende il supplemento sia previsto sia calcolato in base ad una percentuale del salario lordo pagato in aggiunta al rispettivo salario orario lordo (nel caso della settimana lavorativa di 42 ore: salario mensile diviso 182) o al salario mensile e che deve essere specificato separatamente nel contratto o nel conteggio del salario.

Esempi sono i supplementi per il lavoro notturno, il lavoro domenicale, il lavoro nei giorni festivi, il lavoro durante le vacanze, i supplementi per le ore straordinarie, gli assegni per i figli e per la formazione.

¹ Per rendere più scorrevole il testo e facilitarne la lettura, si è scelto di utilizzare di volta in volta la forma maschile per designare le persone di entrambi i sessi. Le formulazioni al femminile si riferiscono unicamente a persone di sesso femminile.

6 Lavoratori a tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale sono lavoratori occupati a meno del 100% nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e ciò a prescindere dal fatto che venga corrisposto loro un salario mensile o orario.

Art. 2 Parti contraenti

Le parti contraenti sono:

per i datori di lavoro:

a) l'Associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

e per i lavoratori:

b) Hotel & Gastro Union

c) il sindacato Syna

Art. 3 Scopo e obiettivi del contratto

1 Adottando chiari principi di politica del personale, le parti contraenti vogliono contribuire a creare nelle aziende un clima di stabilità e fiducia. Le basi a questo scopo sono date da condizioni di lavoro trasparenti e corrette volte a promuovere anche la competitività economica.

2 Le parti contraenti si impegnano affinché nessuno sia discriminato, in particolare per l'origine, la nazionalità, il sesso, l'età, la lingua, la posizione sociale, il modo di vivere, le convinzioni religiose, ideologiche o politiche, oppure a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.

Art. 4 Campo d'applicazione territoriale / accordo complementare

1 Il CCL è valido in tutta la Svizzera.

2 In linea di massima, il CCL è pure valido per i membri della PCS del Canton Ginevra, anche se per alcuni singoli settori valgono delle disposizioni separate concordate dalle parti sociali e riassunte nei "COMPLÉMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENÈVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE".

Art. 5 Campo d'applicazione aziendale

1 Sono assoggettati al presente contratto tutti i datori di lavoro/tutte le aziende nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria, unitamente a tutti i loro settori.

2 Fanno in particolare parte del ramo della panetteria-pasticceria-confetteria le aziende della ristorazione, come caffè e simili, che costituiscono con le aziende sopraccitate un'unità aziendale, a condizione che siano collegate a negozi del commercio al dettaglio e che pratichino essenzialmente gli stessi orari del negozio.

Art. 6 Campo d'applicazione personale

Fatti salvi gli articoli 4 e 5 CCL, sono assoggettati al presente contratto tutti i lavoratori formati conformemente all'art. 6a CCL e tutti i lavoratori non formati conformemente all'art. 6b CCL. I lavoratori impiegati a tempo parziale e gli ausiliari sono assoggettati al CCL nell'ambito del loro impiego.

Art. 6a Lavoratori formati

1 Sono considerati lavoratori formati i titolari di attestati federali (AFC, CFP, EP, EPS), a condizione di essere prevalentemente attivi nella professione appresa (conformità dell'attestato di formazione e funzione prevalentemente esercitata in azienda).

2 Diplomi esteri

I certificati professionali per panettieri e confettieri (produzione) degli stati membri dell'UE e dell'AELS sono equiparati agli attestati professionali svizzeri riconosciuti conformemente al cpv.1 di cui sopra, se i professionisti sono in possesso del certificato professionale internazionale dell'Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC).

3 La commissione permanente può equiparare i certificati professionali esteri agli attestati federali di capacità per quanto riguarda i diritti e i doveri derivanti dal presente CCL.

4 All'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve chiedere informazioni al lavoratore sui suoi diplomi/sulle sue dichiarazioni di equivalenza. L'esito della richiesta di informazioni va messo per iscritto. I diritti del lavoratore formato iniziano a partire dalla ricezione e dalla presa di conoscenza da parte del datore di lavoro dell'esistenza di un attestato professionale conformemente al cpv. 1 di cui sopra o della sua dichiarazione di equivalenza conformemente al cpv. 2 di cui sopra. Fino a quel momento, i lavoratori possono solo far valere salari minimi di lavoratori non formati.

Art. 6b Lavoratori non formati

Sono considerati lavoratori non formati

- a) coloro che non sono in possesso di un attestato professionale federale (AFC o CFP);
- b) coloro la cui formazione professionale effettuata all'estero non è stata equiparata conformemente all'art. 6a cpv. 2 e 3 CCL, oppure
- c) coloro che sono in possesso di un attestato professionale federale (o di un attestato equivalente conformemente all'art. 6a cpv. 2 e 3 CCL) ma che non lavorano prevalentemente nella professione appresa.

Art. 6c Eccezioni

Sono esclusi dal campo d'applicazione personale:

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

- b) familiari del titolare dell'azienda o del direttore aziendale (vale a dire il coniuge, i genitori, i fratelli o le sorelle, i discendenti);
- c) gli apprendisti ai sensi della LFP; r;
- d) gli allievi di scuole professionali durante l'attività scolastica. I praticanti possono essere esclusi per contratto dal CCL, a condizione che il contratto di lavoro sia concluso allo scopo di ottenere l'attestato in una formazione professionale riconosciuta (EP e EPS);
- e) musicisti, artisti, disc jockey.

Art. 7 Abrogato

Art. 8 Deroghe alle regolamentazioni del CCL

- 1 I datori di lavoro e i lavoratori che soddisfano tutti i requisiti per l'applicazione del CCL (dall'art. 4 all'art. 6 CCL) hanno diritto all'applicazione obbligatoria delle disposizioni del CCL.
- 2 Le condizioni di lavoro diverse da quelle indicate nel presente CCL possono essere concordate tra datori di lavoro e lavoratori nel contratto individuale di lavoro, se tali condizioni sono favorevoli al lavoratore. Altrimenti esse sono nulle.
- 3 I lavoratori esclusi dal campo d'applicazione personale (art. 6c CCL) possono assoggettarsi volontariamente al CCL o a parti di esso.

B. Inizio e cessazione del rapporto di lavoro

Art. 9 Contratto di lavoro e periodo di prova

- 1 I rapporti di lavoro devono essere concordati per iscritto.
- 2 Il periodo di prova dura tre mesi per i contratti di lavoro a tempo indeterminato. Questo periodo può essere ridotto ad un mese mediante accordo scritto. L'art. 335b cpv. 3 CO rimane in vigore.
- 3 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento fino all'ultimo giorno del periodo di prova, osservando un termine di preavviso di sette giorni.

Art. 10 Disdetta

- 1 La disdetta del rapporto di lavoro va effettuata per iscritto. Questa condizione di validità è obbligatoria sia in caso di disdetta ordinaria sia in caso di disdetta immediata. La disdetta dev'essere in possesso del destinatario al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso.
- 2 Scaduto il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti per la fine o per il 15 del mese, osservando i seguenti termini di disdetta:
 - a) 1 mese di preavviso nel 1° anno di servizio;
 - b) 2 mesi di preavviso dal 2° al 9° anno di servizio;

c) 3 mesi di preavviso a partire dal 10° anno di servizio.

Questi termini di disdetta possono essere ridotti mediante accordo scritto, ma non possono essere accorciati al di sotto di un mese (l'art. 335c CO rimane applicabile).

3 I rapporti di lavoro a tempo determinato hanno termine senza disdetta allo scadere della durata del contratto concordata e possono essere disdetti anticipatamente durante il periodo del contratto osservando i preavvisi e i termini fissati nell'art. 10 cpv. 2 CCL.

4 Se un rapporto di lavoro a tempo determinato viene tacitamente prolungato oltre la durata concordata, esso vale come rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 334 cpv. 2 CO).

C. Salario

Art. 11 Salari minimi / regolamentazioni salariali

1 I salari minimi mensili sono fissati in base all'attestato di formazione e alla funzione, conformemente all'art. 6 CCL, in regolamentazioni salariali separate che costituiscono parte integrante del presente CCL. La regolamentazione salariale applicabile è definita in base all'attività maggiormente esercitata. Si applica una sola regolamentazione salariale per lavoratore.

2 I salari minimi conformemente alle regolamentazioni salariali non possono essere inferiori a quanto fissato in tali regolamentazioni, con la riserva del cpv. 3 qui di seguito. Fatta salva questa limitazione, il salario può essere concordato liberamente tra datori di lavoro e lavoratori (salario concordato per contratto).

3 Nel caso di lavoratori che non sono in grado di raggiungere una prestazione lavorativa media, il datore di lavoro e il lavoratore possono presentare insieme una domanda scritta alla commissione permanente per approvare un salario lordo al di sotto del salario minimo conformemente a quanto stabilito nella regolamentazione salariale.

4 Il calcolo del salario versato durante le vacanze, dell'indennità in caso di mancato inizio o di abbandono ingiustificati dell'impiego e simili si basa sul salario medio degli ultimi 12 mesi.

Art. 12 Trattative salariali

1 Dopo la pubblicazione dell'indice dei prezzi al consumo, che avviene di regola in settembre, le parti contraenti conducono delle trattative salariali sull'eventuale compensazione del rincaro.

2 In questo ambito, oltre alla situazione economica generale e particolare, funge da base l'indice dei prezzi al consumo in data 30 settembre.

Art. 13 13^a mensilità

1 Dopo la fine del periodo di prova, il lavoratore ha ogni anno diritto ad una 13^a mensilità pari al 100% del salario medio concordato per contratto percepito nell'arco degli ultimi 12 mesi, senza supplementi. Per i

lavoratori che percepiscono un salario orario, nel calcolo della 13^a mensilità si deve tener conto dei supplementi per le vacanze e i giorni festivi.

Durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto alla 13^a mensilità. Nel caso di un anno di lavoro incompleto, sussiste un diritto proporzionale.

1^{bis} Per contro, il lavoratore prevalentemente impiegato nella ristorazione (personale addetto alla ristorazione) ha diritto, fin dall'inizio del contratto di lavoro, alla 13^a mensilità. Nel caso di anni di servizio incompleti, il diritto proporzionale viene tuttavia a cadere se il rapporto di lavoro con il personale addetto alla ristorazione è sciolto durante il periodo di prova.

2 Un mese completo conformemente al cpv. 1 di cui sopra è dato, se l'inizio del rapporto di lavoro è avvenuto entro il 6° giorno del mese in questione.

3 Se, durante l'anno di servizio, il lavoratore è impossibilitato a fornire i suoi servizi per oltre un mese in seguito a malattia, gravidanza, maternità, infortunio professionale o non professionale, servizio militare o civile (eccettuati i corsi militari di ripetizione o complementari ordinari), per il periodo eccedente il mese non sussiste alcun diritto alla 13^a mensilità, a meno che non sia stata stipulata un'eventuale prestazione assicurativa che comprende la 13^a mensilità.

Art. 14 Versamento del salario

1 Se, tra datore di lavoro e lavoratore, non sussiste alcun altro accordo scritto, il datore di lavoro è tenuto a versare il salario in modo che il lavoratore ne possa disporre l'ultimo giorno lavorativo del mese.

2 Il lavoratore riceve ogni mese un conteggio scritto in cui sono chiaramente elencati il salario concordato per contratto, i supplementi, le indennità e le deduzioni.

3 In caso di pagamento in contanti, il lavoratore deve firmare una ricevuta che attesti l'avvenuta consegna del salario.

D. Orario di lavoro e tempo di riposo

Art. 15 Orario di lavoro e settimana lavorativa di cinque giorni

1 Di regola, il normale orario di lavoro settimanale medio per i lavoratori impiegati in aziende industriali e non industriali è di 42 ore.

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

3 Il normale orario di lavoro settimanale medio può essere concordato tramite un contratto individuale di lavoro scritto fino all'orario di lavoro massimo settimanale conformemente all'art. 9 cpv. 1 LL. Per ogni ora che supera il normale orario di lavoro settimanale conformemente all'art. 15 cpv. 1 CCL, il salario minimo dovrà essere aumentato del 2,38%.

Art. 16 Controllo dell'orario del lavoro

- 1 Il datore di lavoro è tenuto a controllare l'orario di lavoro in azienda. Può ordinare che i lavoratori registrino giornalmente l'orario di lavoro nello specifico documento di controllo. Il lavoratore ha diritto di richiedere una copia del documento di controllo sopraccitato.
- 2 La legge sul lavoro regola i contenuti e la durata di conservazione dei documenti di controllo sull'orario di lavoro (art. 46 LL e art. 73-73b OLL 1).

Art. 16^{bis} Rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro

- 1 Estendendo il campo d'applicazione personale a tutti i lavoratori conformemente all'art. 6 CCL limitatamente al presente articolo, il datore di lavoro può (in deroga all'art. 16 cpv. 1 di cui sopra) concordare individualmente e per iscritto con il lavoratore di rinunciare alla registrazione dell'orario di lavoro, a condizione che il lavoratore in questione
 - a) disponga di una grande autonomia nel suo lavoro e possa stabilire prevalentemente in modo autonomo i suoi orari di lavoro e
 - b) disponga come minimo di un salario annuo lordo conformemente all'art. 73a cpv. 1 lett. b OLL 1 (attualmente CHF 120'000.00; per impieghi a tempo parziale salario ridotto in proporzione).
- 2 Nell'interesse della protezione della salute, se si rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro di un lavoratore, al datore di lavoro incombono i seguenti doveri d'informazione:
 - a) sensibilizzare i lavoratori in questione per quanto riguarda le tematiche "orario di lavoro" e "tempo di riposo". Al riguardo viene consegnata un'informazione scritta (p. es. sotto forma di scheda informativa).
 - b) informare annualmente i lavoratori interessati sui rischi per la salute sul posto di lavoro.
 - c) discutere individualmente nell'ambito del colloquio annuale con il collaboratore il carico e il volume di lavoro, l'orario di lavoro, i rischi per la salute, ecc.
 - d) dare la possibilità ai lavoratori interessati di ricevere una consulenza personalizzata da parte di un medico del lavoro o di un medico di fiducia, oppure da parte di altri specialisti della sicurezza sul lavoro.
- 3 I datori di lavoro designano un'antenna interna per le questioni sulla protezione della salute e sugli orari di lavoro. Questo compito può essere assunto dai responsabili del personale.
- 4 In caso di rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro validamente concordata viene a cadere l'obbligo di fornire i documenti di controllo conformemente all'art. 73 lett. c-e come pure lett. h OLL 1. Si devono mettere a disposizione degli organi d'esecuzione e di vigilanza statali l'accordo esistente tra le parti sociali, l'accordo individuale conformemente al cpv.1 di cui sopra, come pure un elenco dei lavoratori che rinunciano a registrare l'orario di lavoro. All'elenco si devono allegare le informazioni sul salario annuo lordo, sulla funzione e sulla descrizione generale della funzione dei lavoratori in questione.

- 5 Se, nell'ambito del colloquio annuale con il collaboratore, dovesse risultare che il carico e il volume di lavoro sono aumentati al di sopra della media dopo aver sottoscritto l'accordo di rinuncia, il lavoratore può revocare l'accordo di rinuncia per il futuro, senza che questo gli arrechi alcun pregiudizio (come p. es. non beneficiare promozioni, essere licenziato, ecc.).
- 6 Malgrado la presenza di un accordo di rinuncia, i lavoratori interessati sono liberi di annotare, per un proprio controllo, i dati conformemente all'art. 73 cpv. 1 lett. c-e come pure lett. h OLL 1.
- 7 Il lavoratore o il datore di lavoro possono revocare ogni anno l'accordo conformemente al cpv. 1 di cui sopra.

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

- 1 Conformemente all'art. 6 cpv. 1 CCL, i lavoratori formati addetti alla produzione hanno diritto ad un supplemento di salario per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 03.00. Il supplemento può essere versato effettivamente o forfettariamente come descritto qui di seguito.
- 2 Il supplemento effettivo per ogni ora di lavoro prestata tra le 22.00 e le 03.00 è pari al 25%. Il supplemento effettivo non è dovuto nel salario versato durante le vacanze, nella 13^a mensilità, nell'ambito della continuazione del versamento del salario e in caso di licenziamento.
- 3 Il supplemento forfettario per ogni ora di lavoro prestata in media settimanalmente tra le 22.00 e le 03.00 è pari allo 0.4% del salario mensile convenuto per contratto (senza 13^a mensilità e senza assegni). Il supplemento forfettario costituisce parte integrante del salario lordo sul quale sono dovuti il salario versato durante le vacanze, la 13^a mensilità, la continuazione del versamento del salario, conformemente al CCL di volta in volta in vigore.
- 4 La regola conformemente al cpv. 2 (supplemento effettivo) vale a condizione che le parti contraenti non possano accordarsi su un supplemento forfettario conformemente al cpv. 3.
- 5 Nel caso di rapporti di lavoro stabiliti prima del 1° gennaio 2019, il datore di lavoro deve versare un supplemento conformemente all'art. 17 cpv. 1 CCL 2015² fino alla fine del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi i cambiamenti contrattuali consensuali.
- 6 Gli altri supplementi salariali e di tempo per il lavoro notturno fornito si conformano alla legge sul lavoro (art. 17b LL).

Art. 18 Ore supplementari

- 1 Le ore supplementari sono ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale in base al contratto di lavoro e fino all'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 9 LL).

² Art. 17 CCL 2015: Per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 04.00, il lavoratore ha diritto ad un supplemento del 25% del salario stabilito per contratto.

- 2 Le ore supplementari devono essere ordinate in quanto tali dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Se un tale ordine non può essere impartito per tempo, ma è assolutamente necessario effettuare ore di lavoro supplementare, il lavoratore è tenuto a prestare tali ore di sua iniziativa e ad informarne il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.
- 3 Il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui è in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
- 4 Le ore supplementari vanno per principio compensate con del tempo libero di uguale durata entro un periodo di 12 mesi. Nel contratto individuale di lavoro si può concordare che le ore supplementari vengano eccezionalmente pagate, conformemente al seguente cpv. 5 (art. 321c CO).
- 5 Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore di lavoro supplementari che non sono già state compensate con del tempo libero. Il datore di lavoro stabilisce il momento in cui compensarle.
- 6 I lavoratori a tempo parziale e gli ausiliari non percepiscono alcun supplemento salariale fino a che non superano il normale orario di lavoro aziendale (di regola 42 ore).
- 7 Per i lavoratori il cui salario mensile medio ammonta ad almeno CHF 6'750.00 (esclusa la 13^a mensilità), si può concordare liberamente un'indennità per le ore supplementari nell'ambito della legge.

Art. 19 Lavoro straordinario

- 1 Per lavoro straordinario s'intende il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro massimo settimanale prescritto per legge, conformemente alla legge sul lavoro (art. 12 LL).
- 2 Il lavoro straordinario deve essere ordinato in quanto tale dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Se un tale ordine non può essere impartito per tempo, ma è assolutamente necessario effettuare ore di lavoro straordinario, il lavoratore è tenuto a prestare tali ore di sua iniziativa e ad informarne il più rapidamente possibile il datore di lavoro o il suo sostituto.
- 3 Il lavoratore è tenuto a prestare ore di lavoro straordinario nella misura in cui è in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
- 4 Le ore di lavoro straordinario vanno per principio compensate con del tempo libero di uguale durata entro un periodo di 12 mesi. Nel contratto individuale di lavoro si può concordare, nell'ambito dell'art. 13 LL, che le ore di lavoro straordinario vengano eccezionalmente pagate, conformemente al seguente cpv. 5.
- 5 Il diritto ad un supplemento salariale del 25% sussiste solo per le ore di lavoro straordinario che non sono state compensate con del tempo libero.

Art. 20 Giorni festivi ufficiali

- 1 Il lavoratore ha diritto a 6 giorni festivi pagati (0.5 giorni al mese) per anno civile (compresa la Festa nazionale).

- 2 Per un anno civile incompleto, i giorni festivi vanno concessi in funzione della durata del rapporto di lavoro.
- 3 Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
- 4 Se i giorni festivi non sono concessi e non sono neppure compensati con un giorno di riposo supplementare, essi devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro, ognuno in ragione di 1/22 del salario lordo mensile.
- 5 Se, alla fine del rapporto di lavoro, il lavoratore ha beneficiato di troppi giorni festivi, il datore di lavoro può esigere una deduzione analoga a quanto previsto dall'art. 23 cpv. 6 CCL.

Art. 21 Lavoro domenicale e nei giorni festivi

- 1 È vietato occupare i lavoratori la domenica o nei giorni festivi ufficiali, fatta eccezione per le disposizioni di legge o i permessi dell'autorità (art. 18 e seg. LL).
- 2 Nell'ambito della legge sul lavoro (art. 23-27 OLL 2), il personale addetto alla produzione, alla vendita e alla ristorazione può essere chiamato a prestare lavoro domenicale e festivo senza permesso dell'autorità.
- 3 Il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi. Sono fatte salve le disposizioni sul lavoro continuo (art. 21 cpv. 3 OLL 1).
- 4 Per il resto, il lavoro domenicale si conforma alla legge sul lavoro (art 19 e seg. LL).

Art. 22 Durata delle vacanze

- 1 A partire dal 1° gennaio 2016, tutti i lavoratori hanno diritto a 5 settimane di vacanza per anno di servizio (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario).
- 2 Fino alla fine del 2015, il lavoratore aveva diritto, per ogni anno di servizio, alle seguenti vacanze pagate:
 - a) lavoratori che non avevano ancora compiuto il 20° anno di età, fino al e compreso il mese in cui lo compivano: 5 settimane di vacanza (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario);
 - b) dal 1° al 10° anno di servizio compreso: 4 settimane (corrispondenti ad un supplemento salariale dell'8.33% in caso di salario orario);
 - c) dall'11° anno di servizio o dal compimento del 50° anno di età: 5 settimane (corrispondenti ad un supplemento salariale del 10.64% in caso di salario orario);
 - d) dopo il compimento del 60° anno di età e altri 10 anni di servizio: 5 settimane e 2 giorni lavorativi supplementari (corrispondenti ad un supplemento salariale dell'11.5% in caso di salario orario).
- 3 Se il lavoratore si ammala o è vittima di un infortunio durante le vacanze, il datore di lavoro deve accordargli delle vacanze in un periodo successivo, in quanto lo scopo di riposo delle vacanze è stato

compromesso dalla malattia o dall'infortunio. Il presupposto per poter beneficiare di vacanze accordate in un periodo successivo è la presentazione di un certificato medico relativo al caso.

- 4 Se il lavoratore ha diritto ad un periodo di vacanze inferiore rispetto alla durata delle vacanze aziendali, il datore di lavoro può ordinare una compensazione conformemente all'art. 23 cpv. 6 CCL oppure occupare il lavoratore interessato con attività correlate alla professione svolta durante le vacanze aziendali.

Art. 23 Periodo e riduzione della durata delle vacanze

- 1 Di regola, le vacanze devono essere assegnate durante il corrispondente anno di servizio e comprendere almeno due settimane consecutive (art. 329c cpv. 1 CO).
- 2 Il datore di lavoro stabilisce tempestivamente il periodo delle vacanze, ma al più tardi entro quattro settimane dal loro inizio. Egli prende in considerazione i desideri del lavoratore, per quanto gli stessi siano compatibili con gli interessi dell'azienda.
- 3 Se il datore di lavoro ha disdetto il rapporto di lavoro e al lavoratore spettano ancora delle vacanze, quest'ultimo può esigere che le stesse gli vengano assegnate durante il periodo di disdetta.
- 4 Se il lavoratore ha disdetto il rapporto di lavoro e gli spettano ancora delle vacanze, egli può esigere che le stesse gli vengano assegnate durante il periodo di disdetta. In caso di difficoltà (specialmente per quanto riguarda le date) da parte dell'azienda, il datore di lavoro può disporre una compensazione in denaro. Anche i periodi di vacanza già assegnati ad altri collaboratori possono essere intesi come difficoltà aziendale.
- 5 Il diritto alle vacanze ancora esistente alla fine del rapporto di lavoro va compensato con una prestazione in denaro.
- 6 Se, al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il lavoratore ha beneficiato di vacanze più lunghe rispetto a quanto gli spetta in base al presente CCL o al contratto individuale di lavoro, il datore di lavoro può dedurre dal salario l'indennità per le vacanze versata in eccedenza. Questo vale anche in caso di vacanze aziendali disposte dal datore di lavoro, a condizione che non sia stato stipulato un accordo scritto al riguardo tra datore di lavoro e lavoratore.
- 7 Per il resto, la riduzione della durata delle vacanze si conforma a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni (art. 329b CO).

Art. 24 Giorni di congedo pagati

- 1 Il lavoratore ha diritto a dei giorni di congedo pagati, con un massimo di cinque giorni lavorativi complessivi nell'arco di un anno civile, nei casi seguenti:
- a) il proprio matrimonio / la registrazione di un'unione domestica: 2 giorni;
 - b) congedo paternità: 2 giorni;

- c) decesso del coniuge, risp. del partner, di un proprio figlio: 3 giorni;
di un genitore: 2 giorni; di fratelli e sorelle: 1 giorno;
- d) trasloco della propria economia domestica: 1 giorno;
- e) reclutamento militare: 1-2 giorni;
- f) visita medica: la stessa va effettuata nel limite del possibile durante i giorni di congedo o le ore libere; se questo non è possibile, calcolare il tempo necessario a tale visita;
- g) collaborazione in commissioni di esame degli apprendisti, di esami professionali o di maestria in qualità di esperto/membro, attività di esperto per gli apprendisti, collaborazione in commissioni come AVS/cassa pensione/CCL, ecc. Sussiste il diritto di disporre del tempo necessario a tali attività, a condizione che si tratti di organizzazioni associate alle parti contraenti. Le eventuali indennità giornaliere verranno aggiunte al salario.

2 Il lavoratore deve richiedere tempestivamente al datore di lavoro di disporre di giorni di congedo pagati, prendendo in considerazione, nel limite del possibile, le necessità dell'azienda del datore di lavoro.

3 Il lavoratore a cui vengono concessi giorni di congedo pagati deve poter ragionevolmente dimostrare al datore di lavoro di averne beneficiato per lo scopo previsto.

Art. 25 Formazione professionale specifica di base e continua

1 Nel limite delle possibilità aziendali, il datore di lavoro agevola la frequenza di corsi, scuole e seminari che servono alla formazione professionale specifica di base e continua del lavoratore.

2 Per la sua formazione professionale specifica di base e continua, il lavoratore ha diritto, a partire dal 1° anno di servizio completo, ad un giorno di formazione continua per anno civile. Una giornata di formazione non effettuata decade automaticamente alla fine dell'anno civile.

3 Il datore di lavoro si assume i costi (previa autorizzazione) dei corsi di formazione di base e continua riconosciuti dalle parti contraenti, e il lavoratore mette a disposizione il tempo necessario a tale scopo.

E. Diritti e obblighi generali dei datori di lavoro e dei lavoratori

Art. 26 Obblighi generali dei datori di lavoro

1 Gli obblighi generali dei datori di lavoro si conformano a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni.

2 Il datore di lavoro adotta tutti i provvedimenti previsti dalla legge per prevenire gli infortuni e le malattie professionali (art. 82 cpv. 1 LAINF). Deve in particolare applicare le direttive della soluzione settoriale MSSL per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria per quanto riguarda il ricorso a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro deve coinvolgere i lavoratori nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art. 82 cpv. 2 LAINF).

3 Nel manipolare le derrate alimentari, i datori di lavoro e i lavoratori devono osservare la legislazione in materia di derrate alimentari.

Art. 27 Attestato di lavoro / certificato di lavoro

- 1 Il lavoratore può in ogni momento richiedere al datore di lavoro un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e sul comportamento del lavoratore stesso (art. 330a cpv. 1 CO).
- 2 Su esplicita richiesta del lavoratore, l'attestato (certificato di lavoro) deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro (art. 330a cpv. 2 CO).

Art. 28 Obblighi generali dei lavoratori

- 1 Gli obblighi generali dei lavoratori si conformano in particolare a quanto contemplato in un eventuale regolamento aziendale, nel Codice delle obbligazioni e nella legislazione in materia di derrate alimentari, risp. nell'ordinanza sulle derrate alimentari.
- 2 I lavoratori sono tenuti ad assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali come pure di igiene delle derrate alimentari. Essi devono in particolare utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o dal modificarli senza il permesso del datore di lavoro. (art. 82 cpv.3 LAINF).
- 3 Se il lavoratore riscontra delle carenze in materia di sicurezza, egli deve notificarle immediatamente al datore di lavoro.
- 4 Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro riguardo ad una sua chiamata al servizio militare (affisso di chiamata in servizio, chiamata in servizio personale) non appena ne è a conoscenza. Questo vale anche se la data di chiamata al servizio è nota al momento di stipulare il contratto di lavoro.
- 5 Su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore deve richiedere un rinvio del servizio militare obbligatorio, del servizio di protezione civile obbligatorio o del servizio civile svizzero, a condizione che questo sia accettabile per lui e che tale servizio comprometta seriamente lo svolgimento delle attività lavorative in azienda.

Art. 29 Responsabilità del lavoratore

- 1 La responsabilità del lavoratore si conforma a quanto contemplato nel Codice delle obbligazioni, tenendo conto dell'art. 29 cpv. 2 CCL.
- 2 Per danni a merci causati per negligenza, il datore di lavoro è tenuto ad ammonire immediatamente il lavoratore. In caso di recidiva, il datore di lavoro può dedurre dal salario del lavoratore un contributo a copertura del danno pari ad un importo fino all'80% del prezzo di vendita in negozio e per le merci previste per la consegna al massimo il prezzo di vendita realizzabile.

Art. 30 Abrogato

Art. 31 Accordo su vitto e alloggio

- 1 Nella misura in cui sussiste la possibilità di usufruire di vitto e alloggio presso il datore di lavoro, le modalità e i costi sono lasciati al libero accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
- 2 Con lo scioglimento del rapporto di lavoro, l'accordo su vitto e alloggio decade automaticamente.

F. Indennità per perdita di salario e assicurazioni sociali

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

- 1 In caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa in seguito a malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare o civile, si applicano gli art. 33 e segg. CCL (è fatto salvo l'art. 324a cpv. 1 CO).
- 2 Se sussiste un caso di impedimento al lavoro del lavoratore senza sua colpa non contemplato nell'art. 33 e segg. CCL, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario lordo conformemente all'art. 324a CO (secondo la scala bernese).

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

- 1 Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore del lavoratore. L'obbligo assicurativo decade dopo il compimento del 70° anno di età. In questo caso, la continuazione del versamento del salario si conforma alla scala bernese, ma eventuali prestazioni precedenti (d'indennità giornaliera) devono essere conteggiate.
- 2 Per ogni caso di malattia, l'assicurazione deve corrispondere l'80% del salario per 730 giorni dedotto il periodo d'attesa, e questo anche se il rapporto di lavoro è stato sciolto prima della fine della malattia. Il periodo d'attesa dev'essere al massimo di 60 giorni. A partire dall'ottenimento di una rendita di vecchiaia AVS, il diritto alla prestazione sussiste ancora per 180 giorni, ma al massimo fino al compimento del 70° anno di età.
- 3 Il datore di lavoro è tenuto a richiedere un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia con copertura totale. In caso di eventuali riserve o riduzioni delle prestazioni assicurative, fa stato l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente all'art. 32 cpv. 2 CCL (secondo la scala bernese).
- 4 Durante il periodo d'attesa, il datore di lavoro deve corrispondere l'88% del salario al lavoratore, ma al massimo il salario netto versato finora (è fatto salvo l'art. 324a CO).
- 5 Terminato il periodo d'attesa, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite nell'ambito di quanto contemplato dall'assicurazione. Finché manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore (vedere in particolare il cpv. 6 qui di seguito), il

salario (l'indennità per perdita di salario) non è dovuto. Il lavoratore è tenuto a cedere al datore di lavoro i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione per l'entità della prestazione anticipata.

- 6 La malattia o l'infortunio sono da comunicare immediatamente al datore di lavoro. Nel caso di una malattia che si protrae per oltre 3 giorni, il lavoratore deve consegnare senza richiesta ed al più presto un certificato medico al datore di lavoro. Il datore di lavoro ha il diritto, soprattutto in quei casi in cui è tenuto a comprovare al proprio assicuratore tutti i giorni di lavoro persi, di esigere un certificato medico sin dal 1° giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro sulla probabile durata e sull'entità dell'incapacità lavorativa che dovrà farsi certificare dal medico.

Art. 34 Indennità di maternità

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

Art. 35 Servizio militare

- 1 Nel caso di un rapporto di lavoro concluso a tempo indeterminato che continua anche durante il periodo di servizio, sussistono i seguenti diritti salariali:
- | | |
|--|--------|
| a) durante la scuola reclute
a condizione che il lavoratore fosse impiegato complessivamente per un anno di servizio prima della o dopo la scuola reclute, di cui 6 mesi dopo la scuola reclute; | 80 %, |
| b) durante il servizio di istruzione e avanzamento (pagamento dei gradi)
a condizione che il lavoratore, prima di o dopo tale servizio (risp. il pagamento dei gradi), fosse impiegato per un periodo di almeno pari durata a quello del servizio di avanzamento; | 60 %, |
| c) durante i corsi di ripetizione e i corsi complementari
compresi i corsi preparatori per i quadri; | 100 %, |
| d) durante il servizio militare in ferma continuata
per la durata secondo la scala bernese; | 100 %, |
| e) durante il servizio civile
per la durata secondo la scala bernese, a condizione che il lavoratore fosse impiegato da almeno 3 mesi prima del servizio civile. | 80 %, |

Si deve versare il salario corrispondente, ma come minimo l'indennità IPG.

- 2 L'obbligo di versare il salario sussiste, in ogni caso, solo se il lavoratore rimane alle dipendenze del datore di lavoro per la durata eventualmente richiesta conformemente al cpv. 1 di cui sopra. La durata d'impiego richiesta dev'essere soddisfatta separatamente per ogni singolo periodo di servizio.
- 3 Se il lavoratore non adempie la durata d'impiego necessaria, egli ha diritto al 100% del salario solo per un determinato periodo (secondo la scala bernese) e successivamente ha diritto alle indennità IPG. La differenza rispetto al salario versato durante il periodo di servizio va rimborsata al datore di lavoro.
- 4 Il lavoratore è tenuto a consegnare immediatamente i formulari per le indennità per perdita di guadagno debitamente compilati. Le indennità IPG sono a carico del datore di lavoro se egli versa il salario durante il periodo di servizio. Eventuali assegni d'assistenza concessi non sono tuttavia conteggiati.
- 5 L'obbligo di servire termina con il giorno di licenziamento. A partire dal giorno successivo, l'obbligo alle prestazioni professionali del lavoratore si conforma a quanto contemplato nel contratto risp. nel piano di lavoro.

Art. 36 Infortunio

- 1 L'obbligo d'assicurazione da parte del datore di lavoro per l'assicurazione contro gli infortuni e le prestazioni minime dell'assicurazione contro gli infortuni si conformano alle disposizioni della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).
- 2 Il giorno dell'infortunio, come pure il 1° e il 2° giorno successivi, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'80% di salario in caso di incapacità lavorativa totale. In caso di incapacità lavorativa parziale, questa indennità giornaliera è ridotta in proporzione.
- 3 Trascorsi tre giorni (vedere il cpv. 2 di cui sopra), il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni garantite nell'ambito di quanto contemplato dall'assicurazione. Finché manca la garanzia delle prestazioni da parte dell'assicurazione in seguito ad una colpa del lavoratore, il salario (l'indennità per perdita di salario) non è dovuto.
- 4 Il datore di lavoro assicura inoltre il lavoratore a partire dal 31° giorno dopo l'infortunio per un'indennità giornaliera per infortunio che, in caso di incapacità lavorativa totale, corrisponde complessivamente al 90% del salario assicurato. In caso di incapacità lavorativa parziale, questa indennità supplementare è ridotta in proporzione.

Art. 37 Premi / copertura assicurativa insufficiente

- 1 I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia sono finanziati almeno per il 50% dal datore di lavoro. Dopo la fine del rapporto di lavoro, eventuali premi dell'assicurazione individuale da pagare sono a carico del lavoratore.
- 2 Se il datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione o ne ha stipulato una insufficiente conformemente all'art. 33 e segg. CCL, egli è tenuto a fornire lui stesso le prestazioni prescritte in questi articoli.

- 3 Se l'ammissione nell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o se le prestazioni assicurative sono rifiutate dall'assicurazione per motivi non imputabili al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto unicamente a continuare a pagare il salario conformemente alla scala bernese (vedere art. 32 cpv. 2 CCL; è fatto salvo l'art. 324a cpv. 1 CO).
- 4 I premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro.
- 5 I premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

G. Previdenza professionale per il personale

Art. 38 Cassa pensioni PANVICA

- 1 I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare alla cassa pensioni PANVICA tutti i lavoratori da loro impiegati conformemente al rispettivo regolamento. L'obbligo assicurativo inizia il 1° gennaio dell'anno civile che segue il compimento del 17° anno di età. Con l'adesione alla cassa pensioni PANVICA si soddisfano i presupposti sull'obbligo assicurativo conformemente alla LPP.
- 2 Sono esclusi dall'obbligo conformemente al cpv. 1 di cui sopra i datori di lavoro che avevano creato un proprio istituto di previdenza professionale già prima del 24 giugno 1963 (pasticcieri-confettieri prima del 4 giugno 1984) rispettivamente prima della loro adesione all'associazione, a condizione che tale istituto sia iscritto al registro per la previdenza professionale e sia almeno equivalente alla cassa pensioni PANVICA o ad un altro istituto di previdenza professionale di pari valore.
- 3 I diritti e i doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori assicurati, nonché le prestazioni assicurative e l'ammontare dei contributi si conformano al regolamento di volta in volta in vigore.
- 4 I contributi per le casse pensioni sono per metà a carico dei datori di lavoro e per metà a carico dei lavoratori assicurati.

H. Disposizioni formali

Art. 39 Obbligo di mantenere la pace

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a salvaguardare la pace del lavoro e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere la pace vale illimitatamente.

Art. 39a Violazioni del contratto

Se i datori di lavoro e i lavoratori non riescono a trovare un accordo su controversie che dovessero insorgere a causa di infrazioni al presente CCL o al contratto individuale di lavoro, la competenza per giudicare i fatti spetta al giudice civile.

Art. 40 Commissione permanente

1 Le parti contraenti hanno un diritto reciproco di esigere l'osservanza delle disposizioni del contratto collettivo da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati ai sensi dell'art. 357b CO.

Per l'applicazione del CCL, sussiste una commissione permanente costituita in modo paritetico da un massimo di 6 membri. I rappresentanti sia delle organizzazioni dei datori di lavoro sia delle organizzazioni dei lavoratori possono essere al massimo tre per parte.

2 Alla commissione permanente spettano in particolare i seguenti compiti:

- a) esecuzione e stesura del CCL;
- b) esecuzione di controlli sull'osservanza del CCL;
- c) applicazione di pene convenzionali in caso di violazione del CCL;
- d) incasso e amministrazione dei contributi per le spese di esecuzione e le pene convenzionali;
- e) mediazione in caso di divergenze d'opinione tra datori di lavoro e lavoratori;
- f) promovimento della formazione professionale di base e continua come pure della sicurezza sul lavoro.

3 La commissione permanente può delegare alcuni compiti ad altre commissioni o a terzi incaricati. La commissione permanente e i suoi membri sono autorizzati a visitare le aziende, richiedere e visionare documenti necessari come pure ad interrogare datori di lavoro e lavoratori.

4 La commissione permanente è l'istanza di vigilanza e di ricorso per le decisioni prese da eventuali commissioni. Le decisioni prese dalla commissione permanente sono definitive.

5 Le parti contraenti redigono un regolamento per la commissione permanente.

I. Questioni finanziarie

Art. 41a Costi

I costi della commissione permanente possono essere trasferiti ai costi dei datori di lavoro o dei lavoratori che hanno addotto un motivo fondato per dare inizio alla procedura. Per il resto, i costi sono assunti conformemente all'art. 41d CCL.

Art. 41b Contributi professionali

1 Ai datori di lavoro e ai lavoratori vengono richiesti annualmente i contributi seguenti:

- per ogni azienda, l'importo di volta in volta deciso dal congresso PCS, pari attualmente allo 0,12% della somma dei salari lordi AVS, ma al massimo CHF 13'200.00;
- per ogni lavoratore, CHF 10.00 per ogni mese completo o interrotto del rapporto di lavoro. I lavoratori impiegati a tempo parziale che mediamente lavorano meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda pagano la metà, vale a dire CHF 5.00 al mese.

- 2 Il datore di lavoro deve dedurre i contributi dei lavoratori periodicamente oppure alla fine del rapporto di lavoro prelevandoli dal salario, e deve versarli complessivamente all'ufficio d'incasso competente.

Art. 41b^{bis} Dichiarazione

- 1 Il datore di lavoro deve dichiarare interamente e tempestivamente i fattori per determinare i contributi professionali annui.
- 2 Se il datore di lavoro ottempera al suo obbligo di dichiarazione conformemente al cpv. 1 di cui sopra, egli ha il diritto di dedurre una commissione del 3 % sul totale dei contributi dei lavoratori. Se invece non ottempera al suo obbligo di dichiarazione, il datore di lavoro è diffidato dal competente ufficio d'incasso. Per ogni diffida, il datore di lavoro deve pagare un indennizzo di CHF 100.00.
- 3 Se, malgrado la diffida, il datore di lavoro non ottempera all'obbligo di dichiarazione, la commissione permanente fisserà i contributi professionali a sua discrezione. I costi per fissare i contributi professionali sono a carico del datore di lavoro. I costi non devono superare il doppio del totale dei contributi professionali che il datore di lavoro deve pagare conformemente all'art. 41 b, tuttavia devono ammontare come minimo a CHF 300.00.
- 4 La determinazione dei contributi professionali da parte della commissione permanente può essere impugnata entro 30 giorni a causa di un'inesattezza manifesta, inoltrando un'opposizione alla commissione permanente. L'opposizione deve contenere la motivazione ed i mezzi di prova necessari.

Art. 41c Pena convenzionale

- 1 La commissione permanente può richiedere il pagamento delle spese procedurali ai datori di lavoro e ai lavoratori che violano le disposizioni del CCL (art. 41a CCL).
- 2 La commissione permanente può inoltre pronunciarsi, in virtù dei criteri di cui all'art. 41c cpv. 3 CCL sulla pena convenzionale, contro la parte che viola il CCL
 - a) in caso di infrazione da parte del datore di lavoro, fino al 30% dell'ammontare degli arretrati dovuti ai lavoratori;
 - b) in caso di infrazione da parte del lavoratore, fino a due mesi di salario per ogni contravvenzione.
- 3 La pena convenzionale è determinata dalla commissione permanente in modo tale da impedire ai datori di lavoro e ai lavoratori inadempienti future violazioni del contratto collettivo di lavoro. L'ammontare della pena convenzionale effettiva è calcolato in base ai seguenti criteri:
 - a) entità delle prestazioni in denaro non corrisposte;
 - b) violazione delle disposizioni del CCL che non riguardano prestazioni in denaro;
 - c) importanza delle disposizioni violate del CCL;
 - d) dimensioni dell'azienda;
 - e) recidività della violazione delle disposizioni del CCL;
 - f) adempimento di obblighi dopo diffida o mora.

- 4 In casi estremamente gravi, la pena convenzionale può essere raddoppiata. Rimangono in ogni caso riservati i costi procedurali e il pagamento degli arretrati.
- 5 Se, malgrado avviso scritto, si nega o si limita alla commissione permanente il controllo del libro delle paghe senza un motivo valido, il datore di lavoro dovrà pagare un importo fissato dalla commissione permanente, ma al massimo CHF 500.00 per caso.

Art. 41d Utilizzo dei contributi

I contributi e i loro proventi prelevati conformemente agli articoli 41b e 41c CCL sono utilizzati come segue:

- a) per stanziare mezzi destinati alla formazione professionale di base e continua nel ramo della panetteria-pasticceria-confetteria svizzera;
- b) per coprire i costi d'esecuzione del contratto (costi della commissione permanente e di organi esecutivi esterni, spese delle associazioni contraenti come pure costi di esecuzione generali);
- c) per destinare contributi alle spese sostenute dalle associazioni contraenti per la formazione professionale continua.

Art. 42 Conferimento del carattere obbligatorio generale

Le parti contraenti si impegnano a richiedere il conferimento del carattere obbligatorio generale del presente CCL.

Art. 43 Durata del CCL / trattative contrattuali

- 1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2019.
- 2 La validità di questo CCL è stata concordata in maniera vincolante ed irrevocabile fino al 31.12.2023.
- 3 Se, nel corso della durata del contratto, una questione importante dovesse esigere un chiarimento, un cambiamento oppure disposizioni complementari, le parti contraenti si impegnano a discuterla, in particolare se entrano in linea di conto anche future modifiche legislative, adoperandosi secondo buona fede a trovare una soluzione. Le parti contraenti si impegnano a negoziare dei cambiamenti nel contratto collettivo anche senza una sua disdetta.

Art. 44 Disdetta del CCL

- 1 Il presente contratto può essere disdetto da ognuna delle parti contraenti con un preavviso di 3 mesi, con effetto su tutte le altre parti contraenti, di volta in volta per la scadenza della durata contrattuale prestabilita.
- 2 In assenza di una disdetta da parte di una delle parti contraenti, il contratto si rinnova di volta in volta per un altro anno.

Art. 45 Traduzioni

In casi dubbi legati a problemi di interpretazione, fa stato il testo in lingua tedesca del presente CCL.

J. Disposizioni finali

Art. 46 Garanzia dei diritti acquisiti

Se gli accordi pattuiti nei contratti individuali di lavoro preesistenti dovessero essere più favorevoli ai lavoratori, gli stessi non possono essere peggiorati appellandosi al presente CCL.

Art. 47 Delimitazione rispetto al CCL in vigore dal 1° gennaio 2015

Il presente CCL riveduto sostituisce il contratto in vigore dal 1° gennaio 2015 con le relative proroghe.

Le parti contraenti:



Per l'associazione svizzera mastri panettieri-confettieri (PCS)

Silvan Hotz, presidente

Urs Wellauer, direttore



Per Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher, presidente

Stefan Unternährer, responsabile del Servizio
giuridico



Per il sindacato Syna

Claudia Stöckli, segretaria centrale, responsabile del ramo Irene Darwich, responsabile settore prestazioni di servizio