



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 - 2015

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 2015

Contratto collettivo di lavoro - 2015

per l'artigianato svizzero della macelleria

aconcluso tra

l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria aspm

per il 1° gennaio 2015,

Abbreviazioni

ASPM	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 infortuni
LL	Legge sul lavoro
OLL 1	Ordinanza (1) concernente la legge sul lavoro
OLL 2	Ordinanza (2) concernente la legge sul lavoro per determinati gruppi d'impresa
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 dei rapporti di lavoro ordinati, di regolare eventuali divergenze d'opinione mediante comprensione reciproca ed in buona fede, concludono il seguente Contratto collettivo di lavoro.

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

Indice

I Disposizioni generali	7
Campo d' applicazione	
Art. 1 Territorio	7
Art. 2 Aziende e persone	7
Rapporti tra le parti contraenti	
Art. 3 Rispetto del contratto	7
Art. 4 Obbligo di pace del lavoro	8
Art. 4a Esecuzione, formazione professionale e sicurezza sul lavoro	8
Art. 5 Allegato al CCL e relativo adeguamento	8
Art. 6 Contratti aziendali	8
Esecuzione del CCL	
Art. 7 Interpretazione di principio	9
Art. 8 Violazioni del contratto	9
Art. 8a Commissione paritetica	9
Art. 8b Contributo ai costi di applicazione	10
Art. 8c Penali	10
II Disposizioni del contratto di lavoro	11
Diritti e doveri del lavoratore	
Art. 9 Libertà di coalizione	11
Art. 10 Obbligo di diligenza e fedeltà	11
Art. 11 Responsabilità del lavoratore	11
Inizio e fine del rapporto di lavoro	
Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro	11
Art. 13 Tempo di prova	12
Art. 14 Rapporti di lavoro di durata determinata	12
Art. 15 Regolare disdetta	12
Art. 16 Risoluzione immediata del rapporto di lavoro	13
Art. 17 Protezione dalla disdetta	13
Art. 18 Pretese in caso di disdetta	13
Art. 19 Certificato di lavoro / Attestato di lavoro	13
Orario di lavoro	
Art. 20 Orario di lavoro normale	14
Art. 21 Lavoro notturno	14
Art. 22 Pause	15
Art. 23 Lavoro straordinario	15
Art. 24 Orario di lavoro massimo e lavoro straordinario	15
Art. 25 Lavoro domenicale	16
Art. 26 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo	16
Vacanze	
Art. 27 Durata delle vacanze	16
Art. 27a Data delle vacanze	17
Art. 28 Ferie aziendali	17

Art. 29	Remunerazione durante le vacanze	17
Art. 30	Collaboratori con salario orario	17
Art. 31	Riduzione delle vacanze - Congedo non retribuito	18
Art. 32	Lavoro durante le vacanze	18
Art. 33	Diritto alle vacanze in caso di scioglimento del contratto	18
Mezza giornata libera, giorni festivi		
Art. 34	Mezza giornata libera	18
Art. 35	Giorni festivi	19
Assenze, congedo		
Art. 36	Assenze	19
Art. 37	Attività giovanili extrascolastiche	20
Art. 38	Formazione professionale e perfezionamento	20
Art. 38a	Sicurezza sul lavoro	20
Retribuzione		
Art. 39	Pagamento del salario	20
Art. 40	Anticipo	21
Art. 41	Libro dei salari, ricevuta del salario	21
Tredicesima, premi per anzianità di servizio		
Art. 42	Tredicesima	21
Art. 43	Premi per anzianità di servizio	22
Indennità in caso di impedimento del lavoratore		
Art. 44	Disposizioni di principio	22
Art. 45	Obbligo di pagamento continuato del salario in caso di malattia	22
Art. 45a	Assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia	23
Art. 46	Gravidanza e parto	24
Art. 47	Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile	24
Cassa malati e assicurazioni infortuni		
Art. 48	Cassa malati	24
Art. 49	Assicurazione infortuni	25
Morte del lavoratore e del datore di lavoro, previdenza professionale		
Art. 50	Morte del lavoratore	25
Art. 51	Morte del datore di lavoro	26
Art. 52	Previdenza professionale	26
III Disposizioni finali		
Art. 53	Domicilio legale e foro giudiziario	27
Art. 54	Durata, disdetta, modifiche del contratto	27
IV. Appendici		
1.	Spiegazioni per il CCL	28
2.	Prescrizioni del Codice delle obbligazioni	30
3.	Prescrizioni della Legge sul lavoro	37
V. Decreto del Consiglio federale		
Allegato al CCL (secondo l'art. 5)		

I Disposizioni generali

Campo d' applicazione

Art. 1 Territorio

Il CCL per l'artigianato svizzero della macelleria è applicabile per l'intero territorio svizzero.

Art. 2 Aziende e persone

1. Il CCL è applicabile ai rapporti di lavoro tra i membri dell'Unione Professionale Svizzera della Carne (UPSC) e
 - a) i membri dell'Associazione svizzera del personale della macelleria (ASPM),
 - b) tutti gli altri datori di lavoro e lavoratori di aziende che operano in maniera preponderante nell'artigianato della macelleria e nell'economia carnea;
 - c) gli apprendisti, salvo le disposizioni imperative dei contratti di apprendistato.
2. Analogamente, le prescrizioni del CCL sono applicabili per i lavoratori che eseguono lavoro a tempo parziale o con retribuzione a ore (art. 319 cpv. 2 CO) al servizio del datore di lavoro.
3. L'impresa acquisitrice che assuma un lavoratore da un'agenzia di personale a prestito, deve verificare che detta agenzia si attenga a sua volta alle disposizioni dichiarate di obbligatorio generale del presente CCL concernenti la retribuzione e la durata del lavoro (art. 3 cpv. 1 CCL Personale a prestito).
4. Non sono soggetti al CCL i membri delle famiglie di titolari d'azienda.
5. Il presente CCL è stato dichiarato di obbligatorio generale dal Consiglio federale.

Rapporti tra le parti contraenti

Art. 3 Rispetto del contratto

Le parti contraenti (UPSC e ASPM) sono tenute a rispettare il presente CCL; a tale scopo le parti contraenti eserciteranno la loro influenza sui propri membri e, se necessario, applicheranno i mezzi statutari e legali a loro disposizione.

Art. 4 Obbligo di 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 ha valenza illimitata.

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

1. Le parti contraenti (UPSC e ASPM) collaborano nella promozione della formazione professionale, della sicurezza sul lavoro e dell'esecuzione del CCL. A tale scopo esse alimentano un fondo paritetico dell'UPSC e delle ASPM come descritto al cpv. 2
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.
3. Tramite un regolamento, le parti contraenti stabiliscono le modalità di accantonamento, l'amministrazione e l'impiego dei mezzi del fondo nonché la sorveglianza dell'attività del fondo.

Art. 5 Allegato al CCL e relativo adeguamento

1. Quale parte integrante del presente contratto vale l'allegato al CCL, con 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 riprendono di norma le trattative per quanto concerne l'adeguamento dei salari al rincaro per l'inizio dell'anno civile seguente.
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 l'allegato; non sono prese in considerazione percentuali di salario che eccedano tale limite. Gli apprendisti ne sono esclusi.

Art. 6 Contratti aziendali

L'ASPM può concludere contratti aziendali o accordi complementari al CCL. Tali convenzioni non possono violare le disposizioni del presente CCL.

Esecuzione del CCL

Art. 7 Interpretazione di principio

1. Divergenze tra le parti contraenti concernenti l'interpretazione di principio 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 inappellabile.
4. Va evitata qualsiasi pubblicazione del caso litigioso prima che sia pronunciata la decisione arbitrale.
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 comporre una lite derivante da violazioni del presente CCL o da un contratto di lavoro individuale, per il giudizio la competenza è del giudice civile ordinario.

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 applicazione

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 applicazione») per ogni mese del calendario in cui il lavoratore è impiegato, anche se parzialmente.
2. I contributi secondo il cpv. 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 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 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.

II Disposizioni del contratto di lavoro

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 9 Libertà di coalizione

Il diritto di 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 a lavoratori ed a datori di lavoro di associarsi a loro.

Art. 10 Obbligo di diligenza e fedeltà

Per quanto concerne l'obbligo di diligenza e fedeltà si fa riferimento all'art. 321a CO (vedi appendice 2).

Art. 11 Responsabilità del lavoratore

La responsabilità del lavoratore per danni, come pure la misura della diligenza sono regolati dall'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 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.
2. Il relativo contratto modello può essere richiesto presso l'ASPM o l'UPSC.

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.
2. Il tempo di prova viene prolungato qualora sussista un effettivo abbreviamento a seguito di malattia, infortunio o in adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente (ad es. servizio militare) (art. 335b cpv. 3 CO).

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 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 mesiÈ 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.
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 Risoluzione immediata del rapporto di lavoro

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

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

Art. 17 Protezione dalla disdetta

La protezione dalla disdetta è regolata dal CO. Tutte le prescrizioni relative sono stampate nell'appendice 2; sono le seguenti:

- art. 336 al 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

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 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

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%, sia nelle aziende industriali che in quelle non industriali, a 43 ore (vedi appendice 3: art. 5 cpv 2 LL). Sono riservate le stipulazioni contrattuali individuali con dirigenti di azienda e lavoratori con funzioni equivalenti secondo cifra 1.1D dell'allegato al CCL (vedi appendice 1, cifra 1d).
2. Il lavoro diurno è quello compreso tra le ore 6 e le 20. Con il consenso del lavoratore o della rappresentanza dei lavoratori, l'inizio del lavoro diurno può essere spostato, senza autorizzazione ufficiale, fino alle ore 5. Il lavoro diurno, compreso quello serale e le pause, può essere esteso fino a un massimo di 17 ore consecutive. Per il carico massimo di ore per ogni dipendente all'interno di questa fascia oraria vedi allegato 3, art. 10, cpv. 3 della legge sul lavoro. L'inizio del lavoro diurno alle ore 5 necessita del consenso dei lavoratori.
3. Il lavoro serale è quello compreso tra le ore 20 e le 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.
4. L'orario di lavoro giornaliero dei giovani non può superare le nove ore (art. 31 LL).
5. Quale orario di lavoro conta il tempo dall'arrivo sul posto di lavoro alla partenza dallo stesso.
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, vedi appendice 3).

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 urgente bisogno (art. 17, paragrafo 2 LL). Il lavoratore ha diritto:
 - a) in caso di lavoro notturno temporaneo, ovvero massimo 25 volte all'anno, ad un supplemento salariale del 25% (art. 17b, paragrafo 1 LL);
 - b) in caso di lavoro notturno regolare o periodico a una compensazione di tempo equivalente al 10% della durata del lavoro notturno svolto, e ciò a partire dal 1° agosto 2003 (vedi appendice 3: art. 17b, paragrafo 2 LL).
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 che sotto forma di compensazione di tempo ai sensi del cpv.1 lett. b) anche sotto forma di supplemento salariale (vedi appendice 3: art. 17b, paragrafo 2 LL).

Art. 22 Pause

1. Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima seguente: 1/4 d'ora per un lavoro giornaliero superiore alle 5 1/2 ore. 1/2 ora per un lavoro giornaliero superiore alle 7 ore. Un 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 come tempo di lavoro. Le pause sono considerate tempo di lavoro secondo l'art. 15 cpv 2 LL solo se il lavoratore non lascia 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 secondo l'art. 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.
5. Sono riservate le stipulazioni per scritto nei contratti individuali per quadri e lavoratori con funzioni equivalenti secondo cifra 1.1D dell'allegato al CCL.

Art. 24 Orario di lavoro massimo e lavoro straordinario

1. Secondo la legge la durata massima del lavoro (vedi appendice 3: art. 9 LL) è di
 - a) 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali (vedi appendice 3: art. 5 LL),
 - b) 50 ore nelle aziende non industriali.Secondo la Legge sul lavoro l'orario di lavoro che supera questo orario è considerato straordinario. Esso può essere compensato, d'accordo con il lavoratore, con tempo libero di egual durata. Altrimenti deve essere retribuito al più tardi entro 12 mesi con un supplemento salariale del 25% sul salario lordo.
2. Durante un anno civile, secondo il paragrafo 1, il lavoro straordinario non può superare le seguenti quantità di ore:
 - a) nelle aziende industriali 170 ore (vedi appendice 3: art. 5 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%.
3. Il lavoro domenicale senza autorizzazione ufficiale è ammesso a partire dalle ore 17.00 (vedi appendice 3: art. 27a, risp. art. 4 par. 2 OLL 2).

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'art. 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, cpv. b di dicembre 2013.

Vacanze

Art. 27 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. 27a 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 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.

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'art. 20 cpv 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. Durante il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o altri favori (art. 329d cpv 2 CO).
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 (per il calcolo del risarcimento delle vacanze vedi allegato 1, cfr. 3).
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 base se
 - a) si tratta di tempo parziale molto irregolare oppure di interventi molto brevi; oppure
 - 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 base se si ha diritto a 4 settimane di vacanza all'anno;
■ 10,64% del salario base se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
■ 13,04% del salario base se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

3. Si consiglia al datore di lavoro di trattenerne l'indennità per le vacanze fino all'effettiva fruizione delle vacanze da parte del lavoratore.

Art. 31 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 l'impedimento dura più di un mese, il datore di lavoro può, a partire dal secondo mese e per ogni mese intero di assenza, ridurre le vacanze di un dodicesimo.
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 ha come conseguenza una riduzione proporzionale delle vacanze a partire dal 1° giorno.

Art. 32 Lavoro durante le vacanze

Se durante le vacanze il lavoratore svolge un lavoro remunerato per conto di un terzo e ledendo così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutare il pagamento del salario delle vacanze o esigere il rimborso del salario già versato (art. 329d cpv 3 CO).

Art. 33 Diritto alle vacanze in caso di scioglimento del contratto

In caso di scioglimento 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. 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. Il pomeriggio libero inizia al più tardi alle ore 12.30.
2. La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di otto settimane al massimo (vedi appendice 3: art. 27a, risp. art. 14 par. 1 OLL 2).

Art. 35 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 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'art. 20, cpv 6 del presente CCL.
3. Qualora un giorno festivo 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 01/01/2015, tale indennità del 3,2% deve essere indicata esplicitamente quale parte integrante del salario lordo.

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 1 giorno
- morte di nonno o nonna, fratello o sorella, 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. 37 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. 38 Formazione professionale e perfezionamento

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/ASPM, 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 9b.

Art. 38a Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro adempie gli obblighi imposti dalla legge (articolo 82, cpv. 1 LAINF) per prevenire gli infortuni e le malattie professionali soprattutto servendosi della soluzione settoriale approvata il 29 giugno 1999 dalla Commissione di coordinamento federale per la sicurezza sul lavoro (CFSL) oppure di misure equivalenti. Il lavoratore è tenuto a rispettare le disposizioni del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve fornire la prova della formazione conforme alla legge.

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).
3. Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto mensile (art. 323b cpv 1 CO).

Art. 40 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).

Art. 41 Libro dei salari, ricevuta del salario

1. In caso di scioglimento del contratto di lavoro, se il lavoratore non vanta più nessun credito, al momento del pagamento dell'ultimo salario egli è tenuto a firmare la ricevuta a saldo sul contratto di lavoro (resta riservato l'art. 341 CO).
2. Le aziende della macelleria che presentano dei conteggi annuali alla cassa AVS, devono far firmare le ricevute di salario e a saldo, in applicazione del cpv 1.

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, fino 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 base mensile
 - per 20 anni di servizio: la metà del salario base mensile
 - per 30 anni di servizio: l'intero salario base mensile
 - per 40 anni di servizio: un salario e mezzo base 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. La mancata ottemperanza a tale richiesta comporta la sospensione da parte del datore di lavoro del pagamento del salario. 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. 45 Obbligo di pagamento continuato del salario in caso di malattia

1. L'obbligo di pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro sussiste a partire dal 4° mese del rapporto di lavoro (art. 324a CO).
2. Il primo giorno di malattia di ogni caso di malattia (a eccezione delle ricadute) vale quale giorno di assenza non retribuito. Non può essere compensato con un saldo di vacanze disponibile. È possibile eseguire una compensazione mediante congedo.
3. Il datore di lavoro, in caso di assoggettamento a un'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia, deve corrispondere il salario ai lavoratori secondo l'art. 45a. In caso di esenzione dall'assoggettamento a un'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia ai sensi dell'art. 45a, cifra 7 il salario deve essere versato interamente per la durata stabilita dalla Scala bernese, dedotto il giorno di assenza non retribuito.

Art. 45a Assicurazione dell'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 dell'indennità giornaliera vengono assunti per la prima volta, dalla data di inizio dell'assicurazione, 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. Dopo il periodo d'attesa l'obbligo di pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro in caso di malattia ai sensi dell'art. 324a/b CO è interamente compensato con le indennità giornaliere dell'assicuratore collettivo per l'80% del salario.
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) 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) Versamento dell'indennità giornaliera per malattia dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio della malattia.
 - d) Indennità per perdita di guadagno all'80% in seguito a 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 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 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 al regolamento di previdenza.
 - h) Valgono inoltre per analogia le disposizioni delle condizioni generali d'assicurazione.
6. 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.
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'Art. 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'art. 45 del presente CCL e richiede un certificato di inabilità al lavoro.
2. Dopo il parto la lavoratrice ha diritto ad un congedo-maternità di 14 settimane (Art. 329 f 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 della Legge sul lavoro, nonché agli art. 60–66 OLL 1 (riassunto, appendice 3).

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

- 1a 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.
- 1b Alle reclute spetta di norma l'indennità per perdita di guadagno. Vi è la possibilità di concludere accordi individuali fra il datore di lavoro e il 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 regolare 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'IPG – Indennità per perdita di guadagno – viene conteggiata con il salario.

Cassa malati e assicurazioni infortuni

Art. 48 Cassa malati

I lavoratori devono concludere un'assicurazione malattia presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione. I premi di cassa malati sono a loro carico.

Art. 49 Assicurazione infortuni

1. Il datore di lavoro assicura il lavoratore presso la Assicurazione dei mestieri, già Assicurazioni-Macellai contro le conseguenze economiche di infortuni di ogni genere e di malattie. L' infortuni non professionali (INP) è obbligatoria unicamente a partire dalle 8 ore di lavoro settimanale, risp. 34 ore mensili. Se prescrizioni legali non permettono l'annessione alla Assicurazione dei mestieri, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assicurare altrove le prestazioni previste dal presente CCL.
2. L'assicurato ha diritto alle prestazioni previste dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e relative ordinanze. Prestazioni assicurative complementari inclusi, ha diritto alla copertura seguente:
 - a) infortuni e malattie professionali:
salario completo 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;
 - 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, pari a 200 volte il salario giornaliero.
3. Le prestazioni complementari sono dovute solo nel caso in cui è dovuta una prestazione secondo la LAINF.
4. Tutte le prestazioni previste dal cpv 2 sono da assicurare per il salario massimo secondo la LAINF stabilito dalla Confederazione; per l'assicurazione di parti di salario eccedenti il salario massimo, restano riservati gli accordi particolari tra datore di lavoro e lavoratore.
5. Le quote di premio dell'assicurazione obbligatoria e dell'assicurazione complementare per gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del datore di lavoro, quelle per gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore, salvo accordi diversi.

Morte del lavoratore e del datore di lavoro, previdenza professionale

Art. 50 Morte 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 lordo mensile e non è soggetto ai contributi per le assicurazioni sociali.

Art. 51 Morte 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. 52 Previdenza professionale

1. I datori di lavoro sono tenuti ad annunciare alla Cassa pensione Macellai per l'assicurazione 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'organizzazione di previdenza per la propria impresa prima del 1° gennaio 1959, solo nel caso in cui questa è iscritta nel registro per la previdenza professionale e se 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. 53 Domicilio legale e foro giudiziario

L'UPSC e l'ASPM eleggono a domicilio legale ed a foro giudiziario Zurigo.

Art. 54 Durata, disdetta, modifiche del contratto

1. Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2015 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 2017 le trattative concernenti le modifiche del presente CCL. Su richiesta delle due parti è possibile avviare delle trattative anticipate.

Zurigo, 1° gennaio 2015

Per l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC il presidente: Rolf Büttiker
Il direttore: Dott. Ruedi Hadorn

Per l'Associazione svizzera del personale della macelleria
Il presidente: Albino Sterli
La direttrice: Giusy Meschi

Appendice 1

Spiegazioni per il CCL

1. Descrizione delle categorie di salario – classificazione

- 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 ausiliario**
Vengono considerati personale ausiliario i dipendenti della macelleria senza diploma di formazione professionale specifica.

2. Calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario

- a) Il calcolo della retribuzione del lavoro straordinario si basa sul salario mensile per un orario di lavoro settimanale di 43 ore:
salario mensile fr. 3600.- : 186 = fr. 19.35 l'ora
supplemento per lavoro straordinario 25% (1/4) = fr. 4.84 l'ora
retribuzione per lavoro straordinario = fr. 24.19 l'ora
- b) Per i lavoratori impiegati a tempo parziale, per stabilire se un lavoro è straordinario e quindi da compensare come tale, bisogna in ogni caso tener conto di quanto previsto dall'art. 21 CCL.
- c) Per lavoro domenicale supplemento del 50% secondo lo stesso schema.

3. Calcolo della remunerazione durante le vacanze in caso di scioglimento del rapporto di lavoro

La retribuzione per ogni giorno di vacanza viene calcolata dividendo il salario mensile per 21,7. Per un salario mensile di fr. 3900.- la retribuzione per vacanze ammonta, quindi, giornalmente a: fr. 3900.- : 21,7 = fr. 180.-. Da questo importo vanno dedotti i contributi sociali come di legge.

4. Calcolo come un modello della paga oraria per i collaboratori pagati a ore

Salario di base (incl. indennità per festivi)	CHF 10.00
più indennità-vacanze ad es. 10.64%* del salario di base	CHF 1.06
più 13.a mensilità** 8,33% del salario di base	CHF 0.83
Totale parziale	CHF 11.90
meno AVS/AI/IPG 5.15%	CHF 0.61
meno cassa pensione, importo forfettario in base alla tessera d'assicurato ***	CHF 2.00
meno AD 1.1%	CHF 0.13
meno indennità giornaliera per malattia, ad es. 0.5%	CHF 0.06
meno INP, ad es. 2,4% (in base alla polizza)****	CHF 0.29
Totale detrazioni	CHF 3.09
Salario orario netto da versare	CHF 8.81

* Ai lavoratori pagati a ore le indennità per vacanze (diritto a 4 settimane = 8,33%, 5 settimane = 10,64%, 6 settimane = 13,04%) nonché la 13. mensilità (nel primo anno di calendario 4,17%, in seguito 8,33%) vengono corrisposte in aggiunta, di consueto mensilmente.

** La 13.a mensilità può essere versata a fine anno.

*** Il salario è assicurato soltanto a partire da un minimo annuale di almeno CHF 21'060.-.

**** L'INP è obbligatoria unicamente a partire dalle 8 ore di lavoro settimanale, risp. 34 ore mensili.

Non è compreso il contributo ai costi di applicazione secondo l'art.8b paragrafo 2 di CCL, che viene versato per ogni mese del calendario in parti uguali dal datore di lavoro (CHF 2.50) e dal lavoratore (CHF 2.50).

Appendice 2

Prescrizioni 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 di impedimento al lavoro, 2. Impedimento del lavoratore, a. 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.

Art. 324b: Salario in caso di impedimento al lavoro, 2. Impedimento del lavoratore, b. 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 formarsi e perfezionarsi 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. 330b1

3. 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. 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, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa 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.

Art. 336a: Sanzioni in caso di disdetta abusiva

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.

Art. 336b: Procedura in caso di disdetta abusiva

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) allorché il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
 - b) allorché 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) allorché, 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'art. 336c cpv 1 lettera a CO, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
2. L'art. 336c cpv 2 è 3 CO e 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 di 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 che 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 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

Prescrizioni della Legge sul lavoro

Art. 5, cpv 2 LL: 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 é 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.
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)³⁵ 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 é maggiore, tale durata é parimente applicabile a essi.

Art. 10 cpv 3 LL: Carico di lavoro giornaliero massimo per ogni lavoratore

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, LL: Supplemento salariale per il lavoro straordinario

1. Il datore di lavoro deve pagare, per il lavoro straordinario, un supplemento salariale del 25% 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. 17b, cpv 1 e 2 LL: Supplemento di tempo e supplemento salariale

1. Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25% 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% 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, cpv 2 e 3 LL: Deroghe al divieto del lavoro domenicale

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%.

Art. 20, LL: 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'art. 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, cpv 1 LL: Durata del lavoro e del riposo

7. 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, nè 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.

Art. 46, LL: 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.

Art. 35–35b, LL / Art. 60–66, OLL 1: Protezione speciale delle donne

In linea di principio, per tutti gli uomini e tutte le donne adulti fanno ancora stato le stesse disposizioni. Per le donne sussistono tuttavia disposizioni di protezione in relazione alla maternità e alle miniere.

Art. 60, 61, OLL 1:

L'occupazione delle donne durante la maternità soggiace a limitazioni nell'interesse del bambino:

- Occupazione solamente con il consenso dell'interessata.
- Occupazione unicamente nell'ambito di quanto convenuto contrattualmente, ma al massimo 9 ore al giorno.
- Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario per allattare. Il periodo che la madre dedica all'allattamento viene considerato al 100% tempo di lavoro (se avviene all'interno dell'azienda) oppure al 50% (se viene effettuato all'esterno dell'azienda); il restante tempo dedicato all'allattamento non deve essere compensato, né anteriormente né posteriormente.
- Le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi hanno diritto, a partire dal quarto mese di gravidanza, a un riposo giornaliero più lungo (12 ore) e a diverse pause di 10 minuti ogni due ore: a partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a quattro ore giornaliere.
- È assolutamente vietato occupare la madre durante le otto settimane che seguono il parto; in seguito, e fino alla sedicesima settimana, la madre può essere occupata solo con il suo consenso.
- Le donne incinte che lavorano tra le 20 e le 6 non possono più essere occupate durante questo intervallo di tempo nelle otto settimane che precedono il parto. Durante la gravidanza e anche per il periodo che intercorre tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto, il datore di lavoro deve offrire alle donne incinte un lavoro diurno equivalente. Laddove ciò non è possibile, la donna ha diritto all'80% del salario.

Art. 62–65, OLL 1:

Durante la maternità i lavori pericolosi e gravosi possono essere limitati o completamente vietati. Il datore di lavoro ha gli obblighi seguenti:

- Una valutazione dei rischi deve essere effettuata da uno specialista della sicurezza sul lavoro (eventualmente nell'ambito di una soluzione setto-riale) per le attività, le sostanze e microorganismi menzionati agli art. 62 e 63 cpv 3.
- Se si constata un pericolo concreto occorre verificare se mediante l'adozione di misure di protezione è possibile continuare l'attività. In questo caso l'efficacia di queste misure deve essere verificata periodicamente, sotto il profilo medico, almeno ogni trimestre.
- Se il rischio risulta, sin dall'inizio o in base alla valutazione, troppo elevato, se le misure di protezione non sono atte a garantire la protezione o se il datore di lavoro non procede ad una valutazione dei rischi, la donna interessata deve essere trasferita a un posto di lavoro non pericoloso equivalente.
- Se ciò non è possibile, il datore di lavoro deve versare l'80% del salario.

Art. 27a, OLL 2: 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'art. 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 cpv 1, 13 e 14 cpv 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.

Disposizioni del Ordinanza 1 e 2 concernente la legge sul lavoro

Art. 73, OLL 1: 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 art. 10, 16 e 18 della legge;

- g) le regolamentazioni concernenti il supplemento di tempo giusta l'art. 17b cpv 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.

Art. 4, OLL 2: 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.

Art. 12, OLL 2: 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.

Art. 13, OLL 2: 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, OLL 2: Semigiornata libera settimanale

1. La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di otto settimane al massimo.

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 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;
- 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

Il documento completo è disponibile su internet all'indirizzo
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/01469/index.html?lang=it>

