



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

del 2 dicembre 2020

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 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, del 1° gennaio 2021 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

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

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

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

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

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

¹ RS 221.215.311

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

^{4°}Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

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

Art. 4

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

2 dicembre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria

concluso il 1° gennaio 2021

tra

l'Unione professionale svizzera della carne (UPSC),

da una parte

e

l'Associazione svizzera del personale della macelleria,

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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

² Il «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» («Fondo per i costi d'applicazione») ha come scopo la promozione della formazione e del perfezionamento nonché la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e serve all'applicazione del presente CCL.

Art. 5 Supplemento del CCL

¹ Il supplemento del CCL è parte integrante del presente contratto (...).

Art. 8a Commissione paritetica

¹ Per l'applicazione del CCL esiste una Commissione paritetica.

² Alla Commissione paritetica compete l'applicazione del presente CCL. Ad essa sono delegati in particolare i seguenti compiti ed incarichi:

- a. promozione della formazione e del perfezionamento professionali nonché della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro;
- b. mediazione per discordanze tra datori di lavoro e lavoratori;
- c. realizzazione di controlli in merito al rispetto del CCL;
- d. inflizione di una pena convenzionale in caso di inadempienza al CCL;
- e. incasso ed amministrazione del contributo ai costi d'applicazione;
- f. trasferimento dei costi del controllo aziendale sulle aziende controllate.

³ Le parti contraenti hanno il comune diritto di esigere il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati in base all'articolo 357*b* CO.

Art. 8*b* Contributo ai costi d'applicazione

¹ I datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti compresi) hanno l'obbligo di versare per ogni mese civile i contributi al «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» (cosiddetto «Contributo ai costi d'applicazione»). Il datore di lavoro trasferisce l'intero contributo per i costi d'applicazione al servizio centrale d'incasso competente e indica la corrispondente detrazione salariale per il contributo ai costi d'applicazione dovuta dal dipendente sul relativo rendiconto del salario.

² L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento del CCL alla cifra 4. Soggetti a contributi sono i lavoratori a cui si applica questo CCL e per i quali è necessario tenere un conto individuale presso la cassa di compensazione AVS competente, nonché il datore di lavoro.

³ L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento alla cifra 4. Soggetti a contributi sono i lavoratori a cui si applica questo CCL e per i quali è necessario tenere un conto individuale presso la cassa di compensazione AVS competente, nonché il datore di lavoro.

Art. 8*c* Pene convenzionali

¹ La Commissione paritetica può imporre ai datori di lavoro e ai lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL di pagare le spese processuali (...).

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

- a. in caso di inadempienza da parte del datore di lavoro fino ad un massimo di 50'000 franchi.
- b. in caso di inadempienza da parte del lavoratore, fino a due mensilità di stipendio per ogni inadempienza.

³ La Commissione paritetica dovrà stabilire la pena convenzionale in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dal commettere in futuro nuove infrazioni al CCL. L'ammontare della pena convenzionale viene fissato secondo i seguenti criteri:

- a. importo delle prestazioni in denaro trattenute;
- b. infrazione delle disposizioni del CCL di tipo non pecuniario;
- c. rilevanza delle disposizioni non rispettate del CCL;
- d. infrazione delle disposizioni del CCL in caso di recidiva;
- e. adempimento degli obblighi in seguito a richiamo o mora.

⁴ Le entrate della Commissione paritetica derivanti dalle pene convenzionali servono per attuare e far rispettare il CCL.

Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro

¹ La conclusione di contratti di lavoro deve avvenire per iscritto. Sono esentati dal requisito della forma scritta i contratti di lavoro a tempo determinato fino a una durata massima di tre mesi. Alla conclusione di un contratto di lavoro, deve essere esplicitamente richiamata l'attenzione di ciascun lavoratore sul presente CCL.

Art. 13 Periodo di prova

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

² Il periodo di prova viene prolungato qualora sussista un'interruzione del lavoro dovuto a malattia, infortunio o inadempimento di un obbligo legale non volontario (ad es. servizio militare) (art. 335*b* Abs. 3 CO).

Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinata

¹ Se un rapporto di lavoro è concluso a tempo determinato, esso termina senza disdetta al momento convenuto.

² In un rapporto di lavoro concluso per tempo determinato il tempo di prova è pari a un mese con un termine di disdetta di sette giorni.

³ Qualora un rapporto di lavoro concluso a tempo determinato venga prolungato, esso acquisisce la validità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il tempo di prova decade. Si considera quale inizio del rapporto di lavoro il primo giorno di impiego del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 15 Disdetta ordinaria

¹ Durante il periodo di prova la disdetta può essere data da entrambe le parti con sette giorni civili di preavviso. La disdetta può essere data in qualsiasi momento.

² Trascorso il periodo di prova i termini di disdetta sono i seguenti, in ogni caso per la fine del mese corrispondente:

nel 1° anno di servizio	1 mese
dal 2° al 9° anno di servizio	2 mesi
dal termine del 9° anno di servizio	3 mesi

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

³ La disdetta va inoltrata per iscritto, tramite lettera raccomandata, per la fine del mese corrispondente.

⁵ Il rapporto di lavoro termina senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile, salvo diversi accordi.

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

⁴ Il lavoratore ha diritto ad almeno un colloquio individuale all'anno. Tramite la loro firma, le parti confermano che il colloquio è avvenuto.

Art. 20 Tempo di lavoro normale

¹ È considerato tempo di lavoro normale il tempo di lavoro lordo, compresi giorni festivi pagati, vacanze, malattia, infortunio, giorni prestati al servizio militare e civile svizzero e affini; le pause non retribuite non contano come ore di lavoro. Per un impiego a tempo pieno (100%), essa ammonta a 43 ore settimanali, sia nelle aziende industriali che in quelle non industriali. Sono riservate le stipulazioni specifiche previste nei contratti di lavoro individuali dei quadri e dei lavoratori con funzioni equivalenti secondo la cifra 1 lettera D dell'appendice 1, resp. del supplemento al CCL.

⁶ Ad eccezione dei sistemi di registrazione del tempo, le correzioni apportate a mano sulle ore timbrate devono essere visibili e validate dal lavoratore. Sono ammessi arrotondamenti per saldi inferiori a 2.5 risp. 7.5 minuti all'ultima cifra prima risp. dopo la virgola alle inferiori 10 o 5 minuti se, in modo analogo, il saldo di 2.5 risp. 7.5 minuti prima o dopo la virgola et più sono arrotondati ai prossimi 5 o 10 minuti (es. timbratura in entrata: ore 5.52, arrotondamento a 5.50, timbratura in uscita: ore 15.33, arrotondamento a 15.35). Ulteriori arrotondamenti a sfavore del lavoratore non sono ammessi.

⁷ Se, in una settimana, il tempo di lavoro registrato è più breve o più lungo, lo stesso deve essere remunerato o compensato entro 14 settimane, al più tardi entro 12 mesi (vedi art. 23, riserva art. 13 LL).

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, che supera l'orario di lavoro normale pattuito.

³ Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere per ogni singolo lavoratore, ad eccezione dei giorni feriali liberi dal lavoro ed in caso di necessità.

⁴ Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata.

⁵ Alla scadenza del 31 dicembre oppure ad una data definita per iscritto dall'azienda, l'incremento del lavoro straordinario deve essere retribuita con un supplemento del 25%. Ciò è valido a partire da un saldo di ore straordinarie che supera l'equivalente di 86 ore.

⁶ I quadri i quali dispongono, tramite il contratto di lavoro individuale, di una regolamentazione di compensazione forfettaria delle ore straordinarie, non hanno diritto alla retribuzione delle singole ore straordinarie.

Art. 26 Supplementi salariali

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

Art. 27 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo

1 La ripartizione dell'orario lavorativo viene fissata di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore, nell'ambito dell'art. 20 del presente CCL, e resa vincolante per entrambi in modo appropriato. L'inizio del tempo di lavoro dev'essere comunicato tempestivamente al lavoratore, generalmente con almeno due settimane di anticipo; sono ammesse delle deroghe in casi eccezionali.

2 Un piano operativo non è considerato come registrazione del tempo di lavoro.

4 Il controllo delle ore di lavoro prestate (orario di lavoro netto, senza pause non retribuite) dev'essere effettuato obbligatoriamente per iscritto ed essere vistato da entrambe le parti, ad eccezione dei sistemi di registrazione dell'orario lavorativo. Qualora il conteggio delle ore avvenga tramite sistemi di registrazione dell'orario lavorativo e le correzioni apportate in seguito siano visibili come tali, lo stesso si intenderà accettato nella misura in cui non venga contestato entro cinque giorni dalla consegna/comunicazione.

5 La registrazione dell'orario di lavoro deve inoltre contenere almeno le seguenti informazioni:

- godimento delle vacanze/saldo vacanze: saldo iniziale e finale
- ore straordinarie / lavoro straordinario / ore negative: saldo iniziale e finale
- pause
- qualsiasi tipo di assenze

In alternativa, queste informazioni possono essere indicate sul conteggio del salario.

⁶ Per i quadri (categoria salariale D) una registrazione dell'orario semplificata secondo gli articoli 73a e 73b dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro è ammissibile.

Art. 28a Durata delle vacanze

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

fino al 3° anno di servizio compiuto	4 settimane
dal 4° anno di servizio o a partire dai 50 anni di età compiuti	5 settimane
a partire dal 19° anno di servizio compiuto	6 settimane

² I giovani lavoratori (fino al mese in cui il giovane compie il 20° anno di età) hanno diritto a cinque settimane di vacanze.

³ Gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, hanno altresì diritto a cinque settimane di vacanza.

⁴ Eventuali giornate libere concesse durante l'anno di servizio, senza deduzione dal salario, possono essere computate ai giorni di vacanza. Giornate festive ufficiali che cadono nel periodo di vacanza non valgono come giorni di vacanza e possono essere recuperate.

Art. 29 Ferie aziendali

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

² Le ferie aziendali fissate dal datore di lavoro devono essere comunicate con almeno 3 mesi di anticipo.

Art. 30 Salario per vacanze

² Se i giorni di vacanza non possono più essere concessi prima della fine del rapporto di lavoro, gli stessi devono essere compensati con il salario. Se invece il lavoratore ha già fatto troppe vacanze nell'anno in cui lascia il servizio, il datore di lavoro ha il diritto alla corrispondente riduzione del salario.

³ In caso di vacanze disposte dall'azienda e di ore da ciò risultanti, queste ultime non verranno dedotte al lavoratore in caso di disdetta da parte dal datore di lavoro.

Art. 31 Lavoratori con salario orario

¹ L'indennità per le vacanze potrà essere versata soltanto al momento del godimento delle vacanze e dovrà essere indicata separatamente.

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

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

Art. 32 Riduzione delle vacanze – congedo non pagato

⁴ Il congedo non retribuito comporta una riduzione delle vacanze pro rata a partire dal 1° giorno.

Art. 35 Mezza giornata libera

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

Art. 36 Giorni festivi

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

2 Nelle settimane con giorni festivi locali non ufficiali, l'orario di lavoro settimanale previsto non viene ridotto. Le ore lavorative perse possono essere recuperate prima o dopo secondo l'art. 20 cpv. 7 del presente CCL.

3 Qualora un giorno festivo cada in un giorno della settimana (da lunedì a venerdì), l'orario di lavoro settimanale dovuto viene ridotto delle ore che cadono sul giorno festivo, indipendentemente dal fatto che il lavoratore lavori effettivamente tale giorno. Per i lavoratori che lavorano regolarmente il sabato, tale regola vale anche qualora il giorno festivo cada di sabato. Per regolarmente, si intende che un lavoratore lavora almeno 23 sabati per anno civile.

4 Per i lavoratori a tempo parziale l'orario di lavoro settimanale previsto viene ridotto proporzionalmente.

5 L'indennità per giorni festivi del 3,2% per i lavoratori con salario orario è inclusa nel salario orario di base. In caso di nuovi contratti di lavoro conclusi a partire dal 1° gennaio 2015, tale indennità del 3,2% deve essere indicata esplicitamente in franchi quale parte integrante del salario di baselordo.

Art. 37 Assenze

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

- Proprio matrimonio oppure registrazione unione: 2 giorni
- Per i padri: nascita di figli propri/adozione: secondo il diritto federale vigente, risp. almeno 3 giorni
- Decesso del coniuge o convivente o di figli propri: 3 giorni
- Decesso di un genitore: 2 giorni
- Decesso del suocero o suocera, genero o nuora: 1 giorno
- Decesso del nonno o nonna, fratello o sorella, cognato o cognata: 1 giorno
- Trasloco in un altro appartamento: (escluso quello in una camera ammobiliata sempre che questo non sia collegato ad un cambiamento del posto di lavoro): 1 giorno

- Giornata di orientamento, reclutamento o proscioglimento dagli obblighi militari svizzeri: massimo 3 giorni
- Partecipazione a commissioni d'esame per apprendisti, di professione o di maestria (inclusa l'attività di esperti): il tempo necessario, a condizione che le indennità maturate in tale contesto vengano accreditate al datore di lavoro
- Malattia di figli propri/bambini in affidamento, di un congiunto in linea diretta come coniuge/convivente: fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, se non è possibile organizzare altrimenti la cura e viene presentato un attestato medico.

Art. 39 Formazione e perfezionamento professionali

Per la formazione ed il perfezionamento nella professione relativi all'attività del lavoratore sul posto di lavoro, (...) il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, mette a disposizione il tempo necessario e lo retribuisce, sempreché la situazione dell'azienda lo permetta.

Art. 39a Sicurezza e protezione della salute sul lavoro

1 Al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che l'esperienza ha dimostrato essere necessarie, che sono adeguate alle condizioni date e che, sulla base dello stato della tecnica, possono essere attuate. Queste sono definite nelle linee guida CFSL «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nelle imprese dell'economia della carne» nella loro versione attuale.

2 I lavoratori devono sostenere il datore di lavoro nell'attuazione delle misure da adottare. Essi devono seguire le istruzioni e utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e di salute. Il datore di lavoro deve documentare le istruzioni del dipendente.

Art. 40 Salario

¹ I lavoratori sono retribuiti con un salario mensile oppure orario.

Art. 41 Pagamento del salario

¹ Il salario va pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, in caso di lavoratori con salario orario al più tardi entro il 6° giorno lavorativo del mese successivo. In caso di accordo tra le parti, il salario può essere pagato il 15 e l'ultimo giorno del mese.

² In caso di scioglimento del rapporto di lavoro il salario, unitamente al conteggio finale, è pagato al più tardi il 6° giorno lavorativo successivo alla data d'uscita.

³ Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto mensile al più tardi il 6° giorno lavorativo del mese seguente (art. 323b cpv. 1 CO).

Art. 43 Tredicesima

¹ Ogni lavoratore ha diritto ogni anno al versamento di una tredicesima, calcolata in base al salario mensile lordo medio dell'anno corrispondente. La tredicesima viene versata durante l'anno civile corrente e va indicata sul conteggio del salario. In caso di uscita durante il periodo di prova, non vi è diritto alla tredicesima.

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

³ All'entrata in ed all'uscita da un'azienda il diritto si calcola pro rata temporis per l'anno in questione.

⁴ Il calcolo del salario della tredicesima mensilità per i dipendenti con retribuzione oraria si basa sul salario lordo medio percepito negli ultimi 12 mesi fino alla fine di novembre.

Art. 44 Premi per anzianità di servizio

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

10 anni di servizio	$\frac{1}{4}$ del salario lordo minimo Fr. 1000.– *
15 anni di servizio	$\frac{3}{8}$ del salario lordo minimo Fr. 1500.– *
20 anni di servizio	$\frac{1}{2}$ del salario lordo minimo Fr. 2000.– *
25 anni di servizio	$\frac{3}{4}$ del salario lordo
30 anni di servizio	1 salario lordo intero
35 anni di servizio	1 salario lordo intero
40 anni di servizio	$1\frac{1}{2}$ del salario lordo
45 anni di servizio	$1\frac{1}{2}$ del salario lordo

* In caso di impiego al 100%, altrimenti in proporzione al grado d'impiego

Il pensionamento viene onorato individualmente.

² Conta come anno di servizio, il periodo di un anno dall'assunzione fissata nel contratto.

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

Art. 45 Disposizioni di base

¹ Le assenze per adempimento di obblighi legali o per l'esercizio di una funzione pubblica devono essere comunicate al datore di lavoro immediatamente dopo esserne venuti a conoscenza.

² Le assenze per malattia e infortunio devono essere comunicate al datore di lavoro / superiore al più presto possibile e in forma adeguata prima dell'inizio del lavoro. Qualora l'assenza dal lavoro da ciò provocata si protragga per oltre una giornata, il lavoratore è tenuto a far pervenire spontaneamente al datore di lavoro, entro tre giorni, un certificato medico.

Il datore di lavoro è autorizzato a far sottoporre il lavoratore, a proprie spese, a una visita da parte di un medico di fiducia.

Art. 46 Obbligo di continuare a versare il salario in caso di malattia

¹ *Continuazione del pagamento del salario attraverso l'assicurazione collettiva:* se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi, l'azienda è obbligata ad assicurare collettivamente i lavoratori soggetti al CCL per l'artigianato svizzero della macelleria per un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultimo salario versato al lavoratore assente per malattia e corrispondente al normale orario di lavoro contrattuale. La copertura assicurativa inizia al più tardi il primo giorno del mese in cui sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente al presente paragrafo. Le prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia valgono come pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 324a CO.

² *Premi:* I premi per l'assicurazione dell'indennità giornaliera collettiva vengono sostenuti in parti uguali dall'azienda e dal lavoratore, la prima volta all'inizio dell'assicurazione.

³ *Indennità giornaliera di malattia differita:* se l'azienda stipula un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia con un periodo di attesa fino a 30 giorni e con un giorno di carenza per ogni caso di malattia, il datore di lavoro deve pagare il 100% del salario perso a causa della malattia durante il periodo di attesa. Nella misura in cui il datore di lavoro continua a pagare personalmente il salario, ha diritto alle corrispondenti indennità giornaliere.

⁴ *Condizioni minime di assicurazione:*

- b. Pagamento dell'indennità giornaliera di malattia dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia.
- c. Indennizzo per perdita di guadagno dell'80% dello stipendio perso a causa della malattia.
- d. Versamento dell'indennità giornaliera in caso d'inabilità parziale al lavoro, corrispondente alla percentuale dell'inabilità se questa raggiunge almeno il 25%.
- e. Esclusione dal diritto al versamento delle indennità durante un soggiorno all'estero superiore ai 90 giorni, salvo in caso di incarichi di lavoro all'estero, per disposizioni contrattuali diverse oppure in caso di soggiorno in una casa di cura e inoltre se il rientro in Svizzera è impossibile per motivi di salute.

⁵ Qualora l'assicurazione dell'indennità giornaliera rifiuti o riduca le proprie prestazioni, perché il lavoratore non si attiene alle sue direttive (ad es. soggiorno all'estero senza autorizzazione dell'assicurazione), anche il datore di lavoro è esonerato dalla relativa prestazione.

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

¹ Durante la scuola reclute, i corsi di istruzione per quadri, i servizi di avanzamento, di protezione civile e il servizio civile i lavoratori hanno diritto a un salario che corrisponde al minimo all'indennità per perdita di guadagno, tuttavia almeno all'80% del salario lordo se il rapporto di lavoro non è terminato, mediante regolare disdetta, quattro settimane prima dell'inizio del servizio di formazione e avanzamento. È possibile un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

² Durante i regolari corsi di ripetizione i lavoratori hanno diritto al 100% del salario se il rapporto di lavoro continua almeno per tre mesi dopo il servizio militare. Se il rapporto di lavoro viene sciolto dal lavoratore prima che siano trascorsi i tre mesi, il suo diritto al salario è dell'80%; il datore di lavoro può chiedere la restituzione del 20% pagato in eccesso. Se il rapporto di lavoro termina prima che siano trascorsi i tre mesi mediante ordinaria disdetta da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intero salario.

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

⁵ L'indennità per perdita di guadagno viene conteggiata con il salario.

Spiegazioni per il CCL

1: Descrizione delle categorie di salario – classificazione

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

I diplomi o le qualificazioni professionali conseguiti all'estero vengono riconosciuti come equivalenti ai diplomi professionali svizzeri (CFP 0 AFC) unicamente se l'ufficio federale competente (SEFRI) lo conferma per iscritto. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore straniero la possibilità dell'esame di equivalenza e lo sostiene nello svolgimento della procedura. Per la procedura di riconoscimento è competente il Segretariato di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI. Durante la procedura di riconoscimento non sono applicabili, nemmeno in modo retroattivo, i salari minimi ai sensi del supplemento al CCL cifra 1.

2. Conoscenze linguistiche inferiori alla media

Le conoscenze linguistiche sono considerate inferiori alla media se non è raggiunto il livello linguistico A2.

5. Scala bernese

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

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

Cifra 1: Salari

- 1.1 Ad eccezione dei salari cantonali minimi prioritari nei confronti del CCL, a condizione siano più elevati, i salari minimi mensili per le categorie secondo l'appendice 1 sono i seguenti:
- A AFC, formazione triennale nel settore della carne
0 – 2 anni dal termine dell'apprendistato
Fr. 4350.– al mese oppure Fr. 23.39 all'ora
 - B AFC, formazione triennale nel settore della carne
Fr. 4550.– al mese oppure Fr. 24.46 all'ora
 - C Specialista del settore della carne con responsabilità particolari
Fr. 5100.– al mese oppure Fr. 27.42 all'ora
 - D Quadri
in base ad un libero accordo
 - E CFP, formazione biennale nel settore della carne
Fr. 4050.- al mese oppure Fr. 21.77 all'ora
 - F AFC, formazione triennale esterna al settore
salario in base al rispettivo settore
 - G CFP, formazione biennale esterna al settore
salario in base al rispettivo settore
 - H Personale della macelleria senza una formazione conclusa specifica
nel settore (esclusi scolari e studenti)
in base ad un libero accordo
 - I In caso di efficienza inferiore alla media, risp. in caso di livello
linguistico insufficiente inferiore ad A2 (vedi appendice 1 cifra 1
lettera I)
Riduzione del salario minimo pari al 5% per categoria salariale con
salario minimo pattuito.
- 1.2 In caso di nuovi contratti di lavoro i suddetti salari base possono essere ridotti del 5% nei comuni a salari bassi indicati alla cifra 7.

Cifra 2: Utensili, abiti da lavoro

- 2.1 Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore l'attrezzatura da lavoro necessaria.
- 2.2 D'accordo con il datore di lavoro il lavoratore può fare uso dei propri coltelli ed abiti da lavoro, provvedendo pure al lavaggio. In questo caso il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

	al mese Fr.	all'anno Fr.
Coltelli in totale	4.–	48.–
Camice e indumenti	6.–	72.–
1 grembiule di gomma	4.–	48.–
Lavaggio degli abiti da lavoro	30.–	360.–

Cifra 3: Vitto e alloggio

- 3.1 Datore di lavoro e lavoratore potranno accordarsi per eventuali vitto e alloggio presso il datore di lavoro.
- 3.2 Per vitto e alloggio vanno conteggiati i seguenti importi:

prima coalizione	Fr. 3.50	
pranzo	Fr. 10.–	
cena	Fr. 8.–,	totale Fr. 21,50 al giorno = Fr. 645.– al mese
camera		totale Fr. 11,50 al giorno = Fr. 345.– al mese
vitto/alloggio totale		totale Fr. 33.– al giorno = Fr. 990.– al mese

Cifra 4: Contributo ai costi d'applicazione

I contributi ai costi di esecuzione ammontano a: contributo dei lavoratori: Fr. 2.00 al mese, contributo dei datori di lavoro: Fr. 2.00 al mese per lavoratore.

Cifra 7: Comuni a salari bassi**Giura/Ajoie**

2926 Boncourt
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2905 Courtedoux
2950 Courtemautrui
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 Miécourt
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Dampfreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

Ticino

6830 Chiasso
6834 Morbio Inferiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio