

## **Importanti modifiche al CCL Panettieri-Confettieri d'obbligatorietà generale a partire dal 1° gennaio 2019**

### **Quali aziende sottostanno al CCL? (Campo d'applicazione aziendale)**

Sottostanno al CCL le aziende produttrici o fornitrici di ogni tipo di pane, prodotti di panetteria (compresa la piccola pasticceria), cioccolato e altri preparati alimentari contenenti cacao, articoli di pasticceria e gelati.

**Aziende con una parte dedicata alla ristorazione: data l'equivalenza del CCL Panettieri-Confettieri al CCNL, il CCL Panettieri-Confettieri si applica all'intera azienda, a condizione che i locali della parte dedicata alla ristorazione siano collegati al negozio e che la parte dedicata alla ristorazione applichi sostanzialmente gli stessi orari di apertura.**

### **Quali lavoratori sottostanno al CCL? (Campo d'applicazione personale)**

A differenza di quanto previsto finora, sottostanno al CCL tutti i lavoratori incluso il personale non qualificato. All'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a interrogare il lavoratore in merito agli attestati/diplomi dichiarati equivalenti di cui quest'ultimo dispone e a riportarli per iscritto.

Sono esclusi dal CCL:

1. gli impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato ai sensi dell'art. 3 LL, come esercenti e direttori (i responsabili/le responsabili del forno e della vendita non sono considerati impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato e pertanto sottostanno al CCL);
2. i membri della famiglia del titolare dell'azienda o dell'esercente (coniugi, genitori, fratelli e sorelle, discendenti diretti);
3. le persone in formazione ai sensi della LFPr;
4. gli allievi delle scuole professionali durante il periodo scolastico. Gli stagisti possono essere esclusi contrattualmente dal CCL, a condizione che il contratto di lavoro sia finalizzato al conseguimento dell'attestato di un corso di formazione professionale (APF e EPS);
5. musicisti, artisti, disc jockey.

### **Ulteriori novità a partire dal 1° gennaio 2019:**

1. Il **periodo di prova** è di 3 mesi, ma può essere ridotto fino a un mese mediante accordo scritto.
2. I **salari minimi** in conformità alle normative salariali (allegati 1-4) variano a seconda del titolo professionale e dell'attività prevalentemente svolta (dipendenza dalla funzione).
3. Il diritto alla **tredecima mensilità** decorre dall'inizio del rapporto di lavoro per il personale della parte dedicata alla gastronomia (se il rapporto di lavoro non è sciolto durante il periodo di prova), mentre per gli altri lavoratori dal termine del periodo di prova (1/12 del salario annuo concordato contrattualmente escluse le indennità). Nel caso dei collaboratori con salario orario ai fini del calcolo si terrà conto dell'indennità per le vacanze (10.64%) e dell'indennità per i giorni festivi (2.27%).
4. In determinate circostanze è consentito non effettuare la **registrazione della durata del lavoro** (art. 16bis CCL).

5. **Il supplemento salariale per il lavoro notturno** si applica solo al personale qualificato. Nel caso dei rapporti di lavoro instaurati prima del 1° gennaio 2019 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il supplemento per il lavoro notturno di cui all'art 17, cpv. 1, del CCL 2015 (supplemento del 25% tra le 22.00 e le 04.00) fino al termine del rapporto di lavoro. È fatta salva la possibilità di concordare una modifica del contratto, la quale potrà contemplare che il supplemento per il lavoro notturno sia riconosciuto solo per le ore lavorative tra le 22.00 e le 03.00 e che corrisponda al 25% per ogni ora lavorata o a un importo forfettario (0.4% del salario mensile concordato contrattualmente per la media delle ore di lavoro settimanali svolte).
6. **L'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia** deve essere stipulata con un periodo d'attesa massimo di 60 giorni. Durante il periodo d'attesa il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'88% del salario, per un valore massimo pari al salario netto fino ad allora corrisposto. I premi effettivi dell'assicurazione d'indennità giornaliera sono per metà a carico del lavoratore.
7. **I contributi per le spese di esecuzione** sono costituiti dallo 0.12% della somma salariale AVS lorda (contributo a carico del datore di lavoro) e dal contributo a carico del lavoratore, pari a CHF 10/mese (grado di occupazione pari o superiore al 50%) o a CHF 5/mese (grado di occupazione inferiore al 50%). Il contributo a carico del lavoratore è dedotto dal suo salario.

**Ulteriori disposizioni importanti in vigore dal 1° novembre 2015:**

8. Nel conteggio del salario il salario lordo, i supplementi, le indennità e le deduzioni devono essere indicati separatamente (art. 14 CCL)
9. I contratti di lavoro e le disdette necessitano della forma scritta (art. 9 CCL)
10. A tutti i collaboratori che sottostanno al CCL spettano cinque settimane di vacanza (art. 22 CCL)
11. È obbligatorio stipulare un'assicurazione complementare contro gli infortuni, che in caso di totale inabilità lavorativa a decorrere dal 31° giorno corrisponde al 90% del salario assicurato (art. 36 CCL)