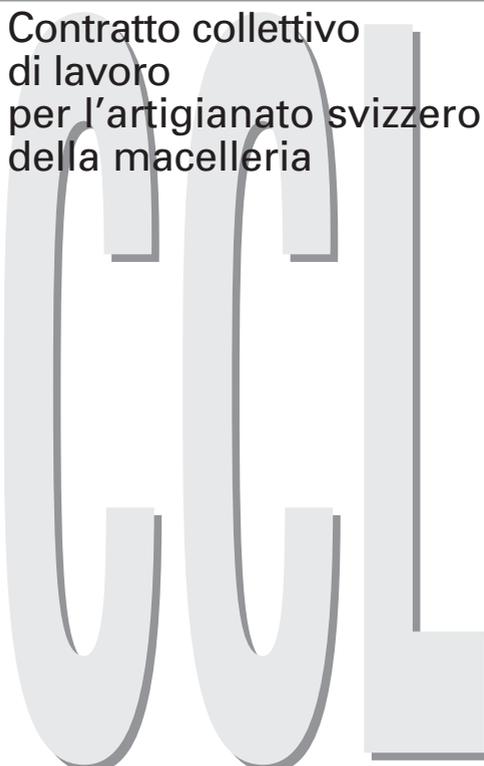




CC L

**Contratto collettivo di lavoro
per l'artigianato
svizzero della macelleria**

Edizione 2011



**Contratto collettivo
di lavoro
per l'artigianato svizzero
della macelleria**

concluso tra

**l'Unione Professionale Svizzera
della Carne UPSC**

e

**l'Associazione Svizzera
del Personale della Macelleria**

per il 1° gennaio 1994,
con tutte le modifiche fino al 1.1.2011

Edizione gennaio 2011

Testo originale

Il Contratto collettivo di lavoro per l'artigianato della macelleria viene stampato in lingua tedesca, francese e italiana. Il testo in tedesco ha la validità di testo originale.

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'impres
SQ	Scuola per quadri
SR	Scuola reclute
UPSC	Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Indice

I. Disposizioni generali Pagina

Campo di applicazione

Art. 1	Territorio	7
Art. 2	Aziende e persone	7
Art. 3	Lavoratori impiegati a tempo parziale	7

Rapporti tra le parti contraenti

Art. 4	Rispetto del contratto	8
Art. 5	Obbligo di pace del lavoro	8
Art. 5a	Esecuzione, formazione professionale e sicurezza sul lavoro	8
Art. 6	Allegato al CCL e relativo adeguamento	8
Art. 7	Contratti aziendali	9

Esecuzione del CCL

Art. 8	Interpretazione di principio	9
Art. 9	Violazioni del contratto	9
Art. 9a	Commissione paritetica	9
Art. 9b	Contributo ai costi di applicazione («Cinque franchi per la formazione»)	10
Art. 9c	Penali	10

II. Disposizioni del contratto di lavoro

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 10	Libertà di coalizione	11
Art. 11	Obbligo di diligenza e fedeltà	11
Art. 12	Responsabilità del lavoratore	11

Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 13	Impiego	11
Art. 14	Tempo di prova	12
Art. 15	Rapporti di lavoro di durata determinata (ausiliari)	12

Art. 16	Regolare disdetta	12
Art. 17	Risoluzione immediata del rapporto di lavoro	13
Art. 18	Protezione dalla disdetta	13
Art. 19	Pretese in caso di disdetta	13
Art. 20	Attestato di lavoro, certificato e certificato intermedio	14

Orario di lavoro

Art. 21	Orario di lavoro normale	14
Art. 22	Lavoro notturno	14
Art. 23	Pause	15
Art. 24	Lavoro straordinario	15
Art. 25	Orario di lavoro massimo e lavoro straordinario	15
Art. 26	Lavoro domenicale	16
Art. 27	Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo	16

Vacanze

Art. 28a	Durata delle vacanze	16
Art. 28b	Data delle vacanze	17
Art. 29	Ferie aziendali	17
Art. 30	Remunerazione durante le vacanze	17
Art. 31	Personale a tempo parziale e personale ausiliario	17
Art. 32	Riduzione delle vacanze	18
Art. 33	Lavoro durante le vacanze	18
Art. 34	Diritto alle vacanze in caso di scioglimento del contratto	18

Mezza giornata libera, giorni festivi

Art. 35	Mezza giornata libera	18
Art. 36	Giorni festivi	19

Assenze, congedo

Art. 37	Assenze	19
Art. 38	Attività giovanili extrascolastiche	19
Art. 39	Formazione professionale e perfezionamento	20
Art. 39a	Sicurezza sul lavoro	20

Retribuzione

Art. 40	Pagamento del salario	20
Art. 41	Anticipo	20
Art. 42	Libro dei salari, ricevuta del salario	21

Gratifiche di fedeltà, premi per anzianità di servizio

Art. 43	Tredicesima	21
Art. 44	Premi per anzianità di servizio	21

Indennità in caso di impedimento del lavoratore

Art. 45	Indennità in caso di impedimento del lavoratore per motivi intervenuti senza sua colpa	22
Art. 46	Disposizioni di principio	23
Art. 47	Gravidanza e parto	23
Art. 48	Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile	23

Cassa malati e assicurazione infortuni

Art. 49	Cassa malati	24
Art. 50	Assicurazione infortuni	24

Morte del lavoratore e del datore di lavoro, previdenza professionale

Art. 51	Morte del lavoratore	25
Art. 52	Morte del datore di lavoro	25
Art. 53	Previdenza professionale	26

III. Disposizioni finali

Art. 54	Domicilio legale, foro giudiziario	27
Art. 55	Durata, disdetta, modifiche del contratto	27

IV. Appendici

1	Spiegazioni del CCL	28
2	Prescrizioni del Codice delle obbligazioni	30
3	Prescrizioni della Legge sul lavoro	35

Allegato al CCL (secondo l'art. 6)

Scopo del contratto

L'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC
e
l'Associazione svizzera del personale della macelleria

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:

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*

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 lavoratori che hanno firmato un formulario ufficiale di impiego del CCL (UPSC-ASPM),
- b bis) gli apprendisti per gli articoli 9b (contributo ai costi di applicazione, «cinque franchi per la formazione»); articolo 28a, cpv. 2 (vacanze); articolo 37 (assenze); articolo 39 (formazione professionale e perfezionamento); articolo 39a (sicurezza sul lavoro); articolo 40 (pagamento del salario); articolo 48 (servizio militare e di protezione civile) nonché per la cifra 3 dell'allegato al CCL (vitto e alloggio).
- c) il Consiglio Federale ha definito come obbligatorie per tutti diverse parti di questo CCL.

Art. 3 *Lavoratori impiegati a tempo parziale*

Analogamente, le prescrizioni del CCL sono applicabili per i lavoratori che eseguono regolarmente lavoro a tempo parziale (a ore, mezza giornata o giornate intere) al servizio del datore di lavoro (art. 319 cpv 2 CO).

Rapporti tra le parti contraenti

Art. 4 *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. 5 *Obbligo di pace del lavoro*

- 1 I membri delle parti contraenti sono tenuti a salvaguardare la pace del lavoro ed in particolare a rinunciare ad ogni azione di lotta per quanto riguarda il presente CCL.
- 2 Le parti contraenti (UPSC e ASPM) si assoggettano all'obbligo assoluto di pace e rinunciano con ciò, per la durata del contratto, ad ogni azione di lotta. Essi si impegnano in ogni caso a rinunciare a sciopero, serrata, boicotto o polemica in giornali professionali o quotidiani, come pure in altri mass media.

Art. 5a *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 accumulazione, l'amministrazione e l'impiego dei mezzi del fondo nonché la sorveglianza dell'attività del fondo.

Art. 6 *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, controllo degli orari di lavoro, determinazione dell'orario di lavoro settimanale.
- 2 Su richiesta dell'una o dell'altra parte, le parti contraenti in settembre riprendono 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 interviene fino a un montante salariale lordo mensile di fr. 5500.–.

Art. 7 Contratti aziendali

Con il consenso dell'UPSC, l'ASPM può, per i casi in cui la necessità è provata, concludere contratti aziendali o accordi complementari al CCL. Tali convenzioni non possono essere in contrasto con il presente CCL e devono poter essere disdetti per la fine di ogni trimestre, con un termine di tre mesi.

Esecuzione del CCL

Art. 8 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. 9 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.

Articolo 9a 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 («cinque franchi per la formazione»).
- 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.

Articolo 9b *Contributo ai costi di applicazione* ***(«Cinque franchi per la formazione»)***

- 1 Datore di lavoro e lavoratore sono tenuti a versare i contributi al «Fondo paritetico per la formazione e la sicurezza sul lavoro nonché per l'esecuzione del CCL» («Fondo per la formazione») (il cosiddetto «cinque franchi per la formazione») 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 (cosiddetto «cinque franchi per la formazione»). 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.

Articolo 9c *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.
- 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 30% dell'importo arretrato;
 - 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.

II. Disposizioni del contratto di lavoro

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 10 *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. 11 *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. 12 *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. 13 *Impiego*

- 1 Il contratto di lavoro concluso verbalmente tra datore di lavoro e lavoratore è valido. Tuttavia, per ragioni di sicurezza legale, si raccomanda al datore di lavoro di riempire per ogni lavoratore un contratto di impiego scritto, in due copie, da far firmare anche al lavoratore. Un esemplare del contratto rimane al datore di lavoro, l'altro va al lavoratore. Ad ogni lavoratore deve essere consegnato un esemplare valido del CCL.
- 2 La forma scritta è obbligatoria per legge nei seguenti casi:
 - Salario per lavoro straordinario (art. 321 cpv 3 CO)

- Differimento della scadenza della provvigioni (art. 323 cpv 2 CO)
 - Deroghe agli accordi concernenti salario in caso di malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di una funzione pubblica del lavoratore (art. 324a cpv 4 CO)
 - indennità giornaliera o forfettaria per occupazione fuori del luogo di lavoro (art. 327a cpv 2 CO)
 - differimento della restituzione di una cauzione al lavoratore (art. 330 cpv 2 CO)
 - modifiche dei termini di disdetta per rapporti di lavoro superiori ad un anno (art. 335c cpv 2 CO)
 - differimento della scadenza della provvigione alla fine del contratto di lavoro (art. 339 cpv 2 CO)
 - accordo su un divieto di attività concorrenziale (art. 340 CO)
 - conseguenze particolari della violazione del divieto di attività concorrenziale (art. 340b cpv 3 CO)
 - contratto di tirocinio (art. 344a cpv 1 CO)
- 3 Nel contratto d'impiego vanno indicati la funzione del lavoratore (macellaio, autista, venditore o venditrice, ecc.) come pure gli accordi particolari. Per macellai e venditori o venditrici va pure indicata la categoria di salario secondo la cifra 1 dell'allegato al CCL.
 - 4 Salvo accordi diversi, il rapporto di lavoro termina al più tardi alla fine del mese in cui il lavoratore raggiunge l'età di pensionamento.

Art. 14 *Tempo di prova*

- 1 Il primo mese di un rapporto di lavoro concluso per tempo indeterminato vale in ogni caso come tempo di prova. Esso può essere prolungato per iscritto al massimo a tre mesi.
- 2 In caso di decurtamento effettivo del tempo di prova a causa di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il tempo di prova deve essere prolungato per un periodo equivalente (art. 335b cpv 3 CO).

Art. 15 *Rapporti di lavoro di durata determinata (ausiliari)*

- 1 Se un rapporto di lavoro è concluso per tempo determinato, al massimo per quattro mesi, esso termina senza tempo di prova e senza termine di disdetta al momento convenuto.
- 2 Se un rapporto di lavoro concluso per tempo determinato viene continuato, esso acquisisce la validità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che può essere disdetto secondo l'art. 16 del presente CCL.

Art. 16 *Regolare disdetta*

- 1 Durante il tempo di prova la disdetta può essere data da entrambe le parti con tre giorni lavorativi di preavviso. Secondo questo termine la disdetta può essere data al più tardi in modo che sia consegnata alla controparte

l'ultimo giorno lavorativo del tempo di prova. Il termine decorre dal giorno successivo al ricevimento della disdetta.

- 2 Trascorso il tempo di prova i termini di disdetta sono i seguenti:

nel 1° anno di servizio	1 mese
dal 2° e fino al 9° anno di servizio	2 mesi
dal 10° anno di servizio	3 mesi
- 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 Accordi tra datore di lavoro e lavoratore che prevedono un prolungamento dei termini di disdetta devono essere presi per iscritto.
- 5 Se la controparte lo richiede, la disdetta deve essere motivata per iscritto (art. 335 cpv 2 CO).

Art. 17 *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. 337a | sulla risoluzione immediata per insolvenza del datore di lavoro |
| art. 337b | sulle conseguenze della risoluzione giustificata. |

Art. 18 *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. 19 *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. 20 *Attestato di lavoro, certificato e certificato intermedio*

- 1 Alla fine del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore un attestato di lavoro. Esso deve contenere i seguenti dati: data dell'inizio e della fine del lavoro, natura dell'attività, nome della ditta e firma del datore di lavoro.
- 2 In ogni momento il lavoratore può chiedere al datore di lavoro un attestato (anche un attestato intermedio) che confermi la natura e la durata del rapporto di lavoro e descriva anche le prestazioni e la condotta del lavoratore (art. 330a CO).

Orario di lavoro

Art. 21 *Orario di lavoro normale*

- 1 L'orario di lavoro settimanale massimo dei lavoratori è, sia nelle aziende industriali che in quelle non industriali, di 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 1.1, lit. e dell'allegato al CCL (vedi appendice 1, cifra 1c).
- 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, può essere esteso fino a un massimo di 17 ore. 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. 22 *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.

21 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 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 un'ora di lavoro all'inizio o alla fine delle ore notturne, la compensazione può essere accordata anche sotto forma di supplemento salariale (vedi appendice 3: art. 17b, paragrafo 2 LL).
 - 3 Per 2 giorni alla settimana si può prevedere il lavoro notturno senza autorizzazione, a partire dalle ore 2.00, nei rimanenti giorni a partire dalle ore 4.00 (vedi appendice 3: art. 27a, risp. art. 4, par. 1 OLL 2).

Art. 23 Pause

- 1 Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima seguente: $\frac{1}{4}$ d'ora per un lavoro giornaliero superiore alle $5\frac{1}{2}$ ore. $\frac{1}{2}$ 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. 24 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. 21 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 1.1, lit. e dell'allegato al CCL.

Art. 25 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.

- 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. 26 *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. 27 *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. 21 del presente CCL, ed è appropriatamente vincolante per entrambe le parti.
- 2 Al datore di lavoro spetta l'obbligo di controllare l'orario di lavoro nel modo prescritto dall'autorità.
- 3 Al lavoratore spetta l'obbligo di redarre un elenco del lavoro straordinario, secondo le istruzioni del datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto al controllo ed alla compensazione o retribuzione del lavoro straordinario. Per il resto valgono gli art. 46 LL e art. 73 OLL 1 (vedi appendice 3).

Vacanze

Art. 28a *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, compresi gli apprendisti, hanno diritto a cinque settimane di vacanza (= 30 giorni feriali). Il diritto alle cinque settimane di vacanza è valido solo fino al mese in cui il giovane compie il 20. anno di età.

- 3 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. 28b *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. 29 *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. 21 cpv 6 del presente CCL, oppure occuparli durante le ferie aziendali con lavori attinenti alla professione.

Art. 30 *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).

Art. 31 *Personale a tempo parziale e personale ausiliario*

- 1 L'indennità per le vacanze può essere versata insieme al salario del corrente mese, quale aggiunta al salario lordo se
 - a) si tratta di tempo parziale molto irregolare oppure di interventi molto brevi; e
 - b) la quota di salario che riguarda le vacanze è menzionata separatamente sia nel contratto sia in ogni singolo conteggio di salario e se il lavoratore ha la possibilità effettiva, per tutta la durata del rapporto di lavoro, di prendere le vacanze.
- 2 L'indennità per le vacanze ai sensi del capoverso 1 viene calcolata come segue:
 - 8,33% del salario lordo se si ha diritto a 4 settimane di vacanza all'anno;
 - 10,64% del salario lordo se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
 - 13,04% del salario lordo se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

Art. 32 *Riduzione delle vacanze*

- 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 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.

Art. 33 *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. 34 *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. 35 *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. 36 Giorni festivi

- 1 Se il giorno festivo cade in un giorno lavorativo, l'orario di lavoro della settimana corrispondente viene ridotto delle ore lavorative che sarebbero state fatte se il giorno fosse stato feriale.
- 2 Se il giorno festivo legale coincide con l'abituale mezza o intera giornata di libero, la giornata o mezza giornata di libero deve essere concessa, anticipandola o posticipandola.
- 3 I giorni festivi legali sono quelli parificati alle domeniche e stabiliti dai cantoni secondo l'art. 18 LL. Nell'artigianato della macelleria questi giorni festivi parificati alle domeniche sono riconosciuti quali giorni festivi retribuiti (vedi allegato al CCL, cfr. 4).
- 4 Nelle settimane in cui cadono giorni festivi locali non legali, le ore lavorative perse possono essere recuperate secondo l'art. 21 cpv 6 del presente CCL.

Assenze, congedo

Art. 37 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 cognata 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 1 giorno
- partecipazione a commissioni d'esame per apprendisti, di professione o di maestria (inclusa l'attività di esperti), il tempo come pure a organi associativi svizzeri (UPSC, ASPM) necessario

Art. 38 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.

Art. 39 *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. 39a *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. La partecipazione alla soluzione settoriale dell'Unione Professionale Svizzera della Carne e dell'Associazione svizzera del personale della macelleria per l'applicazione della direttiva speciale No. 6508 sulla consultazione di medici del lavoro ed altri specialisti della sicurezza sul lavoro, approvata il 29 giugno 1999 dalla CFSL, è accessibile a tutti i datori di lavoro assoggettati e che versano i contributi previsti dall'articolo 9b, con i medesimi obblighi e diritti.

Retribuzione

Art. 40 *Pagamento del salario*

- 1 Il salario va pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese. In caso di accordo tra le parti il salario può essere pagato il 15 e l'ultimo giorno del mese. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro il salario va pagato al più tardi il giorno in cui cessa l'impiego (per le pretese vedi l'art. 19 del presente CCL). Il conteggio finale può essere effettuato al massimo cinque giorni dopo la cessazione dell'impiego.
- 2 Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto (art. 323b cpv 1 CO).

Art. 41 *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. 42 *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. 43 *Tredicesima*

- 1 Ogni lavoratore ha diritto ogni anno al versamento di una tredicesima, calcolata in base al salario 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 di dicembre;
 - b) nel 2° anno civile e negli anni civili seguenti di impiego nella stessa azienda: l'intero salario di dicembre.
- 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. Per i lavoratori impiegati a tempo parziale e per quelli che ricevono un salario orario, per calcolare la tredicesima ci si può basare sull'importo mensile medio percepito negli ultimi 12 mesi, fino a fine novembre.

Art. 44 *Premi per anzianità di servizio*

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

per 10 anni di servizio	un quarto del salario lordo mensile
per 20 anni di servizio	la metà del salario lordo mensile
per 30 anni di servizio	l'intero salario lordo mensile
per 40 anni di servizio	un salario e mezzo lordo mensile
- 2 L'anno di servizio viene calcolato a partire dall'assunzione fissata mediante contratto.

Indennità in caso di impedimento del lavoratore

Art. 45 *Indennità in caso di impedimento del lavoratore per motivi intervenuti senza sua colpa*

- 1 L'impresa è tenuta ad assicurare collettivamente i dipendenti che sottostanno al presente CCL, a partire dall'inizio del quarto mese di servizio, per un'indennità giornaliera per perdita di guadagno per malattia pari all'80% dell'ultimo salario corrispondente, previsto dal contratto. Con le prestazioni sotto forma di indennità giornaliera da parte dell'assicuratore collettivo, il datore di lavoro adempie in modo completo all'obbligo di continuare a pagare il salario in caso di malattia secondo l'art. 324a/b CO.
- 2 I premi dell'assicurazione collettiva per le indennità giornaliere sono versati per metà dall'impresa e per metà dal dipendente.
- 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, che viene considerato giorno non retribuito.
- 4 Le condizioni dell'assicurazione devono prevedere almeno:
 - a) Inizio della copertura assicurativa entro e non oltre il termine di 3 mesi dal giorno in cui i dipendenti, in base al contratto d'assunzione, hanno iniziato o avrebbero dovuto iniziare il lavoro.
 - b) Indennità per perdita di guadagno all'80% in seguito a malattia, dopo una giornata di perdita di guadagno non retribuita secondo il capoverso 3 a carico dei dipendenti. Nel periodo di attesa (al massimo 30 giorni per ciascun caso di malattia), il 100% del salario dev'essere corrisposto dal datore di lavoro, per tale durata con l'eccezione della prima giornata non retribuita).
 - c) Versamento delle indennità giornaliere per perdita di guadagno dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio della malattia. (Non vale per i beneficiari dell'AVS)
 - 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 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.
 - f) Le indennità giornaliere dell'assicurazione per perdita di guadagno sono esenti da contributi.
 - g) Valgono inoltre per analogia le disposizioni delle condizioni generali d'assicurazione.

- 5 Se, per motivi particolari, non è possibile stipulare un'assicurazione per le prestazioni in caso di perdita di guadagno oppure se l'assicurazione si rifiuta di fornire le prestazioni, ad es. in base ad un pregiudizio a causa di malattie preesistenti, il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo le condizioni e nella misura prevista dall'Art. 324a CO. Se l'assicurazione per perdita di guadagno riduce le sue prestazioni, in caso di impedimento al lavoro certificato il datore di lavoro provvede a compensare tali prestazioni in modo tale che il dipendente riceva complessivamente le prestazioni dovute in base all'Art. 324a CO. In tutti i casi, la prestazione del datore di lavoro presuppone che il lavoratore abbia ottemperato ai propri obblighi di adempimento (ad es. la visita dal medico di fiducia). In caso d'impedimento al lavoro per propria colpa, l'obbligo di prestazione da parte del datore di lavoro viene a cadere. Le indennità giornaliere per perdita di guadagno spettano al datore di lavoro nel caso in cui sia egli stesso a continuare il pagamento del salario.
- 6 Il diritto alla continuazione del pagamento del salario, rispettivamente alle indennità per perdita di guadagno inizia il primo giorno del quarto mese di servizio. (Art. 324a cpv. 1 CO).

Art. 46 Disposizioni di principio

- 1 Assenze dovute a malattia, infortunio, obblighi legali oppure all'esercizio di una funzione pubblica devono essere certificate dal primo giorno per iscritto. Le assenze per causa di malattia o infortunio devono essere attestate entro tre giorni da un certificato medico. Il datore di lavoro ha il diritto di convocare il lavoratore a sue spese ad una visita presso un medico di fiducia.
- 2 Le spese per il mantenimento, le cure e le cure mediche sono a carico del lavoratore. Ciò vale anche nel caso in cui questi abbia vitto e alloggio presso il datore di lavoro.

Art. 47 Gravidanza e parto

- 1 Il pagamento del salario durante la gravidanza della lavoratrice si basa sull'art. 45 del presente CCL. 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.
- 2 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. 48 Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile

- 1a Durante i corsi di istruzione e di avanzamento (scuole reclute SR – e per quadri – SQ) i lavoratori hanno diritto all'80% del salario per il periodo

- limitato previsto dall'art. 45 cpv 2 del presente CCL, se il rapporto di lavoro non è terminato, mediante regolare disdetta, quattro settimane prima dell'inizio del servizio di formazione o avanzamento.
- 1^b Durante la scuola reclute, il servizio civile oppure durante il servizio di protezione civile si ha diritto al 50% del salario, premesso che il rapporto lavorativo continui ancora per almeno sei mesi dalla fine del servizio. In caso di disdetta da parte del lavoratore prima della scadenza dei sei mesi, il lavoratore dovrà versare al datore di lavoro $\frac{1}{6}$ dell'indennità per perdita di guadagno ricevuta per ogni mese mancante. Sono tuttavia dovute almeno le prestazioni secondo il capoverso 1.
 - 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. 49 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. 50 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 professionali. 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. 51 *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. 52 *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. 53 *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 l'importo della rendita semplice massima AVS. 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. 54 Domicilio legale e foro giudiziario

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

Art. 55 Durata, disdetta, modifiche del contratto

- 1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 1994 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 2014 le trattative concernenti le modifiche del presente CCL e nel 2011 le trattative relative alle modifiche dell'allegato al CCL. Su richiesta delle due parti è possibile avviare delle trattative anticipate.

Zurigo, 1° gennaio 1994

Per l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Il presidente: *B. Kamm*

Il direttore: *Dott. B. Horber*

Per l'Associazione svizzera
del personale della macelleria

Il presidente: *W. Signer*

Il segretario centrale: *A. Rossetti*

Testo consolidato a partire dal 1.1.2011

Appendice 1

Spiegazioni per il CCL

1. *Descrizione delle categorie di salario – classificazione*

a) *Macellai indipendenti*

Il macellaio indipendente deve saper eseguire da solo tutti i lavori nella macelleria, senza guida nè 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 o il suo superiore diretto.

b) *Macellai 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.

c) *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.

d) *Macellai la cui efficienza è al di sotto della media*

Vengono così definiti quei macellai qualificati la cui efficienza, a causa dell'età avanzata, di un'invalidità fisica o psichica oppure di salute cagionevole, 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 un diploma riconosciuto dall'UFFT come equivalente al attestato federale di capacità svizzero).

e) *Personale ausiliario*

Vengono considerati personale ausiliario i dipendenti della macelleria che non sono macellai qualificati o venditrici non qualificate o non istruite.

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% (¼)	= 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 remunerazione durante le vacanze in caso di scioglimento del rapporto di lavoro viene calcolato secondo il seguente esempio:

Un lavoratore lascia l'impiego dopo due anni e otto mesi. Per l'intero terzo anno di servizio avrebbe avuto diritto a 24 giorni feriali di vacanza, oppure due giorni ogni mese. Per gli otto mesi in cui ha lavorato egli avrà diritto a 16 giorni di vacanza.

La retribuzione per ogni giorno di vacanza viene calcolata dividendo il salario mensile per 26. Esempio per un salario mensile di fr. 3900.-: $\text{fr. } 3900.- : 26 = \text{fr. } 150.-$.

Indennità per 16 giorni di vacanza = $16 \times \text{fr. } 150.- = \text{fr. } 2400.-$. Da questo importo vanno dedotti i contributi sociali come di legge.

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. 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. 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) allorquando 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) allorquando 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) allorquando, 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 ch'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. 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*

- 1 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. 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. 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 settoriale) 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 speciali

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.