Schweizer Fleisch-Fachverband
Union Professionnelle Suisse de la Viande
Unione Professionale Svizzera della Carne

SFF UPSV UPSC

mpv aspb aspm

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

CCL 2027

Contratto collettivo di lavoro per la filiera carnea svizzera

concluso tra

l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM

per il 1° gennaio 2027

Contratto collettivo di lavoro 2027

per la filiera carnea svizzera

concluso tra

l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM

per il 1° gennaio 2027

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 contro gli infortuni
LL	Legge sul lavoro
OLL 1	Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro
OLL 2	Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SQ	Scuola per quadri
SR	Scuola reclute
UPSC	Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Scopo del contratto

L'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

e

l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM

allo scopo di mantenere la pace del lavoro nella filiera carnea svizzera, di creare le premesse per rapporti di lavoro ordinati, di regolare eventuali divergenze d'opinione mediante intesa reciproca ed in buona fede, concludono il seguente Contratto collettivo di lavoro.

Il Contratto collettivo di lavoro per la filiera carnea svizzera viene stampato in lingua tedesca, francese e italiana. Il testo in tedesco fa fede. Salvo diversamente specificato, la forma maschile include automaticamente anche quella femminile.

Fa fede quale versione vincolante del presente Contratto collettivo di lavoro quella di volta in volta pubblicata sui siti web ufficiali delle parti sociali. In caso di contraddizioni, ambiguità o divergenze tra tale versione elettronica e una versione stampata, è determinante esclusivamente la versione pubblicata elettronicamente.

Indice

I. Disposizioni generali 8

Campo d'applicazione

Art. 1 Territorio ... 8
Art. 2 Aziendale e personale ... 8

Rapporti tra le parti contraenti

Art. 3 Rispetto del contratto ... 8
Art. 4 Pace del lavoro ... 9
Art. 4a Applicazione, formazione professionale, sicurezza e protezione della salute sul lavoro ... 9
Art. 5 Supplemento del CCL e relativo adeguamento ... 9
Art. 6 Contratti aziendali ... 9

Applicazione del CCL

Art. 7 Interpretazione di base ... 10
Art. 8 Violazioni del contratto ... 10
Art. 8a Commissione paritetica ... 10
Art. 8b Contributo ai costi d'applicazione ... 11
Art. 8c Pene convenzionali ... 11

II. Disposizioni del contratto di lavoro 12

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 9 Libertà d'associazione ... 12
Art. 10 Diligenza e fedeltà ... 12
Art. 11 Responsabilità del lavoratore ... 12

Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro ... 12
Art. 13 Periodo di prova ... 12
Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinato ... 13
Art. 15 Disdetta ordinaria ... 13
Art. 16 Disdetta immediata del rapporto di lavoro ... 13
Art. 17 Protezione dalle disdette ... 14
Art. 18 Pretese in caso di disdetta ... 14
Art. 19 Certificato di lavoro/attestato di lavoro/colloquio con il collaboratore ... 14

Tempo di lavoro

Art. 20 Tempo di lavoro normale 15
Art. 21 Ore straordinarie 16
Art. 22 Tempo di lavoro flessibile 16
Art. 23 Tempo di lavoro massimo e lavoro straordinario 17
Art. 24 Pause 17
Art. 24a Riposo giornaliero 17
Art. 25 Lavoro notturno 17
Art. 26 Lavoro domenicale 18
Art. 27 Supplementi salariali 18
Art. 28 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo 18

Vacanze

Art. 29a Durata delle vacanze 19
Art. 29b Data delle vacanze 19
Art. 30 Ferie aziendali 20
Art. 31 Salario per vacanze 20
Art. 32 Lavoratori con salario ad ora 20
Art. 33 Riduzione delle vacanze – congedo non retribuito 20
Art. 34 Lavoro durante le vacanze 21
Art. 35 Diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro 21

Mezza giornata libera, giorni festivi

Art. 36 Mezza giornata libera 21
Art. 37 Giorni festivi 21

Assenze, congedo

Art. 38 Assenze 22
Art. 39 Attività giovanili extrascolastiche 22
Art. 40 Formazione e perfezionamento professionali 22
Art. 40a Sicurezza e protezione della salute sul lavoro 23

Tipi di salario

Art. 41 Salario 23

Retribuzione

Art. 42 Pagamento del salario 24
Art. 43 Anticipo 24

Tredicesima, premi per anzianità di servizio

Art. 44 Tredicesima 24
Art. 45 Premi per anzianità di servizio 25

Indennità in caso di impedimento al lavoro del lavoratore

Art. 46 Disposizioni di base 25
Art. 47 Obbligo di continuare a versare il salario e assicurazione d'indennità giornaliera per malattia 26
Art. 48 Gravidanza e parto/congedo maternità 27
Art. 48a Congedo dell'altro genitore 27
Art. 49 Servizio militare, protezione civile e servizio civile 27

Assicurazione infortuni

Art. 50 Assicurazione infortuni 28

Decesso del lavoratore o del datore di lavoro, previdenza professionale

Art. 51 Decesso del lavoratore 29
Art. 52 Decesso del datore di lavoro 29
Art. 53 Previdenza professionale 29

III. Disposizioni finali 30

Art. 54 Domicilio legale, foro 30
Art. 55 Durata, disdetta, modifiche del contratto 30

IV. Appendice 31

Spiegazioni per il CCL

1. Classificazione delle categorie di salario 31
2. Capacità di prestazione e conoscenze linguistiche inferiori alla media 31
3. Calcolo dell'indennità per le ore straordinarie 32
4. Calcolo del diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro risp. calcolo del giorno di carenza 32
5. Scala bernese 32
6. Modello di calcolo di un salario mensile per lavoratori con salario orario (in CHF) 33

V. Decreto del Consiglio federale 34

Supplemento del CCL (secondo l'art. 5)

I. Disposizioni generali

CAMPO D'APPLICAZIONE

Art. 1 Territorio

Il CCL per la filiera carnea svizzera si applica a tutta la Svizzera.

Art. 2 Aziendale e personale

1 Il presente CCL è applicabile a tutte le imprese della filiera carnea svizzera (datori di lavoro). Questo riguarda in particolare le imprese che svolgono in prevalenza le seguenti attività:

a) produzione, trasformazione e commercializzazione della carne;

b) fabbricazione di prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne;

c) commercio all'ingrosso e al dettaglio della 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.

2 Le disposizioni 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 1.
Sono esclusi:

a) direttori, direttori aziendali e dipendenti che ricoprono funzioni equivalenti;

b) il titolare dell'impresa e i membri della famiglia del datore di lavoro (coniuge, partner di vita, genitori, fratelli, discendenti diretti).

3 L'impresa acquisitrice che assume un lavoratore da un'agenzia di prestito di personale deve verificare che detta agenzia si attenga a sua volta alle disposizioni del presente CCL concernenti la retribuzione e il tempo di lavoro dichiarate di obbligatorietà generale (art. 3 cpv. 1 CCL Prestito di personale). La società di prestito di personale è tenuta a fornire all'impresa acquisitrice le informazioni pertinenti su richiesta.

4 Il presente CCL è stato dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale.

RAPPORTI TRA LE PARTI CONTRAENTI

Art. 3 Rispetto del contratto

Le parti contraenti sono tenute a provvedere al rispetto del presente CCL. L'UPSC e l'ASPM utilizzeranno i mezzi a loro disposizione per garantire l'osservanza del presente CCL.

Art. 4 Pace del lavoro

Le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace del lavoro per la durata del contratto e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere la pace non vige solo per oggetti disciplinati dal presente contratto, ma ha valenza illimitata.

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

1 Le parti contraenti collaborano nella promozione della formazione professionale, della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro come pure nell'applicazione del CCL. A tale scopo esse alimentano un fondo paritetico dell'UPSC e dell'ASPM come descritto al cpv. 2.

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 della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro e serve all'applicazione del presente CCL.

3 Tramite un regolamento, le parti contraenti stabiliscono le modalità di accantonamento, la gestione e l'impiego dei mezzi del fondo nonché la sorveglianza dell'attività del fondo.

Art. 5 Supplemento del CCL e relativo adeguamento

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

2 Le parti contraenti, nella prima metà di ottobre, avviano di norma le trattative per quanto concerne l'adeguamento dei salari al rincaro per l'inizio dell'anno civile successivo. Le parti contraenti concordano di scambiarsi le rispettive richieste prima di tali trattative.

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, la situazione attuale del settore e gli ultimi dati pubblicati da Proviande.

4 L'adeguamento al rincaro convenuto vale per tutte le categorie salariali fino al limite massimo stabilito annualmente in conformità con il supplemento; non sono prese in considerazione componenti del salario che eccedano tale limite. Gli apprendisti e coloro che iniziano il rapporto di lavoro dal 1.10. ne sono esclusi. Per questi ultimi il salario iniziale vale anche per l'anno a seguire.

Art. 6 Contratti aziendali

L'ASPM può concludere contratti aziendali o accordi complementari al CCL. Gli stessi non possono violare le disposizioni del CCL. L'ASPM comunica all'UPSC la stipulazione dei suddetti contratti aziendali o degli accordi complementari al CCL.

APPLICAZIONE DEL CCL

Art. 7 Interpretazione di base

1 Divergenze tra le parti contraenti concernenti l'interpretazione di base 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 incontestabile per entrambe le parti contraenti.

4 Qualsiasi pubblicazione del caso litigioso prima che sia pronunciata la decisione arbitrale è da evitare.

5 Lavoratori che, nella loro qualità di rappresentanti incaricati dall'ASPM, trattano e conciliano in un caso di lite non possono, per nessuna ragione, essere per questo puniti.

Art. 8 Violazioni del contratto

Se datori di lavoro e lavoratori non possono convenire su una lite derivante da violazioni del CCL o da un contratto di lavoro individuale, la competenza per il giudizio è del giudice civile ordinario.

Art. 8a Commissione paritetica

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

2 Alla Commissione paritetica compete l'applicazione del 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 che non rientrano nell'art. 8;

c) realizzazione di controlli sul 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) La Commissione paritetica decide in merito all'imposizione dei costi dei controlli sul rispetto del CCL a carico dell'impresa controllata.

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

Art. 8b Contributo ai costi d'applicazione

1 I datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti compresi) hanno l'obbligo di versare per ogni mese civile durante il quale i lavoratori sono impiegati a tempo pieno o parziale 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 di salario.

2 L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento del CCL. 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 Il contributo ai costi d'applicazione viene impiegato per la promozione della formazione e del perfezionamento professionali, per la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro nonché per la copertura dei costi per l'applicazione del CCL in base alla direttiva della SECO di gennaio 2026, «Dichiarazione di obbligatorietà dei contratti di lavoro collettivi: direttive concernenti i contributi» (come modificata).

Art. 8c 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 fino a un massimo di CHF 150'000.–. Se vengono rilevate violazioni del CCL, la Commissione paritetica decide l'importo delle pene convenzionali in base ai criteri delle sue Basi per il calcolo delle pene convenzionali, disponibili sui siti web delle parti sociali.

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 CHF 50'000.–;

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. 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 della disposizione non rispettata del CCL;

d) infrazione delle disposizioni del CCL in caso di recidiva;

e) adempimento di 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.

II. Disposizioni del contratto di lavoro

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 9 Libertà d'associazione

Il diritto d'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 sia al datore di lavoro che al lavoratore di affiliarsi alla rispettiva associazione.

Art. 10 Diligenza e fedeltà

Per quanto riguarda l'obbligo di diligenza e fedeltà si rinvia all'art. 321a CO.

Art. 11 Responsabilità del lavoratore

La responsabilità del lavoratore per danni accertati materiali e non, come pure la misura della diligenza si basano sul principio dell'art. 321e CO.

INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro

1 La conclusione di contratti di lavoro deve avvenire per iscritto. Alla conclusione di un contratto di lavoro deve essere esplicitamente richiamata l'attenzione di ciascun lavoratore sul presente CCL.

2 Un modello di contratto di lavoro corrispondente è disponibile sui siti web delle parti contraenti.

Art. 13 Periodo di prova

1 Il periodo di prova è generalmente pari 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 effettiva del lavoro dovuta a malattia, infortunio o in adempimento di un obbligo legale non volontario (ad es. servizio militare) (art. 335b cpv. 3 CO).

Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinato

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

Art. 15 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, sempre 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
- lavoratori a partire da 55 anni 3 mesi

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

3 La disdetta va inoltrata, di regola, per iscritto, tramite lettera raccomandata, per la fine del mese corrispondente ed è ricettizio; in caso di consegna a mano, la controparte o una terza persona devono confermare l'avvenuta ricezione tramite firma. La disdetta dev'essere ricevuta dalla parte contrattuale entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del periodo di preavviso. Le disdette comunicate tramite SMS/WhatsApp oppure e-mail non sono giuridicamente vincolanti.

4 Se la controparte lo richiede, la disdetta deve essere motivata per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

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

Art. 16 Disdetta immediata del rapporto di lavoro

La disdetta immediata del rapporto di lavoro, così come le sue conseguenze, sono regolate dal CO. Si tratta delle seguenti disposizioni:

- 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. 17 Protezione dalle disdette

1 La protezione dalle disdette è regolata dal CO. Si tratta delle seguenti disposizioni:

- Art. 333 + 333a — Trasferimento di impresa
- Art. 335d – 335g — Licenziamento collettivo
- Art. 336 – 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

2 Piano sociale
In caso di chiusura aziendale, chiusura aziendale parziale o trasferimento, le ditte in questione e l'ASPM negoziano un piano sociale. Le aziende interessate hanno l'obbligo di informare la parte sociale ASPM.

Art. 18 Pretese in caso di disdetta

1 Alla fine del rapporto di lavoro sono esigibili tutti i crediti da esso derivanti, così tra l'altro i crediti del lavoratore sul salario corrente e sulla parte della tredicesima, indennità per tutte le ore straordinarie (con un supplemento del 25 %) e per il lavoro straordinario, vacanze non prese, salvo compensazione con anticipi e con eventuali pretese verificabili 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.

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

1 Alla fine del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un certificato di lavoro qualificato; ciò vale anche per gli apprendisti.

2 In caso di impieghi fino a 6 mesi è sufficiente, su richiesta del lavoratore, un attestato di lavoro.

3 Il lavoratore in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, in qualsiasi momento, a un certificato intermedio.

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

TEMPO DI LAVORO

Art. 20 Tempo di lavoro normale

1 Il tempo di lavoro normale nelle aziende industriali (art. 5 cpv. 2 LL) e non industriali è di 43 ore settimanali per un carico di lavoro del 100 %. Questo tempo di lavoro lordo comprende i giorni festivi retribuiti, le ferie, la malattia, gli infortuni, i giorni di servizio militare e di protezione della Svizzera, i giorni di scuola per gli apprendisti e simili. Le pause non retribuite non sono considerate tempo di lavoro, mentre quelle retribuite sono considerate tempo di lavoro. Ciò è soggetto a speciali accordi scritti nel contratto di lavoro individuale con i dipendenti dirigenti, come definito nell'appendice, cifra 1, lettera E risp. nel supplemento al CCL.

2 È considerata durata di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro (vedi art. 13 cpv. 1 OLL 1 e le rispettive indicazioni attuali della SECO concernenti l'art. 13 cpv. 1 OLL 1).

3 Il lavoro diurno comprende il lavoro dalle ore 6.00 alle ore 20.00. Previo accordo con il lavoratore oppure con la rappresentanza dei lavoratori, l'inizio del lavoro diurno può essere anticipato senza autorizzazione fino alle ore 5.00. Il lavoro diurno, compreso quello serale e le pause, può essere esteso fino a un massimo di 17 ore consecutive. Per il carico giornaliero massimo di ore per ogni dipendente all'interno di questa fascia oraria vedi art. 10 cpv. 3 LL. La disponibilità dei lavoratori a iniziare il lavoro diurno nell'azienda dalle ore 5.00 è presupposta. Al momento della conclusione del contratto di apprendistato, gli apprendisti devono essere espressamente informati dell'inizio del lavoro alle ore 5.00.

4 Il lavoro serale è quello compreso tra le ore 20.00 e le ore 23.00. Esso può essere reso obbligatorio senza autorizzazione ufficiale previa consultazione del lavoratore o della rappresentanza dei lavoratori, ed esteso fino alle ore 24.00, previo consenso del lavoratore o della rappresentanza dei lavoratori.

5 L'orario di lavoro giornaliero dei giovani non può superare le nove ore (art. 31 cpv. 1 LL).

6 Il controllo delle ore lavorate (ore lavorative nette, al netto delle pause non retribuite) deve essere effettuato per iscritto e, ad eccezione dei sistemi di registrazione delle ore, deve essere firmato reciprocamente. Se le ore sono calcolate con sistemi di registrazione dell'orario e le successive modifiche sono riconoscibili come tali, si considerano approvate a meno che non vengano contestate entro cinque giorni feriali dalla consegna/dell'annuncio. L'arrotondamento per eccesso e per difetto entro i 5 minuti per la registrazione delle ore è consentito nel sistema elettronico di registrazione delle ore, ma deve essere bilanciato sulla media per il datore di lavoro e il dipendente.

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 (riservati gli art. 21 e 22 CCL, riserva art. 13 LL).

8 In caso di difficoltà economiche accertate è possibile modificare le disposizioni contrattuali del CCL per una durata massima di 24 mesi. Ciò necessita di un accordo tra la direzione dell'azienda e l'ASPM, con approvazione della maggioranza dei lavoratori coinvolti.

Art. 21 Ore straordinarie

1 Per ore straordinarie 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 pattuito (carico di lavoro) secondo l'art. 20 del presente CCL. Per i collaboratori pagati a ore la presente regola vale in caso di superamento del carico di lavoro del 100 %.

2 Se è necessaria l'esecuzione di ore straordinarie, 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 Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere per ogni singolo lavoratore, ad eccezione dei giorni feriali liberi dal lavoro ed in caso di necessità.

4 Le ore straordinarie devono di regola essere compensate con tempo libero di uguale durata. Se le ore straordinarie non vengono compensate ma pagate, devono sempre essere retribuite con un supplemento del 25 %, ad eccezione degli accordi speciali con i dipendenti dirigenti (categoria salariale 1.1 E). Per il calcolo, si veda l'appendice, cifra 3.

5 Alla scadenza del 31.12 oppure ad una data definita per iscritto dall'azienda, il saldo delle ore straordinarie deve essere calcolato. Due carichi di lavoro settimanali (86 ore per un carico di lavoro del 100 %, altrimenti graduati in base al grado di occupazione) possono essere riportati all'anno successivo. Le ore eccedenti devono essere compensate oppure retribuite con una maggiorazione del 25 % per le ore straordinarie. Se vengono pagate altre ore straordinarie al di sotto di questo saldo autorizzato di ore straordinarie, è dovuto anche il supplemento di straordinari del 25 %. D'altra parte, la maggiorazione per il lavoro straordinario è dovuta a partire dalla prima ora di lavoro straordinario. Per il calcolo, si veda l'appendice, cifra 3.

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. Questa regola non si applica alle ore di lavoro straordinario.

Art. 22 Tempo di lavoro flessibile

1 L'orario di lavoro flessibile aiuta a compensare le fluttuazioni del volume di lavoro utilizzando le ore in meno e le ore straordinarie che ne derivano nella misura descritta di seguito. I lavoratori possono essere obbligati a recuperare le ore in meno o compensare o farsi pagare le ore straordinarie all'interno del quadro definito.

2 Una registrazione corretta e comprensibile del tempo di lavoro è un prerequisito per l'applicazione dell'orario di lavoro flessibile. Le ore in meno e le ore straordinarie devono essere registrate in un conto speciale e il calcolo deve essere trasparente.

3 Il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro delle ore di lavoro in meno e di quelle straordinarie.

4 Il datore di lavoro stabilisce gli orari del lavoro di recupero e tiene conto degli interessi del lavoratore. Il lavoro di recupero viene svolto nei giorni lavorativi regolari; per i giorni in cui il lavoratore non lavora normalmente è necessario il consenso del lavoratore.

5 Le ore in meno risultanti dal tempo di lavoro flessibile devono essere calcolate al 31 dicembre o a una data specificata per iscritto dall'azienda in analogia dell'art. 21 cpv. 5. 43 ore in meno risultanti possono essere riportate all'anno successivo; le ore oltre questa soglia devono essere saldate. Le ore in meno non possono essere detratte al momento dell'uscita dall'azienda.

6 Le ore in meno che derivano da fluttuazioni del volume di lavoro e che non derivano dall'applicazione del tempo di lavoro flessibile sono a carico del datore di lavoro.

7 Le ore straordinarie derivanti dal tempo di lavoro flessibile devono essere calcolate al 31 dicembre o alla data limite definita per iscritto dall'azienda ai sensi del capoverso 5. Le ore straordinarie sono pagate con una maggiorazione del 25 %. Fino a 86 ore in più possono essere riportate all'anno successivo (86 ore per un carico di lavoro del 100 %, altrimenti graduate in base al livello di occupazione; analogamente all'articolo 21 sulle ore straordinarie).

Art. 23 Tempo di lavoro massimo e lavoro straordinario

1 Secondo la legge (vedi art. 9 cpv. 1 LL), il tempo di lavoro massimo per i lavoratori con salario mensile e i lavoratori pagati a ore è di:

a) 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali (vedi art. 5 cpv. 2 LL);

b) 50 ore nelle aziende non industriali.

Il tempo di lavoro prestato oltre a questo è considerato lavoro straordinario ai sensi della Legge sul lavoro.

2 Durante un anno civile, il lavoro straordinario di cui al cpv. 1 non può superare le seguenti quantità di ore:

a) nelle aziende industriali 170 ore (art. 12 cpv. 2 lett. a LL);

b) nelle aziende non industriali 140 ore (art. 12 cpv. 2 lett. b LL).

Art. 24 Pause

1 Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima seguente:

- ¼ d'ora per un lavoro giornaliero superiore alle 5 ½ ore
- ½ ora per un lavoro giornaliero superiore alle 7 ore
- 1 ora per un lavoro giornaliero superiore alle 9 ore (art. 15 cpv. 1 LL).

2 Di regola, il posto di lavoro individuale viene lasciato durante le pause; 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 al lavoratore non è permesso di lasciare il posto di lavoro.

Art. 24a Riposo giornaliero

1 Ai lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive (art. 15a cpv. 1 LL).

2 Il riposo dei lavoratori adulti può essere ridotto una volta per settimana fino a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di undici ore (art. 15a cpv. 2 LL).

Art. 25 Lavoro notturno

1 È considerato lavoro notturno il lavoro tra le ore 23.00 e le ore 6.00, salvo che l'inizio o la fine del lavoro diurno o serale siano fissati diversamente ai sensi dell'art. 20 del presente CCL. Il lavoro notturno richiede il consenso del lavoratore e un'autorizzazione ufficiale sulla base della prova della sua indispensabilità (art. 17 cpv. 2 LL).

Il lavoratore ha diritto:

a) in caso di lavoro notturno temporaneo, ossia al massimo 25 volte all'anno, a un supplemento salariale del 25 % del salario lordo (inclusa la quota della tredicesima) (art. 17b cpv. 1 LL);

b) in caso di lavoro notturno permanente o regolarmente ricorrente (art. 17b cpv. 2 LL), a una compensazione del 10 % del tempo durante il quale ha prestato lavoro notturno.

2 Ai lavoratori che svolgono regolarmente fino a un'ora di lavoro dopo l'inizio o prima della fine delle ore notturne, la compensazione può essere accordata, anziché sotto forma di compensazione di tempo ai sensi del cpv. 1 lett. b), sotto forma di supplemento salariale (vedi art. 17b cpv. 2 LL).

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. Nel mese di dicembre è possibile lavorare per due domeniche senza autorizzazione (art. 27a cpv. 2 OLL 2).

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 % del salario lordo.

3 Il lavoro domenicale senza autorizzazione ufficiale è ammesso a partire dalle ore 17.00 (art. 27a in relazione all'art. 4 cpv. 2 OLL 2).

Art. 27 Supplementi salariali

I supplementi per lavoro straordinario, lavoro 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. 28 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 degli art. 20 e 22 del CCL, e resa vincolante per entrambe le parti in modo appropriato. L'inizio del tempo di lavoro dev'essere comunicato tempestivamente al lavoratore, generalmente con almeno due settimane di anticipo; sono ammessi dei cambiamenti in casi eccezionali.

2 Un piano operativo non sostituisce la registrazione del tempo di lavoro.

3 È considerato orario di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro, tenendo conto sia dell'orario di lavoro dell'azienda interno usuale a seconda della zona di lavoro sia dei periodi di fermo operativo.

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 feriali dalla consegna/comunicazione.

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

- Tempo dovuto e tempo effettivo per giorno e mese
- Tempi di timbratura in entrata e uscita
- Qualsiasi tipo di assenza con adeguata giustificazione
- Godimento delle vacanze/saldo vacanze: saldo iniziale e finale
- Ore straordinarie/lavoro straordinario/ore negative: saldo iniziale e finale
- Pause
- Qualsiasi tipo di assenza

In alternativa, i saldi per le ferie, le ore straordinarie/ore negative/il lavoro straordinario possono essere riportati sulla busta paga mensile.

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

VACANZE

Art. 29a Durata delle vacanze

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

- dal primo anno di servizio: 5 settimane
- dal 15° anno di servizio o a partire dai 60 anni di età compiuti: 6 settimane

2 I giovani lavoratori (fino al mese in cui il giovane compie il 20° anno di età) hanno diritto a 6 settimane di vacanza.

3 Gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, hanno altresì diritto a 6 settimane civili di vacanza.

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

Art. 29b 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 all'anno due settimane di vacanze consecutive.

2 Il datore di lavoro stabilisce il periodo delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.

3 Come regola generale, le vacanze stabilite dal datore di lavoro devono essere comunicate con almeno 2 mesi di anticipo.

Art. 30 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 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. 31 Salario per 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 vantaggi (art. 329d cpv. 2 CO).

2 Se i giorni di vacanza non possono più essere concessi, gli stessi devono essere compensati con il salario corrispondente. Se al contrario 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 (per il calcolo del risarcimento delle vacanze vedi appendice, cifra 4).

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

Art. 32 Lavoratori con salario ad ora

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:

- 10,64 % del salario ad ora pattuito se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
- 13,04 % del salario ad ora pattuito se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

Art. 33 Riduzione delle vacanze – congedo non retribuito

1 In caso di malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali (ad es. servizio militare) o svolgimento di una funzione pubblica, che si verifichino senza colpa del lavoratore, il diritto alle vacanze non può essere ridotto in caso di assenza per un periodo complessivo non superiore a un mese per ogni anno di servizio. Se l'assenza supera la durata di un mese intero, a partire dal secondo mese intero di assenza, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo del diritto annuale alle vacanze. Le eccezioni a questa regola sono disciplinate dall'art. 329b CO.

2 Se vi è un grado di inabilità al lavoro inferiore al 100 %, la riduzione delle vacanze è proporzionale.

3 Le vacanze non possono essere ridotte se una lavoratrice non può lavorare per gravidanza oppure perché ha usufruito dell'indennità di maternità ai sensi della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) del 25.9.1952.

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

Art. 34 Lavoro durante le vacanze

Se il lavoratore esegue durante le vacanze un lavoro remunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze o esigerne il rimborso (art. 329d cpv. 3 CO).

Art. 35 Diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di risoluzione 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. 36 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 mezza giornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di quattro settimane al massimo (art. 14 cpv. 1 OLL 2, art. 21 cpv. 2 LL). La durata è di 8 ore e deve essere concessa immediatamente prima o dopo il periodo di riposo giornaliero in un giorno lavorativo. L'intera mattinata deve rimanere libera dal lavoro dalle ore 6.00 alle ore 14.00 e l'intero pomeriggio dalle ore 12.00 alle ore 20.00.

Art. 37 Giorni festivi

1 I giorni festivi legali sono quelli parificati alle domeniche e stabiliti dai cantoni secondo l'art. 20a LL. Nella filiera carnea svizzera, questi giorni festivi parificati alle domeniche sono riconosciuti quali giorni festivi retribuiti.

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

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

4 Per lavoratori a tempo parziale, l'orario di lavoro settimanale previsto viene ridotto proporzionalmente ai sensi del capoverso 3.

5 L'indennità per giorni festivi del 3,2 % per lavoratori con salario ad ora è inclusa nel salario orario di base. In caso di nuovi contratti di lavoro conclusi a partire dal 01.01.2015, tale indennità del 3,2 % deve essere indicata esplicitamente in franchi quale parte integrante del salario di base 1.

ASSENZE, CONGEDO

Art. 38 Assenze

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

- Proprio matrimonio oppure registrazione dell'unione: 2 giorni
- Nascita di figli propri/adozione: 1 giorno
- decesso del coniuge o convivente o di figli propri: 5 giorni
- decesso di un genitore: 2 giorni
- decesso di suocero o suocera, genero o nuora: 1 giorno
- decesso di 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 congedo dall'obbligo del servizio militare svizzero: massimo 3 giorni
- partecipazione a commissioni d'esame per apprendisti, di professione o di maestria (inclusa l'attività di esperti), come pure a organi associativi svizzeri specifici per il settore: il tempo necessario, 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.
- Congedo maternità secondo l'art. 48
- Congedo per l'altro genitore secondo l'art. 48a

Art. 39 Attività giovanili extrascolastiche

Il datore di lavoro deve concedere al dipendente fino a 30 anni di età un massimo di una settimana lavorativa per ogni anno di servizio per il lavoro non retribuito nell'ambito del lavoro giovanile extrascolastico per la formazione e il perfezionamento necessari. Il dipendente non ha diritto alla retribuzione durante il congedo giovanile. Se il datore di lavoro paga comunque il salario, egli ha diritto a un'eventuale compensazione delle IPG (art. 329e CO).

Art. 40 Formazione e perfezionamento professionali

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 8b di questo CCL.

Art. 40a 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.

TIPI DI SALARIO

Art. 41 Salario

1 I lavoratori sono retribuiti con un salario mensile oppure a ore.

2 Il salario lordo corrisponde al salario pattuito contrattualmente con il lavoratore prima della deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali.

3 Il salario netto corrisponde al salario pattuito contrattualmente con il lavoratore dopo la deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali e del contributo all'applicazione del CCL.

4 Il salario lordo dei lavoratori con salario mensile comprende il salario concordato al mese, inclusi le vacanze e i giorni festivi.

5 Il salario lordo 1 dei lavoratori con salario orario corrisponde al salario orario pattuito con il lavoratore con l'aggiunta delle indennità per vacanze e giorni festivi.

6 In aggiunta, per i lavoratori con salario mensile come per i lavoratori con salario a ore, la tredicesima mensilità viene calcolata in base al salario lordo, rispettivamente al salario lordo 1 e viene corrisposta dopo la deduzione dei contributi alle assicurazioni sociali, ma senza la deduzione del premio LPP e del contributo ai costi d'applicazione.

RETRIBUZIONE

Art. 42 Pagamento del salario

1 Il salario va pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, in caso di lavoratori con salario ad ora 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, va pagato entro e non oltre il 6° giorno lavorativo successivo alla data d'uscita (per le pretese vedi l'art. 18 CCL).

3 Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto mensile entro e non oltre il 6° giorno lavorativo (art. 323b cpv. 1 CO).

Art. 43 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).

TREDICESIMA, PREMI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 44 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 licenziamento durante il periodo di prova, non vi è diritto alla tredicesima.

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

3 All'entrata in ed alla partenza da un'azienda risultano diritti pro rata per l'anno in questione.

4 Si raccomanda che la quota parte della tredicesima mensilità sia versata mensilmente ai dipendenti con retribuzione oraria.

Art. 45 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:

- 5 anni: CHF 500
- 10 anni: ¼ del salario lordo, minimo CHF 1'000.–*, o 5 giorni di ferie
- 15 anni: ⅜ del salario lordo, minimo CHF 1'500.– *, o 7.5 giorni di ferie
- 20 anni: ½ del salario lordo, minimo CHF 2'000.– *, o 10 giorni di ferie
- 25 anni: ¾ del salario lordo, o 15 giorni di ferie
- 30 anni e poi ogni 5 anni: 1 salario lordo intero, o 20 giorni di ferie

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

Spetta al dipendente decidere se ricevere il premio di anzianità di servizio in denaro o in ferie. Le ferie devono essere godute nell'anno dell'anniversario o in quello successivo.

La base di calcolo per il premio di anzianità è la retribuzione mensile media degli ultimi 5 anni.

In caso di pensionamento, il premio di anzianità viene corrisposto su base proporzionale fino al termine del rapporto di lavoro.

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

3 Il conteggio degli anni di impiego incomincia dal giorno dell'entrata fissata dal 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 ad ora, nonché gli anni di servizio prima di un congedo non retribuito.

INDENNITÀ IN CASO DI IMPEDIMENTO AL LAVORO DEL LAVORATORE

Art. 46 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. La mancata ottemperanza a tale richiesta comporta la sospensione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro. 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. 47 Obbligo di continuare a versare il salario e assicurazione d'indennità giornaliera per 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 la filiera carnea svizzera 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 60 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, egli ha diritto alle corrispondenti indennità giornaliere.

4 *Condizioni minime di assicurazione*:

a) inizio della copertura assicurativa a partire al più tardi dal 4° mese del rapporto di lavoro;

b) un periodo di attesa fino a 60 giorni;

c) pagamento dell'indennità giornaliera di malattia dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia;

d) indennizzo per perdita di guadagno dell'80 % dello stipendio perso a causa della malattia;

e) versamento dell'indennità giornaliera in caso d'inabilità parziale al lavoro, corrispondente alla percentuale dell'inabilità se questa raggiunge almeno il 25 %;

f) esclusione dal diritto al versamento delle indennità 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;

g) le indennità giornaliere dell'assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia non costituiscono un salario; pertanto, sono esenti da detrazioni in favore delle assicurazioni sociali. Fa eccezione in questo contesto la previdenza professionale per la quale l'esenzione da contributi inizia a decorrere solo dopo un termine di attesa conforme ai regolamenti di previdenza.

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.

6 Se, per motivi particolari, non è possibile stipulare un'assicurazione per le indennità giornaliere in caso di malattia oppure se l'assicurazione rifiuta di fornire le prestazioni o le riduce senza colpa del lavoratore, ad es. in base ad un pregiudizio a causa di malattie preesistenti o a causa di un pensionamento già avvenuto, il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo le condizioni e nella misura prevista dall'art. 324a CO. A tal proposito, la durata del pagamento continuato del salario si calcola secondo l'appendice, cifra 5.

Art. 48 Gravidanza e parto/congedo maternità

1 Il pagamento del salario durante l'impedimento al lavoro dovuto alla gravidanza della lavoratrice si basa sull'art. 47 del presente CCL e richiede un certificato d'inabilità al lavoro.

2 Dopo il parto la lavoratrice ha diritto ad un congedo maternità quanto segue:

- Dal 1° anno di servizio: 16 settimane pagate all'80 %
- Dall'8° anno di servizio: 17 settimane pagate all'80 %

14 settimane di congedo maternità (art. 329f CO) sono indennizzate ai sensi dell'art. 16e della Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per i lavoratori dipendenti e la maternità. Le ulteriori due risp. tre settimane di congedo maternità sono a carico del datore di lavoro.

3 Per ulteriori disposizioni in materia di occupazione di donne incinte e madri che allattano si rimanda agli art. 35–35b LL nonché agli art. 60–65 OLL 1.

Art. 48a Congedo dell'altro genitore

In occasione della nascita dei propri figli, il lavoratore (padre) o la lavoratrice (moglie di una donna che partorisce un bambino) ha diritto ai seguenti congedi retribuiti:

- 10 giorni lavorativi retribuiti al 100 % del salario, per i quali il datore di lavoro ha diritto all'indennità IPG; oppure
- 15 giorni lavorativi retribuiti all'80 % del salario, di cui 10 giorni sono pagati tramite l'indennità IPG e i restanti 5 giorni sono coperti dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro stabilisce quale delle due opzioni deve essere utilizzata per l'intera azienda.

Art. 49 Servizio militare, protezione civile e servizio 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 corrisponda 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, del servizio di protezione civile o del servizio civile. 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.

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 protezione civile o servizio civile, le disposizioni sopra menzionate si applicano per analogia.

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

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Art. 50 Assicurazione infortuni

1 Il datore di lavoro assicura il lavoratore presso la visavis Assicurazione Società Cooperativa contro le conseguenze economiche di infortuni di ogni genere e di malattie professionali. L'assicurazione inizia il giorno dell'inizio del lavoro pattuito e termina l'ultimo giorno di lavoro.

2 L'assicurazione infortuni non professionali (INP) è obbligatoria unicamente a partire da una durata di lavoro di almeno 8 ore settimanali. Se prescrizioni legali non permettono l'annessione alla visavis Assicurazione Società Cooperativa, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assicurare altrove le prestazioni previste dal CCL.

3 Il datore di lavoro stipula l'assicurazione infortuni con un periodo d'attesa di due giorni al massimo. Durante il termine d'attesa, egli versa le prestazioni ai sensi della seguente cifra 4.

4 Oltre alle prestazioni stabilite dalla Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAINF) e dalle rispettive ordinanze, l'assicurato ha diritto alle seguenti prestazioni assicurative:

a) infortuni e malattie professionali:
copertura salariale intera 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 per una durata di 1095 giorni;

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 (vedi art. B9.2 Beneficiari delle Condizioni Generali della visavis Assicurazione Società Cooperativa), pari a 200 volte il salario giornaliero. Questa regolamentazione vale per le prestazioni in forma di capitale in caso di infortunio professionale o di infortunio non professionale.

5 Le prestazioni supplementari sono dovute unicamente se sussiste un obbligo di prestazione ai sensi della LAINF.

6 Tutte le prestazioni previste al cpv. 4 devono essere assicurate in base al salario massimo LAINF fissato dal Consiglio federale; l'assicurazione di quote di salario che superano tale importo è a discrezione di accordi speciali tra datore di lavoro e lavoratore.

7 Le quote di premio dell'assicurazione obbligatoria e dell'assicurazione supplementare per infortuni professionali e malattie professionali sono a carico del datore di lavoro, quelle per infortuni non professionali sono a carico del lavoratore, salvo accordi contrari.

8 Sono valide le condizioni assicurative restrittive.

DECESSO DEL LAVORATORE O DEL DATORE DI LAVORO, PREVIDENZA PROFESSIONALE

Art. 51 Decesso del lavoratore

Il pagamento del salario in caso di morte del lavoratore è regolato dall'art. 338 cpv. 2 CO. Esso è calcolato sulla base del salario mensile lordo e non è soggetto ai contributi per le assicurazioni sociali.

Art. 52 Decesso 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.

Art. 53 Previdenza professionale

1 I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso la Cassa pensione dei Macellai tutti i lavoratori alle loro dipendenze il cui salario annuo soggetto all'AVS supera il 75 % della rendita semplice massima AVS (soglia d'entrata LPP). L'obbligo assicurativo inizia il 1° gennaio dell'anno civile successivo al compimento del 17° anno di età.

2 Sono esenti dall'obbligo di cui al cpv. 1 i datori di lavoro che avevano già costituito un istituto di previdenza per la propria impresa prima del 1° gennaio 1959, solo nel caso in cui questo è iscritto nel registro per la previdenza professionale e se è almeno equivalente alla Cassa pensione dei 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 dei Macellai in vigore, che fa parte integrante del CCL.

4 I contributi per la Cassa pensione dei Macellai sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore in ragione di metà per ciascuno.

III. Disposizioni finali

Art. 54 Domicilio legale, foro

L'UPSC e l'ASPM riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro.

Art. 55 Durata, disdetta, modifiche del contratto

1 Questo CCL entra in vigore il 1° gennaio 2027 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 le trattative concernenti le modifiche del presente CCL in qualsiasi momento. Le trattative concernenti il supplemento del CCL si svolgono ogni anno.

Zurigo, 1° gennaio 2027

Per l'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC

Damian Müller — Presidente
Daniel Schnider — Direttore generale

Per l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM

Albino Sterli — Presidente
Francesca Zerobin — Direttrice

IV. Appendice

SPIEGAZIONI PER IL CCL

1. Classificazione delle categorie di salario

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 CFP, formazione biennale nel settore della carne 0–2 anni dalla fine dell'apprendistato
Caratteristiche: attestato professionale, esegue lavori in parte autonomamente.

D CFP, formazione biennale nel settore della carne
Caratteristiche: almeno 2 anni di esperienze professionali negli ultimi 5 anni.

E Quadri
Caratteristiche: fanno parte di questa categoria i capi-azienda dell'economia della carne, i gerenti e le persone che ricoprono funzioni equivalenti.

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 diplomi o le qualificazioni professionali conseguiti all'estero vengono riconosciuti come equivalenti ai diplomi professionali svizzeri (CFP o 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. Capacità di prestazione e conoscenze linguistiche inferiori alla media

In caso di capacità di prestazione inferiori alla media risp. livello linguistico insufficiente inferiore ad A2, 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. A tal fine, il datore di lavoro deve presentare una domanda corrispondente alla Commissione paritetica, che prenderà la decisione finale.

Le conoscenze linguistiche sono considerate inferiori alla media se non è raggiunto il livello linguistico A2 descritto qui di seguito:

È in grado di comprendere frasi e termini di uso frequente che abbiano attinenza con ambiti di importanza immediata (ad es. informazioni sulla persona o sulla famiglia, fare la spesa, lavoro, immediate vicinanze). È in grado di comunicare in situazioni di routine, dove si tratta di scambiarsi informazioni dirette e semplici concernenti fatti e cose usuali. È in grado di descrivere con mezzi semplici la propria origine e formazione, le immediate vicinanze e le cose che hanno attinenza con le necessità immediate.

3. Calcolo dell'indennità per le ore straordinarie

a) L'indennità per ore straordinarie si calcola dividendo il salario lordo mensile più la parte della tredicesima per le 186 ore mediamente dovute al mese sulla base dell'orario di lavoro settimanale di 43 ore, quanto segue:

salario lordo CHF 3'600.– x 13 : 12	= CHF 3'900.– : 186 =	CHF 20.97	all'ora
Supplemento per le ore straordinarie 25 % (¼)	=	CHF 5.25	all'ora
Indennità per le ore straordinarie	=	CHF 26.22	all'ora

b) Per il calcolo dell'indennità per le ore straordinarie per lavoratori con salario ad ora ci si basa sul salario ad ora lordo 1 secondo la cifra 6, aumentato del 25 %.

4. Calcolo del diritto alle vacanze in caso di risoluzione del rapporto di lavoro risp. calcolo del giorno di carenza

La retribuzione per i giorni di vacanza non goduti risp. giorni di carenza è calcolata dividendo il salario mensile lordo più la parte della tredicesima per 21.7 giorni lavorativi al mese. Con un salario mensile lordo di CHF 3'600.–, il diritto alle vacanze al giorno ammonta a: CHF 3'600.– x 13 : 12 = CHF 3'900.– : 21.7 = CHF 180.–, dai quali occorre dedurre i contributi alle assicurazioni sociali previsti dalla legge.

5. Scala bernese

La scala bernese si applica quando non è possibile stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia per un lavoratore. 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 servizio	4 mesi
▪ dal 15° al 19° anno di servizio	5 mesi
▪ dal 20° al 25° anno di servizio	6 mesi
▪ in seguito, ogni cinque anni	1 mese in più

6. Modello di calcolo di un salario mensile per lavoratori con salario orario (in CHF)

		Mese 1 (ad es. 130 ore), senza godimento vacanze	Mese 2 (ad es. 110 ore), con godimento vacanze
	Salario orario pattuito, ad es. CHF 18.75 l'ora	**2'437.50**	**2'062.50**
+	Indennità per giorni festivi 3,2 % del salario orario pattuito	78.–	66.–
+	Retribuzione delle vacanze al momento del godimento delle vacanze in base al saldo delle indennità per vacanze alla fine del mese precedente	0.–	750.10
	Salario lordo 1	**2'515.50**	**2'878.60**
+	Tredicesima[a] 8,33 % del salario lordo	209.50	239.80
	Salario lordo 2	**2'725.–**	**3'118.40**
-	AVS/AI/IPG 5,3 %	144.45	165.30
-	Cassa pensione, importo forfettario in base alla tessera d'assicurato[b], ad es. CHF 2.– l'ora	260.–	220.–
-	AD 1,1 %	30.–	34.30
-	Indennità giornaliera per malattia, ad es. 0,5 % (in base alla polizza)	13.60	15.60
-	INP, ad es. 2,4 % (in base alla polizza)[c]	65.40	74.80
-	Contributo ai costi d'applicazione del CCL, contributo del lavoratore	2.–	2.–
	Totale detrazioni	515.45	512.–
	Importo da versare / Salario netto	**2'209.55**	**2'606.40**
	Ritenuta per quota vacanze sul salario orario pattuito 10,64 %	259.40	219.50
	Saldo remunerazione vacanze attuale a fine mese (ad es. fine mese 0: CHF 490.70 + Ritenuta Mese 1: CHF 259.40)	750.10	219.50

Su eventuali supplementi versati regolarmente o irregolarmente è dovuto il pagamento dei contributi AVS/AI/IPG e AD.

[a] La tredicesima viene calcolata compresi i giorni festivi e le indennità per vacanze e di regola viene versata mensilmente. Può anche essere versata alla fine dell'anno.

[b] Il salario è assicurato soltanto a partire da un reddito annuo basato sul minimo legale fissato dalla LPP.

[c] L'obbligo di assicurazione per infortuni non professionali sussiste unicamente a partire da un orario di almeno 8 ore settimanali presso lo stesso datore di lavoro.

V. Decreto del Consiglio federale

**Decreto del Consiglio federale
che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo
di lavoro per la filiera carnea svizzera**

dell'8 settembre 2026

Il Consiglio federale svizzero,
visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956 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 la filiera carnea svizzera del 2 maggio 2025 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 dell'artigianato della filiera carnea e dell'economia carnea (datori di lavoro). 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:

a. direttori, direttori aziendali e dipendenti che ricoprono funzioni equivalenti;

b. il titolare dell'impresa e i membri della famiglia del datore di lavoro (coniuge, partner di vita, genitori, fratelli, discendenti diretti).

Art. 3
Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 8b CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che 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 2027 ed è valido sino al 31 dicembre 2030.

8 settembre 2026 In nome del Consiglio federale svizzero:
Il vicepresidente della Confederazione, Ignazio Cassis
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi

Il documento completo è disponibile su internet.

Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC
Ringstrasse 12
8600 Dübendorf

Segretariato
T 058 521 53 00

www.sff.ch
info@sff.ch

Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM
Berninastrasse 25
8057 Zurigo

Segretariato
T 044 311 64 06

www.mpv.ch
mpv@mpv.ch

Commissione paritetica per l'applicazione del CCL nell'economia della carne
c/o ASPM
Berninastrasse 25
8057 Zurigo

Segretariato
T 044 545 31 79

info@parikom-metzger.ch

Schweizer Fleisch-Fachverband
Union Professionnelle Suisse de la Viande
Unione Professionale Svizzera della Carne

SFF UPSV UPSC

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

mpv aspb aspm

Edizione gennaio 2027

Supplemento del CCL 2027 per la filiera carnea svizzera

secondo l'art. 5

Cifra 1 Salari
Cifra 2 Utensili, abiti da lavoro
Cifra 3 Vitto e alloggio
Cifra 4 Contributo ai costi d'applicazione
Cifra 5 Giorni festivi (elenco per Cantoni)
Cifra 6 Comuni a salari bassi

Cifra 1 Salari

1.1 Ad eccezione dei salari cantonali minimi aventi la priorità sui CCL, purché siano più elevati, i salari minimi mensili per le categorie secondo l'appendice sono i seguenti:

A AFC, formazione triennale nel settore della carne
0–2 anni dal termine dell'apprendistato ..... CHF 4'700.– al mese

B AFC, formazione triennale nel settore della carne ..... CHF 4'900.– al mese

C CFP, formazione biennale nel settore della carne
0–2 anni dal termine dell'apprendistato ..... CHF 4'400.– al mese

D CFP, formazione biennale nel settore della carne ..... CHF 4'600.– al mese

E Quadri ..... in base ad un libero accordo

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 filiera carnea senza una formazione conclusa specifica nel settore (esclusi scolari e studenti) ..... in base ad un libero accordo

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 6.

1.3 Il diritto del lavoratore agli assegni familiari è regolato dalla rispettiva legislazione cantonale.

1.4 L'adeguamento al rincaro negoziato viene corrisposto fino ad un salario mensile lordo di CHF 6'000.–.

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 CHF	**all'anno** CHF
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 il vitto e l'alloggio presso il datore di lavoro.

3.2 Per vitto e alloggio vanno conteggiati i seguenti importi:

Prima colazione	CHF 3.50			
Pranzo	CHF 10.–			
Cena	CHF 8.–	totale CHF 21.50	al giorno	CHF 645.– al mese
Camera		totale CHF 11.50	al giorno	CHF 345.– al mese
Vitto/alloggio		totale CHF 33.–	al giorno	CHF 990.– al mese

Cifra 4 Contributo ai costi d'applicazione

I contributi ai costi d'applicazione ammontano a: contributo dei lavoratori CHF 2.– al mese, contributo dei datori di lavoro: CHF 2.– al mese per lavoratore. L'obbligo contributivo dipende dalle registrazioni sul conto individuale (CI) del lavoratore presso la rispettiva cassa di compensazione AVS.

Cifra 5 Giorni festivi

Elenco per cantone alle pagine 4–6

Tabella dei giorni festivi cantonali che sono parificati alla domenica ai sensi dell'art. 20a cpv. 1 LL.

Per i giorni festivi di colore verde non è richiesta un'autorizzazione per il lavoro domenicale prevista dalla legge sul lavoro se tali giorni cadono in un giorno lavorativo. Il divieto di occupazione ai sensi dell'art. 18 cpv. 1 LL non è applicabile.

Poiché i giorni festivi di colore verde non sono giorni festivi parificati alle domeniche legali, il lavoro svolto in questi giorni nell'ambito del normale orario di lavoro non deve essere compensato ulteriormente.

Giorni festivi per Cantone	AG	AI	AR	BS	BL	BE	FR	GE	GL	GR	JU	LU	NE	NW	OW	SH	SZ	SO	SG	TI	TG	UR	VD	VS	ZG	ZH
Capodanno	1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
San Bertoldo						●	3				●	●	6	●	●	●					●		●	●	●	●
Epifania																	●			●		●				
1° marzo													●													
San Giuseppe														●			●			●		●		●		
Venerdì Santo		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●		●	●
Lunedì di Pasqua		●	●	●	●	●	3	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
Battaglia di Näfels									●																	
1° maggio				●	●						●		●			●		●		●	●					●
Ascensione		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lunedì di Pentecoste		●	●	●	●	●	3	●	●	●	●			●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
23 giugno											●															
Corpus Domini		●	●				4				●	●		●	●		●	●		●		●		●	●	
Santi Pietro e Paolo																				●						
1° agosto		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lunedì del Digiuno federale																							●			
Digiuno ginevrino								●																		
Assunzione			●				4				●	●		●	●		●	●		●		●		●	●	
San Maurizio			●																							
Festa di San Nicolao della Flüe															●											
Ognissanti			●			●	4		●		●	●		●	●		●	●	●	●		●		●	●	
Immacolata Concezione			●				4					●		●	●		●			●		●		●	●	
Natale		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Santo Stefano		2	2	●	●	●	3	5	●	●		●	6	●	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●
San Silvestro								●																		

1 Il Cantone di Argovia figura a pagina 6

2 La festività di Santo Stefano non è riconosciuta qualora il giorno di Natale cada di lunedì o di venerdì

3 Comuni riformati: Courgevaux, Fräschels, Greng, Kerzers, Meyriez, Muntelier, Murten, Ried bei Kerzers, Ulmiz, Mont-Vully, le località di Flamatt e Sensebrügg dei comuni Wünnewil-Flamatt

4 Si applica a tutti i comuni del Cantone di Friburgo non elencati al punto 3

5 Il giorno di Santo Stefano è concesso quando il giorno di Natale cade di domenica

6 Il giorno di San Bertoldo e Santo Stefano sono considerati giorni festivi solo se cadono di lunedì

Giorni festivi del Cantone di Argovia	1	2	3	4	5	6
Capodanno	●	●	●	●	●	●
San Bertoldo	●					●
Venerdì Santo	●	●	●	●	●	●
Lunedì di Pasqua	●	●			●	
Ascensione	●	●	●	●	●	●
Lunedì di Pentecoste	●	●			●	
Corpus Domini		●	●	●		●
1° agosto	●	●	●	●	●	●
Assunzione			●	●		
Ognissanti			●	●	●	●
Immacolata Concezione				●		
Natale	●	●	●	●	●	●
Santo Stefano	●	●	●		●	●

1 Distretti di Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen e il comune di Bergdietikon

2 Distretto di Baden, escluso il comune di Bergdietikon

3 Distretto di Bremgarten

4 Distretti di Laufenburg e Muri e i comuni di Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein e Wegenstetten

5 Comuni di Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen e Zuzgen

6 Distretto di Zurzach

Cifra 6 Comuni a salari bassi

CANTONE DI GIURA (AJOIE)

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

TICINO

Tutto il cantone

Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC
Ringstrasse 12
8600 Dübendorf

Segretariato
T 058 521 53 00

www.sff.ch
info@sff.ch

Associazione Svizzera del Personale della Macelleria ASPM
Berninastrasse 25
8057 Zurigo

Segretariato
T 044 311 64 06

www.mpv.ch
mpv@mpv.ch

Commissione paritetica per l'applicazione del CCL nell'economia della carne
c/o ASPM
Berninastrasse 25
8057 Zurigo

Segretariato
T 044 545 31 79

info@parikom-metzger.ch