

CCL

DELL'INDUSTRIA SVIZZERA DEL CIOCCOLATO

IN BREVE



Versione 2026 - valida fino a nuovo avviso.

Il contratto di lavoro collettivo si rinnova tacitamente per un altro anno se non viene disdetto da una delle parti contraenti.

BENVENUTI NELL'INDUSTRIA SVIZZERA DEL CIOCCOLATO

La Convenzione collettiva di lavoro (CCL) dell'industria svizzera del cioccolato garantisce ai dipendenti dell'azienda condizioni di lavoro moderne, che superano gli standard minimi previsti dalla Legge. Questa "CCL in breve" è una sintesi; le spiegazioni e i dettagli sono contenuti nella CCL attualmente in vigore. E' possibile visualizzare la versione completa della CCL scansionando il codice QR.



I **numeri in rosso** si riferiscono agli articoli e alle appendici corrispondenti della CCL.

DURATA DEL LAVORO

La settimana lavorativa media è di 41 ore.

Sono possibili deroghe e straordinari nell'ambito delle disposizioni della Legge sul lavoro. ⁶

VACANZE E GIORNI FESTIVI

Ogni anno, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a delle vacanze per scopo ricreativo. Il diritto dipende dall'età del dipendente e sono accordate come segue:

Età	Vacanze§
Fino ai 20 anni	6 settimane
Dai 20 ai 49 anni	5 settimane
Dai 50 anni	5 settimane e 2 giorni
Dai 60 anni	6 settimane

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di interruzione del lavoro, le vacanze sono accordate pro-rata. Quando il lavoro è stato sospeso tra due periodi di vacanza per motivi diversi dal servizio obbligatorio, il diritto alle vacanze può essere ridotto. Il datore di lavoro fissa i periodi di vacanza, tenendo conto delle necessità dell'azienda e, ove è possibile, dei desideri delle lavoratrici e dei lavoratori. Alle lavoratrici e ai lavoratori aventi diritto a 5 settimane di vacanza, vengono concesse, se possibile, 3 settimane di vacanze consecutive. ¹⁴

Oltre ai giorni di vacanza, viene concessa un'indennità salariale per i giorni festivi pagati (massimo 9/anno). ¹⁵

CONGEDI (INCL. MATERNITÀ)

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai seguenti giorni di congedo pagato: ^{8, 16, 17}

Eventi	Quantità
Congedo di maternità	16 settimane
Congedo di paternità	10 giorni
Congedo di adozione	10 giorni ¹
Decesso nella parentela	1-3 giorni (a seconda del grado di parentela)
Matrimonio	3 giorni
Trasloco	1 giorno
Reclutamento, restituzione degli effetti militari	1 giorno
Attività di formazione continua per membri della commissione aziendale	max. 3 giorni
Partecipazioni alle giornate dei sindacati UNIA o SYNA per le persone elette a una funzione	max. 3 giorni
Visite medicale (medico, ospedale, dentiste, trattamenti prescritti da un medico)	Tempo necessario per assenze di breve durata
Convocazione da parte di un'autorità / un ente pubblico	Tempo necessario per assenze di breve durata
Ritardi dovuti ai trasporti pubblici o ad implicazione in un incidente	Tempo necessario per assenze di breve durata

¹ L'indennità di adozione si basa sulla Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) del 25 settembre 1952 e ammonta all'80% del reddito lavorativo medio prima dell'adozione, fino a un massimo di 275 franchi svizzeri al giorno.

SALARI, INCL. SUPPLEMENTI E RIDUZIONI

Il salario viene pagato mensilmente. Si compone di un salario di base, di supplementi individuali e di supplementi contrattuali. Il salario di base e i supplementi individuali sono determinati dal datore di lavoro. I supplementi contrattuali (ossia gli assegni familiari e i supplementi salariali per il lavoro, serale, notturno, il lavoro del sabato, il lavoro supplementare e il lavoro a turni) sono garantiti dalla CCL. ^{8, 11, 12}

Nel mese di dicembre viene corrisposta la 13a mensilità. Questa è composta dal salario di base e dai supplementi individuali. In caso di inizio o cessazione dell'attività nel corso dell'anno, la 13a mensilità viene pagata pro-rata. In casi specifici, la 13a mensilità può essere ridotta. ⁹

I sistemi salariali, rispettivamente i salari di base e minimi come anche i supplementi individuali, vengono rivisti annualmente secondo la prestazione realizzata e la politica salariale di ogni azienda con la commissione aziendale ed eventualmente con la delegazione regionale del sindacato. ¹⁰

In caso di servizio militare svizzero, di servizio nella Croce Rossa svizzera, di servizio protezione civile svizzero e di servizio civile svizzero, sono valide le prescrizioni della cassa di compensazione per la perdita di salario. ¹³

Il lavoro domenicale, notturno, serale, supplementare e del sabato dà diritto ad un supplemento salariale: ¹²

Tipo di lavoro	Supplementi
Lavoro domenicale	75% (al min. 50% deve essere pagato, 25 % può essere compensato in tempo con l'accordo della lavoratrice o del lavoratore)
Lavoro notturno (ore 23:00-06:00)	30% + 10% di compensazione in tempo
Lavoro serale (20:00-23:00)	30% (può essere compensato in tempo con l'accordo della lavoratrice o del lavoratore)
Lavoro supplementare ²	25% (compensazione in denaro o tempo)
Lavoro diurno a un turno o due turni senza pausa / con una breve pausa	12% (compensazione in denaro o tempo)
Lavoro del sabato	12%

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un prezzo ridotto l'acquisto dei chèques Reka presso il datore di lavoro. ^{14, Appendice II}

Un contributo mensile viene dedotto dal salario di tutte le lavoratrici e lavoratori vincolati alla Convenzione collettiva di lavoro. Questo contributo viene utilizzato per i costi di applicazione della Convenzione e per alimentare un fondo destinato a promuovere la formazione professionale e per opere sociali. Il contributo mensile ammonta a CHF 17.- per lavoratrici e lavoratori che lavorano almeno 20 ore alla settimana e a CHF 8.50 per coloro che lavorano meno di 20 ore settimanali.

Il datore di lavoro contribuisce a questo fondo con un contributo mensile. ²³

INFORTUNI E MALATTIE

Le lavoratrici e i lavoratori sono assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali (LAINF). Il datore di lavoro si fa carico dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali, mentre le lavoratrici e i lavoratori si fanno carico dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali. Il datore di lavoro garantisce un indennizzo pari al 100% del salario netto in caso di incapacità lavorativa dovuta a infortunio professionale e non professionale. ¹⁸

Le lavoratrici e i lavoratori sono coperti da un'assicurazione indennità giornaliera per malattia, che paga l'80% del loro stipendio lordo a partire dal 3° giorno di malattia per 720 giorni consecutivi. I premi sono divisi equamente tra il datore di lavoro e la lavoratrice o il lavoratore. ¹⁹

La lavoratrice o il lavoratore deve informare immediatamente il datore di lavoro in caso di incapacità medica al lavoro e presentare un certificato medico entro i termini fissati. ²⁰

² Se il normale orario di lavoro settimanale di 41 ore viene superato in media nell'arco di 12 mesi.

PERIODA DI PROVA E DISDETTA

I primi tre mesi di lavoro sono considerati il periodo di prova. In seguito le lavoratrici e i lavoratori sono considerati a tempo indeterminato. ⁴

Il periodo di preavviso reciproco varia a seconda del numero di anni di lavoro.

Anno di lavoro	Termine di disdetta
Periodo di prova (i primi tre mesi)	7 giorni
Dopo il periodo di prova durante il 1° anno di lavoro	1 mese
Dal 2° al 9° anno di lavoro	2 mesi
A partire dal 10° anno di lavoro	3 mesi

Dopo il periodo di prova, la disdetta deve essere data per iscritto alla fine di un mese. ⁵

GENERALITÀ

La CCL regola le disposizioni minime. Se le disposizioni del contratto di lavoro individuale sono più favorevoli per i dipendenti, queste hanno la precedenza sulle disposizioni della CCL. ¹

Il personale aziendale occupato a tempo pieno o a tempo parziale (>20%) assunto dai membri di CHOCO-SUISSE a tempo indeterminato o in prova, è soggetto alla CCL. Le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo determinato per un massimo di 9 mesi sono esclusi dal campo di applicazione. ²

La CCL sarà automaticamente prorogata di un anno, a meno che una delle parti non la annulli 6 mesi prima della scadenza. ²⁸

Il diritto di associazione è riconosciuto e garantito dalle parti contraenti. Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di organizzarsi in sindacato e non deve derivare alcun pregiudizio da parte del datore di lavoro per l'adesione al sindacato.

Durante la durata della convenzione, le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace assoluta nel lavoro. Si astengono espressamente a ricorrere ai mezzi di lotta come scioperi, serrate e boicottaggi. ^{22, 24}

Le parti contraenti promuovono la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'azienda. La partecipazione è organizzata dalla commissione aziendale eletta in ogni azienda. Le controversie con il superiore diretto possono essere indirizzate alla commissione aziendale per essere discusse con l'ufficio del personale. ^{21, 25}

