

CONVENZIONE COLLETTIVA DI LAVORO DELL'INDUSTRIA SVIZZERA DEL CIOCCOLATO

Versione 2026

La Convenzione collettiva di lavoro si rinnova tacitamente
di un anno se non viene disdetta da una delle parti contraenti.

INDICE

		Pagine
Art. 1	Scopo e cooperazione delle parti sociali	3
Art. 2	Campo d'applicazione	3
Art. 3	Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori come anche del datore di lavoro	3
Art. 4	Periodo di prova	4
Art. 5	Disdetta	4
Art. 6	Durata del lavoro	4
Art. 7	Protezione speciale dei giovani e delle donne	5
Art. 8	Salari	5
Art. 9	13a mensilità	6
Art. 10	Controllo dei salari	7
Art. 11	Assegni familiari	7
Art. 12	Supplementi salariali	7
Art. 13	Salario in caso di servizio militare svizzero, di servizio nella Croce Rossa svizzera, di servizio protezione civile svizzero e di servizio civile svizzero	8
Art. 14	Vacanze	8
Art. 15	Giorni festivi	9
Art. 16	Congedi	9
Art. 17	Congedo maternità	10
Art. 18	Assicurazione contro gli infortuni	10
Art. 19	Assicurazione indennità giornaliera per malattia	10
Art. 20	Certificato medico	11
Art. 21	Commissione aziendale	11
Art. 22	Diritto di coalizione e di associazione	11

		Pagine
Art. 23	Contributo contrattuale e professionale	12
Art. 24	Pace del lavoro	12
Art. 25	Controversie	12
Art. 26	Tribunale arbitrale	12
Art. 27	Protezione delle informazioni personali	13
Art. 28	Durata della Convenzione	13
Appendice I	Ditte aderenti	15
Appendice II	Regolamento per l'acquisto di chèques Reka	16
Appendice III	Convenzione sulle misure in caso di ristrutturazioni, fusioni, chiusure e trasferimento totale o parziale d'aziende (Piano sociale)	17
Appendice IV	Congedo di paternità	19

Convenzione collettiva di lavoro dell'industria svizzera del cioccolato 2020 – 2022

Art. 1 Scopo e cooperazione delle parti sociali

Scopo	1 Con la presente Convenzione collettiva di lavoro, le parti contraenti fissano le condizioni sociali minimali cui devono conformarsi i contratti individuali di lavoro.
Collaborazione	2 Le parti contraenti si sosterranno a vicenda per salvaguardare gli interessi generali dell'industria del cioccolato, sia nel campo economico che sociale.
Esecuzione	3 Le parti contraenti si impegnano, in nome proprio ed in nome dei propri membri, a rispettare la presente Convenzione collettiva di lavoro. Esse si assumono l'impegno di sorvegliare la rigorosa applicazione di queste disposizioni e, in caso di necessità, di ottenerla usando tutti i mezzi a loro disposizione.

Art. 2 Campo d'applicazione

Principio	1 È sottomesso alla presente Convenzione collettiva di lavoro tutto il personale aziendale, in pianta stabile o in prova, occupato presso i membri della CHOCO-SUISSE. La Convenzione collettiva di lavoro ha valore anche per il personale a tempo parziale occupato per almeno il 20 % del tempo pieno.
Eccezione	2 Le lavoratrici e i lavoratori assunti per un periodo inferiore o uguale ai 9 mesi, non soggiacciono alla Convenzione collettiva di lavoro. Il datore di lavoro garantisce loro le condizioni di lavoro usuali nel luogo e nel ramo e li informa per iscritto al momento dell'assunzione che non sono soggetti alla Convenzione collettiva di lavoro.
Impegno delle lavoratrici e dei lavoratori	3 Sottoscrivendo la dichiarazione riportata a pagina 20 o una corrispondente dichiarazione contenuta nel contratto individuale di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori confermano di aver ricevuto la Convenzione collettiva di lavoro in forma elettronica o stampata e s'impegnano a rispettare le disposizioni in essa contenute.

Art. 3 Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori come anche del datore di lavoro

Principi	1 Le lavoratrici e i lavoratori s'impegnano a eseguire i lavori che sono loro affidati con tutta la loro coscienza e capacità e ad avere cura del materiale, degli utensili, delle macchine e delle installazioni rispettando le prescrizioni per la prevenzione degli infortuni.
Interessi legittimi del datore di lavoro	2 Le lavoratrici e i lavoratori devono salvaguardare fedelmente i legittimi interessi del datore di lavoro ed evitare specialmente tutto quanto potrebbe nuocere al mantenimento della pace del lavoro nell'azienda.

Obbligo di discrezione	3 Le lavoratrici e i lavoratori devono osservare la discrezione sugli affari imprenditoriali del datore di lavoro.
Occupazione secondaria	4 Le lavoratrici e i lavoratori occupati a tempo pieno sono tenuti a dedicare interamente la loro forza lavorativa all'impresa. Senza l'autorizzazione del datore di lavoro è proibito loro di avere un'altra occupazione retribuita fuori dal proprio orario di lavoro.
Disposizioni costituzionali e legali; informazione	5 Il datore di lavoro applica e attua nella sua impresa le disposizioni costituzionali e legali riguardanti i rapporti di lavoro. Inoltre egli provvede ad informare regolarmente ed in tempo utile le lavoratrici e i lavoratori sulle questioni che li riguardano direttamente.
Protezione della personalità e uguaglianza fra donna e uomo	6 Il datore di lavoro protegge e rispetta l'integrità personale delle lavoratrici e dei lavoratori. Egli prende i provvedimenti necessari sulla protezione della salute del personale e applica le prescrizioni della Legge federale sulla parità dei sessi. Egli si impegna specialmente alla realizzazione di pari opportunità e della parità salariale tra donne e uomini. Egli crea le condizioni per un clima di rispetto personale e di fiducia. Egli prende i provvedimenti propri a impedire gli abusi, le aggressioni e le molestie sessuali.
Integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri	7 Il datore di lavoro sostiene l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri e previene eventuali atti xenofobi.

Art. 4 Periodo di prova

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

Art. 5 Disdetta

Termini di disdetta	1 I termini di disdetta, valevoli reciprocamente, sono: <table> <tr> <td>durante il periodo di prova</td><td>7 giorni</td></tr> <tr> <td>dopo il periodo di prova durante il 1° anno di lavoro</td><td>1 mese</td></tr> <tr> <td>dal 2° al 9° anno di lavoro</td><td>2 mesi</td></tr> <tr> <td>a partire dal 10° anno di lavoro</td><td>3 mesi.</td></tr> </table> Dopo il periodo di prova la disdetta deve essere data per iscritto per la fine di un mese.	durante il periodo di prova	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.
durante il periodo di prova	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.								
Protezione dalla disdetta	2 Devono essere rispettate le prescrizioni di legge circa la protezione dalla disdetta (CO art. 336, 336a, 336b, 336c e 336d).								
Risoluzione immediata	3 Per la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi, valgono le rispettive disposizioni legali (CO art. 337, 337a, 337b, 337c e 337d)								

Art. 6 Durata del lavoro

Durata normale	1 La durata normale del lavoro settimanale è di 41 ore in media nell'arco di 12 mesi; sono possibili delle eccezioni nell'ambito della Legge federale sul lavoro e la relativa Ordinanza I.
----------------	---

Ore supplementari	2 Le lavoratrici e i lavoratori hanno il dovere di prestare le ore supplementari necessarie e che possono essere loro ragionevolmente richieste (art. 321c del CO).
Lavoratrici e lavoratori a tempo parziale	3 Per le lavoratrici e i lavoratori che lavorano a tempo parziale, solo le ore che superano la durata normale del lavoro settimanale (secondo l'art. 6 cpv. 1) sono considerate come lavoro supplementare.
Consultazione da parte del datore di lavoro	4 Prima di fissare ore supplementari di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a consultare le lavoratrici e i lavoratori interessati come anche la persona competente della commissione aziendale o la commissione aziendale.

Art. 7 Protezione speciale delle donne e dei giovani lavoratori

Prescrizioni vigenti	Per quanto riguarda la protezione speciale delle donne e dei giovani lavoratori, si fa riferimento alle prescrizioni degli art. da 60 a 66 dell'Ordinanza I della Legge federale sul lavoro come anche dell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori.
----------------------	--

Art. 8 Salari

Sistema di remunerazione	1 Le lavoratrici e i lavoratori sono pagati mensilmente.
Parti costitutive	2 Parti costitutive del salario sono - il salario di base - i supplementi individuali - i supplementi contrattuali.
Supplementi individuali	3 I supplementi individuali sono - i supplementi per la qualificazione personale (p.es. esperienza e anni di lavoro, polivalenza, prestazioni) - eventuali supplementi per la valutazione del posto di lavoro (mansioni, responsabilità).
Supplementi contrattuali	4 I supplementi contrattuali sono - gli assegni familiari (art. 11) - i supplementi salariali per il lavoro domenicale, lavoro serale, lavoro notturno, lavoro del sabato, lavoro supplementare e lavoro a turni (art. 12).
Determinazione del salario	5 Il salario di base e i supplementi individuali sono stabiliti dal datore di lavoro. I supplementi contrattuali sono garantiti dalla Convenzione collettiva di lavoro.
Riduzioni	6 Il salario delle lavoratrici e dei lavoratori a ridotta capacità di lavoro può essere ridotto con l'approvazione della commissione aziendale. ¹
Deduzioni	7 Le deduzioni per ore di assenza non pagate vengono calcolate secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{salario mensile}}{177,7} = \text{Salario orario}$$

¹ Sono considerate lavoratrici o lavoratori a ridotta capacità di lavoro coloro che sono incapaci di un rendimento normale nell'espletamento della funzione loro assegnata.

Non verrà fatta alcuna deduzione di salario in caso di assenza di breve durata per i seguenti motivi:

- a) ragioni mediche: medici
ospedali
dentisti
trattamenti prescritti da un medico;
- b) convocazione da parte di un'autorità o di un ente pubblico;
- c) ritardi dovuti a ritardi di trasporti pubblici o ad implicazione in un incidente.

Ogni altra assenza non viene considerata come assenza di breve durata ed è pertanto dedotta dal salario.

Le assenze brevi devono essere limitate al tempo necessario e vanno giustificate. Le assenze secondo l'art. 8 cpv. 7 lit. a sono da collocare il più possibile al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. Se ciò non fosse possibile, le assenze brevi dovrebbero essere effettuate ove possibile nelle ore marginali.

Pagamento

8 Il salario di base e i supplementi invariabili vengono pagati prima della fine del mese al quale si riferiscono.

I supplementi variabili e le eventuali deduzioni possono invece venir conteggiati col salario del mese seguente, durante il periodo del rapporto di lavoro. Alla cessazione del rapporto di lavoro il salario e i supplementi sono pagati fino a quando il lavoratore lascia il suo impiego.¹

Art. 9 13a mensilità

Principio

1 Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto al versamento di un 13° salario mensile.

Base di calcolo

2 La 13a mensilità è costituita dal salario di base e dai supplementi individuali. Sono dunque esclusi i supplementi contrattuali, vale a dire

- gli assegni familiari
- i supplementi per lavoro supplementare, lavoro serale, lavoro notturno, lavoro del sabato, lavoro domenicale e lavoro a turni.

Pagamento

3 La 13a mensilità viene versata nel corso del mese di dicembre.² In caso di inizio o cessazione dell'attività nell'anno in corso, la 13a mensilità viene pagata pro rata.

Riduzioni

4 Quando il totale delle assenze di qualsiasi tipo, ad eccezione delle vacanze, dei servizi militari e di altri servizi secondo l'art. 13 cpv. 1, nonché degli infortuni professionali, supera i due mesi nel corso dell'anno, il 13° salario può venire ridotto proporzionalmente (e precisamente di un dodicesimo per mese a partire dal terzo mese).

In caso di frequenti assenze ingiustificate la direzione, previo accordo con la commissione aziendale, può decidere di ridurre o di sopprimere il 13° salario.

¹ Con l'accordo della commissione aziendale può essere convenuto un'altra regolamentazione.

² D'accordo con la commissione aziendale, il versamento può essere effettuato in un'altra data.

Art. 10 Controllo dei salari

Fondamento	1 I salari sono adattati tenendo conto dell'evoluzione dell'indice federale dei prezzi al consumo (base settembre), della situazione economica generale, dell'andamento degli affari, delle prospettive commerciali e del mercato del lavoro.
Modalità	2 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.

Art. 11 Assegni familiari

Fonti giuridiche	Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a un'indennità familiare in base alle prescrizioni della Legge federale sugli assegni familiari come anche alla legislazione cantonale determinante.
------------------	--

Art. 12 Supplementi salariali

Tassi	1 Danno diritto a un supplemento salariale: a) del 75 %, il lavoro domenicale; il 50 % deve essere pagato in contanti mentre il 25 % può essere compensato in tempo con l'accordo delle lavoratrici e dei lavoratori; b) del 30 % + 10 % di compensazione in tempo il lavoro notturno (ore 23.00-06.00); c) del 30 % il lavoro serale (ore 20.00-23.00); che, con l'accordo delle lavoratrici e dei lavoratori, può anche essere compensato in tempo; d) del 25 %, il lavoro supplementare qualora questi superino, in media nell'arco di 12 mesi, la durata normale di lavoro settimanale secondo l'art. 6 cpv. 1 della Convenzione. Allorquando il lavoro supplementare è compensato da un congedo, i lavoratori hanno diritto a un supplemento di salario o di tempo del 25 %; e) del 12 %, il lavoro diurno a due turni come pure il lavoro diurno di un turno, interrotto da una o più pause, la cui durata totale non raggiunga i 30 minuti. Il lavoro interrotto da una breve pausa a mezzogiorno (orario «inglese») non è considerato come lavoro diurno di una squadra. Questo supplemento può essere sostituito con un congedo equivalente; f) del 12 % il lavoro del sabato.
Calcolo	2 I supplementi si calcolano in base al salario di base e ai supplementi individuali. Essi non si accumulano. Allorché singole ore di lavoro danno diritto contemporaneamente a supplementi diversi, il supplemento da corrispondere sarà quello più vantaggioso per la lavoratrice/il lavoratore.
Eccezione	3 Non viene versato nessun supplemento per il lavoro di compensazione effettuato in virtù dell'art. 11 della Legge federale sul lavoro.

Art. 13 Salario in caso di servizio militare svizzero, di servizio nella Croce Rossa svizzera, di servizio protezione civile svizzero e di servizio civile svizzero

Principio	1 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.
Tasso	2 Durante i corsi di ripetizione ed altri corsi d'istruzione obbligatori, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto al 100 % del loro salario.
Servizi di promozione	3 Il lavoratore celibe senza obblighi di assistenza ha diritto all'80 % del suo salario durante la scuola reclute e tutti i servizi di promozione (scuola sottufficiali, sergenti maggiori, furieri, ufficiali, e compresi i pagamenti di gradi militari). I lavoratori sposati hanno diritto al 100 % del loro salario durante i servizi di cui sopra.
Prestazioni della cassa di compensazione	4 Nei casi citati ai paragrafi 2 e 3, le prestazioni della cassa di compensazione spettano al datore di lavoro.
Rimborso	5 Quando una lavoratrice/un lavoratore risolve il rapporto di lavoro durante i 12 mesi dopo aver assolto i servizi citati nel cpv. 3, ella/egli è tenuta(o) a restituire l'importo che il datore di lavoro aveva pagato al di là delle prestazioni previste dall'art. 324a CO. Il datore di lavoro può trattenere questo importo dal salario.

Art. 14 Vacanze

Principio	1 Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ogni anno a delle vacanze che devono essere destinate al riposo.
Perdita	2 In caso d'infrazione a questa prescrizione, le lavoratrici e i lavoratori perdono il diritto al salario delle vacanze, secondo l'art. 329d cpv. 3 del CO.
Sostituzione	3 Durante i rapporti di lavoro è vietato sostituire le vacanze con altre prestazioni di qualsiasi genere.
Durata	4 Le vacanze sono accordate come segue: ai giovani fino al 20° anno compiuto 6 settimane; dal compimento del 20° anno fino al 49° anno 5 settimane; dall'anno civile nel quale si compiono i 50 anni 5 settimane e 2 giorni; dall'anno civile nel quale si compiono i 60 anni 6 settimane. In caso di entrata durante l'anno, le vacanze sono accordate pro rata.
Riduzione a) causa disdetta	5 In caso di cessazione dei rapporti di lavoro, le vacanze sono accordate pro rata. Il datore di lavoro può, se del caso, dedurre dal salario l'indennità di vacanza pagata in più.
b) in seguito a sospensione del lavoro	6 Quando il lavoro è stato sospeso tra due periodi di vacanza per altre ragioni che non siano i servizi obbligatori prestati secondo l'art. 13 cpv. 2, le vacanze possono venire ridotte come segue: di 1/4 per un'assenza da 3 a 6 mesi; di 1/2 per un'assenza da 7 a 9 mesi; di 3/4 per un'assenza da 10 a 11 mesi.

Comunque, un minimo di vacanza di 1 settimana è garantito per un periodo di servizio da 2 a 5 anni di lavoro e di 1 1/2 settimana a partire dal 6° anno di lavoro, a meno che la sospensione si sia protratta oltre gli 11 mesi.

I giorni festivi pagati ed i giorni di congedo pagati non sono compresi nel diritto alle vacanze.

Periodi di vacanza	7 Il datore di lavoro fissa i periodi di vacanza tenendo conto delle necessità dell'azienda e, per quanto possibile dei desideri delle lavoratrici e dei lavoratori. Se necessario egli consulterà la commissione aziendale.
Continuità	8 Alle lavoratrici e ai lavoratori aventi diritto a 5 settimane di vacanza, dovranno essere accordate, se possibile, almeno 3 settimane in una sola volta.
Chèques Reka	9 Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto d'ottenere a prezzo ridotto, presso il datore di lavoro, chèques Reka della Cassa svizzera di viaggio. La consegna di tali chèques viene fatta alle condizioni fissate nel «Regolamento sull'acquisto di chèques Reka» che è parte integrante della presente Convenzione collettiva (appendice II).

Art. 15 Giorni festivi

Principio e scelta	1 Il numero dei giorni festivi legali o d'uso locale durante i quali il salario perduto sarà bonificato è di 9 al massimo. Se un giorno festivo cade su un giorno normalmente non lavorativo (p. es. una domenica), questo non verrà retribuito. Il datore di lavoro e la commissione aziendale si accordano, al più tardi in dicembre, per scegliere i giorni festivi pagati durante l'anno seguente.
Sostituzione	2 Le lavoratrici e i lavoratori che hanno lavorato durante un giorno festivo pagato hanno diritto, in compenso, ad un congedo pagato equivalente.
Deroghe	3 Le lavoratrici e i lavoratori al beneficio di prestazioni della cassa di assicurazione contro gli infortuni o di malattia non hanno diritto all'indennità per i giorni festivi.

Art. 16 Congedi

Durata e motivi	Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai seguenti giorni di congedo pagati:																
	<table> <tr> <td>Paternità nel caso della nascita di figli propri¹</td><td>5 giorni</td></tr> <tr> <td>Congedo di adozione, ove il bambino abbia meno di 6 anni e non è quello della compagna/del compagno</td><td>3 giorni</td></tr> <tr> <td>Decesso del coniuge o del compagno riconosciuto, di figli propri, dei genitori, dei suoceri</td><td>3 giorni</td></tr> <tr> <td>Decesso dei nonni, di abiatichi, di un fratello, di una sorella, del cognato, della cognata, del genero, della nuora</td><td>1 giorno</td></tr> <tr> <td>Matrimonio o registrazione di un'unione domestica</td><td>3 giorni</td></tr> <tr> <td>Trasloco</td><td>1 giorno</td></tr> <tr> <td>Reclutamento, restituzione degli effetti militari</td><td>1 giorno</td></tr> <tr> <td>Attività di formazione continua coincidente con giorni di lavoro per</td><td></td></tr> </table>	Paternità nel caso della nascita di figli propri ¹	5 giorni	Congedo di adozione, ove il bambino abbia meno di 6 anni e non è quello della compagna/del compagno	3 giorni	Decesso del coniuge o del compagno riconosciuto, di figli propri, dei genitori, dei suoceri	3 giorni	Decesso dei nonni, di abiatichi, di un fratello, di una sorella, del cognato, della cognata, del genero, della nuora	1 giorno	Matrimonio o registrazione di un'unione domestica	3 giorni	Trasloco	1 giorno	Reclutamento, restituzione degli effetti militari	1 giorno	Attività di formazione continua coincidente con giorni di lavoro per	
Paternità nel caso della nascita di figli propri ¹	5 giorni																
Congedo di adozione, ove il bambino abbia meno di 6 anni e non è quello della compagna/del compagno	3 giorni																
Decesso del coniuge o del compagno riconosciuto, di figli propri, dei genitori, dei suoceri	3 giorni																
Decesso dei nonni, di abiatichi, di un fratello, di una sorella, del cognato, della cognata, del genero, della nuora	1 giorno																
Matrimonio o registrazione di un'unione domestica	3 giorni																
Trasloco	1 giorno																
Reclutamento, restituzione degli effetti militari	1 giorno																
Attività di formazione continua coincidente con giorni di lavoro per																	

¹ cfr. Appendice IV

membri della commissione aziendale, pro anno, max. 3 giorni

Partecipazioni alle giornate dei sindacati Unia o SYNA per le persone elette a una funzione (max. 3 persone pro azienda), pro anno, max. 3 giorni

Questi congedi sono accordati solo al momento dell'avvenimento da prendere in considerazione ed in rapporto diretto con lo stesso. Se una nascita o un decesso cadono in un fine settimana o durante le vacanze, il congedo sarà accordato nei giorni immediatamente susseguenti.

Art. 17 Congedo maternità

Diritto	1 In caso di maternità, le donne hanno diritto ad un congedo maternità di 16 settimane.
Imputazione	2 L'indennità statale in caso di maternità è versata, secondo il regime delle indennità per perdita di guadagno, al datore di lavoro.

Art. 18 Assicurazione contro gli infortuni

Genere di assicurazione	1 I datori di lavoro assicurano le proprie lavoratrici e lavoratori contro le conseguenze di infortuni professionali e non-professionali, secondo la Legge federale sull'assicurazione infortuni (LAI).
Premi	2 Il datore di lavoro si fa carico dei premi dell'assicurazione contro le conseguenze di infortuni professionali. Le lavoratrici e i lavoratori si fanno carico dei premi dell'assicurazione contro le conseguenze di infortuni non professionali, che possono essere dedotti dal salario.
Prestazioni	3 Il datore di lavoro garantisce alle lavoratrici e ai lavoratori, in caso d'incapacità lavorativa dovuta a infortunio professionale e non professionale, un indennizzo del 100 % del salario netto e può concludere a questo scopo un'assicurazione complementare che copra la differenza dell'indennizzo legale dell'80 % del salario lordo (compresi i giorni di carenza).

Art. 19 Assicurazione indennità giornaliera per malattia

Dovere d'assicurare	1 Sin dall'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve assicurare le lavoratrici e i lavoratori, all'assicurazione indennità giornaliera per malattia che paghi l'80 % del salario lordo a partire dal 3° giorno e per 720 giorni nell'ambito di 900 giorni consecutivi.
Periodo di differimento	2 Il datore di lavoro che si accorda per un periodo di differimento superiore a 2 giorni, deve pagare l'85 % del salario lordo a partire dal 3° giorno di malattia e fino all'inizio delle prestazioni assicurative.
Premi	3 I premi per l'assicurazione indennità giornaliera vengono pagati dalle due parti metà per ciascuna.
Riserve	4 Non è permesso rifiutare per motivi di salute l'accettazione nell'assicurazione indennità giornaliera. Sono tuttavia possibili riserve in caso di singole malattie. Queste sono da comunicare per iscritto alla lavoratrice/al lavoratore.

Eccezione	5 Se l'assicurazione indennità giornaliera, si riferisce alle riserve e si rifiuta di pagare l'indennità, l'obbligo del datore di lavoro di pagare l'indennità si orienta all'art. 324a del CO.
-----------	---

Art. 20 Certificato medico

Principio	1 Le lavoratrici e i lavoratori impossibilitati medicalmente a lavorare devono avvertire immediatamente il datore di lavoro e presentare il certificato medico entro i termini fissati.
Medico di fiducia	2 Il datore di lavoro può richiedere a sue spese il certificato di un medico di fiducia.

Art. 21 Commissione aziendale

Costituzione e facoltà	1 In ogni fabbrica sarà nominata una commissione aziendale. Essa salvaguarda, in qualità di organo consultivo, gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuisce a sviluppare lo scambio dei punti di vista, la collaborazione, la fiducia e la mutua comprensione tra la direzione della fabbrica e le lavoratrici e i lavoratori, così pure i buoni rapporti tra le lavoratrici e i lavoratori stessi. Essa incoraggia i lavoratori a presentare delle proposte e cerca di accomodare le controversie di natura interna, nel caso che le trattative dirette siano fallite.
Licenziamento di persone di fiducia d'un sindacato	2 Se una persona di fiducia d'un sindacato è licenziata, questa può rivolgersi alla commissione aziendale. La commissione aziendale valuta le circostanze di fatto e comunica il risultato al datore di lavoro. Nel caso d'un eventuale deferimento, valgono le disposizioni dell'art. 26.
Organizzazione	3 La sua nomina è di competenza dei lavoratori. Essa si costituisce da sé. Ogni reparto di una certa importanza ha il diritto di delegare al minimo una persona in seno a detta commissione. Le regole concernenti l'organizzazione e l'attività della commissione aziendale come pure la formazione continua dei suoi membri vengono stabilite in accordo con il datore di lavoro. Le aziende emanano un regolamento della commissione aziendale.

Art. 22 Diritto di coalizione e di associazione

Garanzia	1 Le parti contraenti garantiscono e riconoscono il diritto di coalizione e di associazione. Ogni pressione tendente ad ostacolare l'esercizio di tale diritto è considerata un'infrazione alla presente Convenzione.
Adesione a un sindacato	2 I datori di lavoro riconoscono innanzitutto il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a organizzarsi in sindacato. Non deve derivare alcun pregiudizio da parte del datore di lavoro alle lavoratrici e ai lavoratori per la loro appartenenza a un sindacato.
Pubblicità presso potenziali membri	3 È permesso alle lavoratrici e ai lavoratori partecipanti a un sindacato contraente di distribuire nell'azienda fuori dall'orario di lavoro materiale pubblicitario per l'adesione a un sindacato.
Accesso ai locali aziendali per le segretarie e i segretari d'un sindacato	4 L'accesso all'area aziendale è concesso alle segretarie e ai segretari d'un sindacato in base all'intesa con il datore di lavoro.

Art. 23 Contributo contrattuale e professionale

Contributo del lavoratore	1 Un contributo mensile viene dedotto dal salario di tutte le lavoratrici e i 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 Fr. 17.– per lavoratrici e lavoratori che lavorano almeno 20 ore alla settimana ed a Fr. 8.50 per coloro che lavorano meno di 20 ore settimanali.
Contributo del datore di lavoro	2 Il datore di lavoro contribuisce da parte sua a questo fondo con un contributo mensile per lavoratrice/lavoratore vincolato alla Convenzione collettiva di lavoro. Il contributo mensile del datore di lavoro è di Fr. 2.– per le lavoratrici e i lavoratori che lavorano almeno 20 ore settimanali e di Fr. 1.– per quelli che lavorano meno di 20 ore alla settimana.
Regolamento	3 I dettagli riguardanti l'incasso, la ripartizione, l'amministrazione e l'utilizzazione di questi contributi sono fissati in un regolamento facente parte integrante della presente Convenzione collettiva di lavoro.

Art. 24 Pace del lavoro

Carattere assoluto	1 Al fine di garantire la pace del lavoro, i partner sociali si impegnano a rispettare coscienziosamente questo contratto.
	2 Le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace assoluta nel lavoro. Esse rinunciano espressamente a ricorrere ai mezzi di lotta, come lo sciopero, la serrata, il boicottaggio e si astengono da ogni attività suscettibile di far nascere o aggravare un conflitto. Se necessario, esse faranno uso della loro influenza e dei mezzi statutari e legali, affinché i propri membri non abbiano a ricorrere a tali misure.
	3 Le parti contraenti si impegnano ad appianare le controversie tra i propri membri mediante trattative dirette.

Art. 25 Controversie

Intercessione	1 Nel caso di controversie con il suo superiore diretto, la lavoratrice/il lavoratore può chiedere alla sua delegazione nella commissione aziendale di conferire con l'ufficio del personale.
Trattative dirette	2 Il datore di lavoro come pure le lavoratrici e i lavoratori cercheranno di appianare le loro controversie individuali mediante trattative dirette.
Rappresentazione degli interessi da parte del sindacato	3 Le lavoratrici e i lavoratori sono liberi di incaricare uno dei sindacati contraenti per tutelare i loro interessi.

Art. 26 Tribunale arbitrale

Funzione e composizione	1 Al fine di risolvere controversie collettive tra le parti contraenti si fa ricorso a un tribunale arbitrale paritario. Esso comprenderà al massimo 6 membri, di cui la metà è designata dalla CHOCOSUISSE e l'altra metà dai sindacati contraenti.
-------------------------	--

Le parti si accordano sulla presidenza. Se nessun accordo è possibile, la/il presidente è designato dal presidente della Camera di conciliazione Il Bern-Mittelland.

Precisazione	2 Il licenziamento d'una persona di fiducia d'un sindacato contro la volontà della commissione aziendale, su richiesta congiunta della persona coinvolta e del proprio sindacato, è reputato come controversia collettiva.
Procedura	3 La procedura è fissata dal tribunale arbitrale, trova applicazione sussidiaria il Codice di diritto processuale civile svizzero. Il tribunale arbitrale decide definitivamente e le sue decisioni sono valide ipso facto.

Art. 27 Protezione delle informazioni personali

- 1 I datori di lavoro si impegnano a:
 - a) limitare l'utilizzo dei dati personali per le necessità aziendali;
 - b) limitare l'accesso ai dati personali a quelle persone a cui necessitano per l'esercizio delle loro funzioni;
 - c) fornire a terzi informazioni inerenti le lavoratrici e i lavoratori unicamente con l'accordo dell'interessata/interessato o su richiesta di un'autorità ufficiale;
 - d) permettere alle lavoratrici e ai lavoratori che ne fanno richiesta, di visionare i documenti del loro dossier personale;
 - e) permettere alle lavoratrici e ai lavoratori che ne fanno richiesta, di visionare i dati elettronici che li concernono;
 - f) rettificare dati personali errati;
 - g) cancellare, a conclusione del rapporto di lavoro, quei dati personali salvati elettronicamente non più necessari per scopi interni o alle autorità e a scopi statistici.
- 2 Valgono inoltre le prescrizioni della Legge Federale sulla protezione dei dati del 19.6.1992.

Art. 28 Durata della Convenzione

Durata e disdetta	1 La presente Convenzione avrà valore dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022. Se non sarà disdetta da una delle parti contraenti mediante lettera raccomandata sei mesi prima della scadenza, la Convenzione si rinnoverà tacitamente di un altro anno.
Cambiamento della situazione economica	2 Nel caso in cui la situazione economica o il rendimento della categoria o di una singola ditta lo necessiti, le parti contraenti si impegnano, senza rescissione preliminare della Convenzione, di intavolare dei negoziati sulla remunerazione, l'orario di lavoro e le vacanze, non appena una delle parti ne faccia domanda scritta debitamente motivata.

CHOCOSUISSE, Verband Schweizerischer Schokoladenfabrikanten, Bern

Der Präsident:



Martin Candinas

Der Direktor:



Dr. Roger Wehrli

Gewerkschaft Unia, Bern

Die Präsidentin:



Vania Alleva

Die Sektorleiterin Industrie:



Silvia Locatelli

Die Branchenleiterin Lebensmittel- und Genussmittelindustrie:



Corinne Schärer

SYNA - die Gewerkschaft, Olten

Die Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug,
Mitglied der Geschäftsleitung:



Nora Picchi

Die Branchenleiterin:



Cornelia Birkert

Bern / Olten, Juni 2026

APPENDICE I

Ditte aderenti

Chocolat Alprose SA	Caslano
Barry Callebaut Schweiz AG	Dübendorf
Chocolat Bernrain AG	Kreuzlingen
Chocolats Camille Bloch SA	Courtelary
Chocolats et Cacaos Favarger SA	Versoix
Max Felchlin AG	Svitto
Mondelez Schweiz GmbH	Berna
Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	Kilchberg, Altendorf, Olten
Maestrani Schweizer Schokoladen AG	Flawil
Nestlé Suisse SA	Broc
Chocolat Stella SA	Giubiasco
Villars Maître Chocolatier SA	Fribourg

Regolamento per l'acquisto di chèques Reka

Cifra 1

Ogni lavoratrice/lavoratore vincolato alla Convenzione collettiva di lavoro dell'industria svizzera del cioccolato può acquistare presso il datore di lavoro, con un ribasso del 15 %, gli chèques Reka di viaggio.

Cifra 2

1 Le lavoratrici e i lavoratori che lavorano 20 o più ore settimanali hanno diritto ciascuno a Fr. 900.– di REKA all'anno ed a Fr. 300.– per ogni figlio avente diritto all'assegno per i figli secondo l'art. 11.

2 Le lavoratrici e i lavoratori con meno di 20 ore settimanali hanno diritto ciascuno a Fr. 450.– di Reka all'anno ed a Fr. 150.– per ogni figlio avente diritto all'assegno per figli secondo l'art. 11.

3 In caso di entrata o di uscita nel corso dell'anno o di riduzione delle vacanze secondo l'art. 14 cpv. 6 della Convenzione, il diritto agli chèques Reka potrà essere ridotto in proporzione.

Convenzione sulle misure in caso di ristrutturazioni, fusioni, chiusure e trasferimento totale o parziale d'aziende a terzi (Piano sociale)

Questa Convenzione regola l'applicazione degli art. 333, 333a, 335d, 335e, 335f e 335g del Codice delle obbligazioni così come della Legge federale sulla partecipazione del 17 dicembre 1993 (in vigore dal 1° maggio 1994).

Oggetto della presente Convenzione sono le ristrutturazioni (fusioni comprese) e le chiusure d'aziende qualora provochino il licenziamento collettivo di collaboratori nonché un trasferimento totale o parziale d'aziende a terzi.

Le parti contraenti riconoscono che l'economia deve adattarsi costantemente a nuove esigenze per preservare e migliorare la propria competitività; è inoltre necessario in un periodo di veloce evoluzione tecnica, un riesame costante delle strutture dell'azienda, dei luoghi di produzione e del personale effettivo.

Viene riconosciuto che tali decisioni entrano nella competenza e nella responsabilità delle aziende. Viene anche riconosciuto che delle misure rigorose per le lavoratrici e i lavoratori, tanto sul piano umano che economico, devono essere possibilmente evitate o per lo meno attenuate.

A questo proposito le parti contraenti convengono:

1. Le aziende s'impegnano a informare il più presto possibile le lavoratrici e i lavoratori colpiti, i loro rappresentanti nell'azienda, le parti contraenti così come le autorità nel caso in cui siano imminenti ristrutturazioni, chiusure o un trasferimento totale o parziale d'aziende a terzi.

Questa informazione deve essere la più completa possibile e indicare le ragioni che hanno condotto a prendere queste decisioni, così come le misure economiche e sociali previste e il loro piano di applicazione nel tempo.

2. Le aziende e la commissione aziendale, in collaborazione con le parti contraenti, esamineranno le misure proprie a mantenere in un quadro accettabile le conseguenze materiali e umane a carico delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti.
3. Riguardo alle conseguenze e alle misure che colpiscono le lavoratrici e i lavoratori, saranno prima di tutto presi in considerazione i seguenti punti:

3.1 Diritti e doveri legali e contrattuali tali che

- termine di disdetta
- obbligazione di pagare il salario comprese le prestazioni accessorie
- prestazioni di libero-passaggio dell'istituzione di previdenza del personale;

3.2 Altre prestazioni e misure da tenere in considerazione:

- offerta di un altro impiego nell'azienda
- riqualificazione interna
- concorso attivo del datore di lavoro nella ricerca di un nuovo impiego
- prolungamento o, in caso di richiesta da parte della lavoratrice/del lavoratore, riduzione del termine di disdetta
- indennità di uscita
- prestazioni supplementari nei casi di difficoltà personali
- premi per le lavoratrici e i lavoratori che si impegnano a mantenere il rapporto di lavoro anche dopo il termine di disdetta
- flessibilità riguardante le clausole di concorrenza e le obbligazioni di formazione professionale
- misure per facilitare il trasloco
- alloggio di proprietà dell'impresa
- prepensionamento.

Congedo di paternità

1 Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore la legge sul congedo di paternità sulla scorta dei risultati della votazione popolare. Essa prevede due settimane/10 giorni di congedo di paternità a norma di legge.

2 L'articolo 16 del CCL 2020-22 prevede un congedo pagato di cinque giorni per la nascita di figli propri.

3 Nel corso del 2021, le parti sociali, su iniziativa dei sindacati UNIA e SYNA, hanno condotto una discussione su questo tema, giungendo di comune accordo alla seguente conclusione:

- I lavoratori hanno diritto a un congedo di paternità pari a 10 giorni lavorativi (due settimane) retribuito al 100%. L'indennità IPG spetta al datore di lavoro.
- La presente regolamentazione sostituisce a far data dal 1° giugno 2022 quella precedente dell'art. 16 cpv. 1 riga 1 del CCL relativamente alle cinque giornate di congedo retribuite per la nascita di figli propri.

Ricevuta e dichiarazione

Il (la) sottoscritto(a) lavoratore(trice) alle dipendenze della Ditta

dichiara di aver ricevuto un esemplare della Convenzione collettiva di lavoro dell'Industria svizzera del cioccolato 2020 – 2022 e di averne letto le disposizioni.

Egli (ella) s'impegna a rispettarle e a onorare l'obbligo di pace assoluta nel lavoro.

Luogo e data:

Firma: