

Contratto collettivo di lavoro per il commercio al dettaglio del Cantone Ticino

Premessa

Con la conclusione del presente Contratto collettivo di lavoro (in seguito "CCL"), le parti intendono, mediante una collaborazione a lungo termine,

- realizzare un sistema di relazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei collaboratori del settore,
- prevenire la conflittualità, favorire l'occupazione e la professionalità,
- ricercare, discutere e promuovere interessi comuni del commercio e degli addetti del settore nei confronti delle Autorità e dell'opinione pubblica.

Capitolo I - Campo di applicazione e durata

Art. 1 – Territorio

¹ Il presente CCL si applica a tutto il territorio del Cantone Ticino.

Art. 2 – Datore di lavoro

¹ Il presente CCL si applica a tutti i negozi ed esercizi di vendita.

² È considerato negozio ogni locale o impianto accessibile al pubblico e utilizzato per la vendita al dettaglio di prodotti di ogni genere, compresi gli stand di vendita, le strutture mobili o i commerci che si trovano all'interno dei locali di un'impresa di genere diverso o di un appartamento.

³ Le esposizioni e le aste in cui gli articoli in vendita possono essere ordinati o acquistati sono assimilate ai negozi. Sono escluse le esposizioni a carattere culturale o artigianale, le vendite a scopo di beneficenza e manifestazioni analoghe.

⁴ Dal campo di applicazione del presente CCL sono esclusi i datori di lavoro che sono già sottoposti ad un contratto collettivo di lavoro le cui condizioni di lavoro sono nel complesso equivalenti o più favorevoli rispetto al presente CCL.

Art. 3 – Lavoratore

¹ Il presente CCL è applicabile al personale di vendita.

² Rientrano nella definizione di personale di vendita gli impiegati che esercitano l'attività principale di vendita o di preparazione sulla superficie di vendita, comprese le zone di stoccaggio.

³ Dal campo di applicazione del presente CCL sono esclusi i lavoratori che sono già sottoposti ad un contratto collettivo di lavoro le cui condizioni di lavoro sono nel complesso equivalenti o più favorevoli rispetto al presente CCL.

 1
UB

⁴ Dal campo di applicazione del presente CCL sono escluse le persone che svolgono un'attività di pianificazione o di conduzione subordinata alle strategie d'impresa oppure al raggiungimento di obiettivi, se vengono loro assicurate condizioni di lavoro migliori, segnatamente per quanto riguarda lo stipendio o il diritto alle vacanze.

Art. 4 – Entrata in vigore e durata

¹ Il presente CCL entra in vigore in data 1. gennaio 2017 e ha una durata minima di 4 anni. Successivamente lo stesso sarà prorogato automaticamente di biennio in biennio, salvo disdetta da inoltrarsi con preavviso di 6 mesi.

² L'entrata in vigore del presente CCL di cui al cpv. I precedente è in ogni caso subordinata all'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale al CCL, nonché all'entrata in vigore della legge sull'apertura dei negozi.

³ La disdetta del CCL da parte di una singola organizzazione sindacale o padronale non pregiudica la validità del CCL nei confronti delle altre parti firmatarie.

Capitolo 2 – Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 5 – Tempo di prova

¹ È considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.

² Previo accordo scritto tra le parti, il tempo di prova può essere prolungato fino ad un massimo di tre mesi.

Art. 6 - Disdetta

¹ Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di una settimana con preavviso di sette giorni.

² Il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi.

Art. 7 – Motivo della disdetta (Art. 335 CO)

¹ Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

² La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

Art. 8 – Disdetta abusiva, Sanzione, Procedura (Art. 336, 336a, 336b CO)

Per la protezione della disdetta abusiva si rimanda agli art. 336, 336a e 336b CO.



Art. 9 – Disdetta in tempo inopportuno (Art. 336c CO)

¹ Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a. allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b. allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c. durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice;
- d. allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

² La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

³ Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

Art. 10 – Risoluzione immediata per cause gravi (Art. 337 CO)

¹ Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto.

² È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

Capitolo 3 – Diritti e obblighi delle parti

Art. 11 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a:

- a. pagare il salario convenuto;
- b. proteggere la personalità del lavoratore;
- c. salvaguardare la salute del lavoratore;
- d. assumersi le spese dell'uniforme, qualora la stessa sia richiesta per lo svolgimento del lavoro.



Art. 12 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore è tenuto a:

- a. eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro, gestendo in particolare la clientela con cortesia e rispetto;
- b. adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili, le installazioni tecniche del datore di lavoro, come pure il materiale messo a sua disposizione e trattarli con cura;
- c. presentarsi puntuale sul luogo di lavoro e con un abbigliamento adeguato;
- d. mantenere la massima discrezione su quanto appreso nell'ambito dello svolgimento della sua attività lavorativa.

Art. 13 - Promozione dell'impiego

Consapevole della responsabilità verso il territorio, il datore di lavoro presta un'attenzione particolare per favorire la formazione e all'inserimento dei giovani al primo impiego nonché al collocamento di persone disoccupate. Collabora pure all'offerta di posti di apprendistato.

Art. 14 - Libertà di associazione

La libertà di iscrizione ad un'associazione professionale è garantita.

Art. 15 - Commissione del personale

Nelle aziende con più di 50 lavoratori è data facoltà di istituire una Commissione del personale.

Capitolo 4 - Orario di lavoro e organizzazione del tempo di lavoro

Art. 16 - Durata lavorativa settimanale

¹ La durata settimanale del lavoro è fissata in 42 ore calcolate sulla media annuale.

² La durata massima della settimana lavorativa non può eccedere le 45 ore.

Art. 17 - Organizzazione del tempo di lavoro

¹ Il tempo di lavoro giornaliero può essere frazionato, salvo diverso accordo scritto tra le parti, al massimo in due tempi.

² Per il lavoratore con un tasso di occupazione superiore al 50% il lavoro giornaliero deve rimanere compreso in uno spazio di 12 ore, incluse le pause e lo straordinario. Sono riservati accordi individuali scritti tra le parti contraenti del contratto individuale di lavoro nei limiti dell'art. 10 cpv. 3 della Legge sul lavoro (LL).

 Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher, but they appear to be official signatures. To the right of the signatures, the number '4' is written, and below it, the letters 'NB' are written.

³ Per il lavoratore con un tasso di occupazione inferiore o uguale al 50%, il tempo di lavoro giornaliero non può essere frazionato, ma deve essere organizzato in un turno ininterrotto, salvo diverso accordo individuale scritto tra le parti contraenti del contratto individuale di lavoro.

⁴ Il concetto di accordo individuale di cui ai cpv. 2 e 3 precedenti sarà definito dalla Commissione paritetica cantonale nel suo regolamento di cui all'art. 30 cpv. 3.

Art. 18 - Conteggio delle ore

Il datore di lavoro tiene un conteggio delle ore di lavoro e dei giorni di riposo effettivi. Se il datore di lavoro non adempie l'obbligo di conteggio (art. 46 LL), in caso di controversia, la registrazione delle ore di lavoro o il controllo del tempo di lavoro tenuti dal lavoratore sono ammessi come mezzo di prova.

Art. 19 - Piano settimanale

Il piano settimanale con gli orari, i congedi e le pause deve essere sottoposto obbligatoriamente a ogni lavoratore almeno due settimane prima dalla sua entrata in vigore.

Art. 20 - Lavoro supplementare

¹ È considerato lavoro supplementare quello che eccede quello di cui all'art. 16 cpv. 1.

² Le ore supplementari danno diritto ad un supplemento del 25% da retribuire in denaro o da compensare in tempo libero.

³ La compensazione delle ore supplementari di cui al cpv. 2 precedente deve avvenire entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 21 - Lavoro domenicale e nei giorni parificati alla domenica

¹ Il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni parificati alla domenica fino ad un massimo di sei, dà diritto ad un supplemento salariale in misura del 50%. Per il riposo compensativo si rimanda all'art. 20 della Legge sul lavoro (LL).

² Il datore di lavoro si impegna affinché il lavoro domenicale e nei giorni parificati alla domenica sia richiesto prioritariamente ai dipendenti che non hanno obblighi di assistenza verso bambini o altri membri della famiglia.

Art. 22 - Vacanze

¹ Il lavoratore ha diritto alle seguenti settimane di vacanza pagate:

- a. 4 settimane
- b. 5 settimane dal compimento dei 50 anni di età
- c. 5 settimane dal 20° anno di servizio



d. 5 settimane per i giovani e gli apprendisti fino a 20 anni di età

² Le 5 settimane di cui al cpv. I precedente vengono riconosciute a far tempo dall'anno nel quale ricorre l'età o l'anzianità di servizio.

Art. 23 - Congedi pagati

Al lavoratore sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:

- a. Matrimonio / Unione domestica registrata: 3 giorni
- b. Nascita / Adozione: 3 giorni
- c. Decesso di un figlio / coniuge / genitore: 3 giorni
- d. Decesso fratello / sorella / altri parenti conviventi nell'economia domestica: 1 giorno
- e. Trasloco: 1 giorno
- f. Corsi professionali concordati con il datore di lavoro: 2 giorni
- g. Servizio militare: il tempo necessario ma al massimo 2 giorni

Capitolo 5 - Retribuzione

Art. 24 - Criteri per la determinazione del salario

¹ Il salario individuale viene fissato tenendo conto del posto occupato, dell'esperienza professionale, della formazione e delle capacità personali del lavoratore.

² La parità salariale fra uomo e donna per la stessa mansione è garantita.

Art. 25 - Salario minimo

¹ I salari minimi sono indicati nell'Allegato 1 al presente CCL.

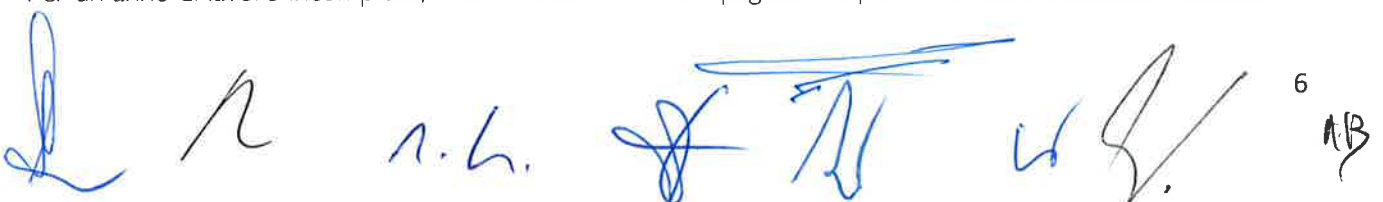
² Le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 10 e, cumulativamente, che applicano dei salari inferiori ai minimi di cui all'Allegato 1 precedente al momento della sottoscrizione del presente CCL, hanno la possibilità di applicare, per un periodo transitorio corrispondente ai primi due anni di validità del presente CCL (2017 e 2018), dei salari minimi inferiori rispetto a quelli di cui all'Allegato 1, così come indicati nell'Allegato 2 al presente CCL.

³ Il salario orario minimo del personale remunerato all'ora è ottenuto dividendo i salari minimi annuali per 2'184 (42 x 52).

Art. 26 - Tredicesima mensilità

¹ Il lavoratore ha diritto alla tredicesima mensilità che gli deve essere versata ogni anno al più tardi con il salario del mese di dicembre oppure al termine del rapporto di lavoro.

² Per un anno di lavoro incompleto, il lavoratore ha diritto al pagamento pro rata della tredicesima mensilità.



6 AB

Capitolo 6 – Prestazioni sociali

Art. 27 – Maternità

¹ In caso di assenza per gravidanza e parto è riconosciuto alle puerpere un congedo pagato per la copertura dell'80% dello stipendio per la durata di 14 settimane.

Art. 28 - Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia

¹ Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una copertura dell'80% dello stipendio a partire dal primo giorno di malattia. Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere il certificato medico dal primo giorno di malattia.

² Le prestazioni devono essere garantite per la durata massima di 720 giorni entro un periodo di 900 giorni consecutivi.

³ L'assicurazione deve essere stipulata presso una cassa malati o un istituto assicurativo che garantiscano le prestazioni LAMal.

⁴ Il contributo per l'assicurazione per perdita di salario in caso di malattia è paritetico: a carico del datore di lavoro nella misura del 50% e del lavoratore nella misura del 50%.

Art. 29 - Assicurazione infortuni

¹ Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali in applicazioni delle disposizioni della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

² I giorni di attesa sono a carico del datore di lavoro.

³ Il premio per gli infortuni professionali è integralmente a carico del datore di lavoro.

⁴ I lavoratori sono assicurati anche contro gli infortuni non professionali se lavorano per il datore di lavoro almeno 8 ore alla settimana. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei lavoratori.

Capitolo 7 – Commissione paritetica cantonale

Art. 30 – Costituzione e organizzazione

¹ Per vigilare l'applicazione del presente CCL e per realizzare ed incentivare la collaborazione tra le parti, è costituita una Commissione paritetica cantonale (CPC).

² La CPC è composta da 4 rappresentanti dei datori di lavoro e da 4 rappresentanti dei lavoratori.

³ Per la sua organizzazione e per il suo funzionamento la CPC si doterà di un regolamento, il quale, una volta approvato dalle parti, costituirà parte integrante del presente CCL.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature on the right with a small '7' and 'NB' next to it.

Art. 31 – Compiti

¹ La CPC ha il compito di:

- a. vigilare e controllare l'applicazione del presente CCL;
- b. interpretare le disposizioni del presente CCL;
- c. valutare il complesso delle condizioni di lavoro di un contratto collettivo di lavoro cui sono sottoposti i datori di lavoro e i lavoratori rispetto al presente CCL ai sensi dell'art. 2 cpv. 4 e 3 cpv. 3 del presente CCL;
- d. effettuare, in ogni momento, direttamente o per il tramite di un istituto terzo, dei controlli per verificare l'applicazione del CCL presso il datore di lavoro. I dettagli circa le modalità di controllo saranno definite nel regolamento di cui all'art. 30 cpv. 3 del presente CCL;
- e. pronunciarsi sulle sanzioni.

Art. 32 – Sanzioni

¹ In caso di violazione delle disposizioni del presente CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

² In caso di violazione delle disposizioni del presente CCL, la CPC ha la facoltà di decretare sanzioni, che possono andare dall'ammonimento scritto sino alla pena convenzionale fino ad un massimo di CHF 10'000.-. In questo senso la CPC si doterà di un regolamento definendo le sanzioni a dipendenza del caso di infrazione, della gravità dell'infrazione e della recidiva.

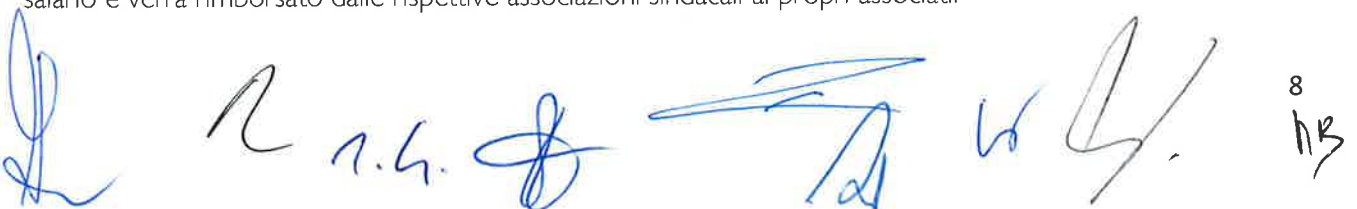
Art. 33 - Contributo ai costi di funzionamento della CPC

¹ Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del presente CCL, nonché per sviluppare eventuali azioni tendenti al miglioramento della formazione professionale oltre che alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo ai costi di funzionamento della CPC, da versare alla CPC.

² Tutti i lavoratori assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a CHF 5.- al mese. Questo importo viene dedotto ogni mese dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio salario. Il datore di lavoro è obbligato a trattenere il contributo mensilmente e a versarlo alla CPC.

³ Tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a CHF 50.- all'anno.

⁴ Per i membri dei sindacati contraenti, il contributo è compreso nella quota d'associazione. Esso è dedotto dal salario e verrà rimborsato dalle rispettive associazioni sindacali ai propri associati.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'r.g.' in the middle, and several other signatures on the right. A small number '8' and a signature 'NB' are visible in the bottom right corner.

Art. 34 – Collegio arbitrale

¹ Entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCL, viene istituito un Collegio arbitrale quale istanza di ricorso contro le decisioni della CPC.

² Esso è composto da 3 membri:

- un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino;
- un membro designato dalla Federazione ticinese del commercio (Federcommercio);
- un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

³ Il Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino designa un supplente del presidente, la Federazione ticinese del commercio (Federcommercio) un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente. I supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o recusati.

⁴ Contro una decisione della CPC è dato ricorso al Collegio arbitrale nel termine di 10 giorni dalla notificazione della stessa.

⁵ Per la procedura dinnanzi al Collegio arbitrale si rinvia al Codice di diritto processuale civile svizzero.

Bellinzona, 21 giugno 2016

Federazione ticinese del commercio (Federcommercio)



Augusto Chicherio (Presidente)



Rinaldo Gobbi (Segretario)

Associazione Distributori Ticinesi (DisTi)



Enzo Lucibello



Lorenzo Emma



Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST)



Renato Ricciardi (Segretario Cantonale)



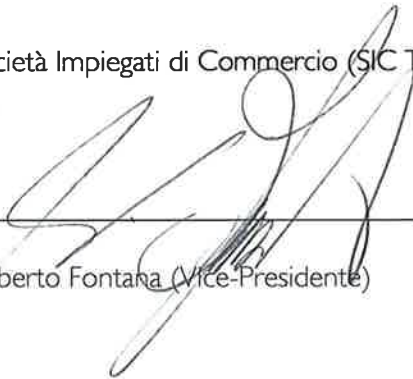
Paolo Locatelli (Vice-Segretario Cantonale)

Sindacati Indipendenti Ticinesi (SIT)



Mattia Bosco (Segretario)

Società Impiegati di Commercio (SIC Ticino)



Roberto Fontana (Vice-Presidente)



Claudia Sassi (Direttrice)



Allegato I - Salari minimi (Art. 24 cpv. I CCL)

	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario
Venditore non qualificato	3'200	41'600	19.00
Assistente del commercio al dettaglio	3'400	44'200	20.20
Impiegato del commercio al dettaglio	3'600	46'800	21.40

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Allegato 2 - Salari minimi (Norma transitoria – Art. 24 cpv. 2 CCL)

1° Anno

	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario
Venditore non qualificato	3'100	40'300	18.45
Assistente del commercio al dettaglio	3'300	42'900	19.60
Impiegato del commercio al dettaglio	3'500	45'500	20.80

2° Anno

	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario
Venditore non qualificato	3'150	40'950	18.75
Assistente del commercio al dettaglio	3'350	43'550	19.90
Impiegato del commercio al dettaglio	3'550	46'150	21.10



3° e 4° Anno

	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario
Venditore non qualificato	3'200	41'600	19.00
Assistente del commercio al dettaglio	3'400	44'200	20.20
Impiegato del commercio al dettaglio	3'600	46'800	21.40

1. G.