

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

*Edizione 2020*

## Segretariato



**Commissione Paritetica Cantonale**  
**Commercio al dettaglio del Cantone Ticino**  
Via Cantonale 19  
Casella Postale 430  
6814 Lamone  
tel. 091 966 60 86  
fax 091 966 60 85  
info@cpcdiverse-ti.ch  
www.cpcdiverse-ti.ch

## le parti contraenti



**FEDERCOMMERCIO**  
C/o Camera di Commercio  
Corso Elvezia 16  
6900 Lugano  
Tel. 091 911 51 11  
www. www.federcommercio.ch



**ASSOCIAZIONE DISTRIBUTORI TICINESI**  
Corso Elvezia 16  
6901 Lugano  
Tel. 091 923 38 48  
www. dis-ti.ch



**OCST**  
Via Serafino Balestra 19  
6900 Lugano  
Tel. 091 921 15 51  
www.ocst.ch



**SIT**  
Via della Pace 3  
6600 Locarno  
Tel. 091 751 39 48  
www.sit-locarno.ch



**SIC TICINO**  
Via Vallone 27  
6500 Bellinzona  
Tel. 091 821 01 01  
www.sicticino.ch

# 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 1 - Campo di applicazione e durata

### Art. 1 – Territorio

<sup>1</sup> Il presente CCL si applica ad aziende, o settori di aziende, attive nel commercio al dettaglio sul territorio del Canton Ticino, indipendentemente dalla sede sociale dell'azienda.

### Art. 2 – Datore di lavoro

<sup>1</sup> È considerato commercio al dettaglio la vendita di merce, anche solo occasionale o sporadica, destinata a uso e consumo personale o domestico, che avviene in un luogo accessibile alla clientela e utilizzato da un'azienda commerciale o artigianale.

<sup>2</sup> Sono escluse le farmacie, i negozi di fiori, le panetterie, le macellerie, gli ottici e i chioschi.

### Art. 3 – Lavoratore

<sup>1</sup> Il CCL si applica a tutto il personale di vendita impiegato da aziende attive nel commercio al dettaglio, indipendentemente dalla loro percentuale di impiego e dal tipo di retribuzione.

<sup>2</sup> Dal campo di applicazione del presente CCL sono esclusi i datori di lavoro e 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.

#### Art. 4 – Entrata in vigore e durata

<sup>1</sup> Il presente CCL entra in vigore a ottenimento del decreto di forza 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.

<sup>2</sup> L'entrata in vigore del presente CCL di cui al cpv. 1 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> È considerato tempo di prova il primo mese di lavoro.

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

#### Art. 6 - Disdetta

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

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. rimborsare tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro e, se occupato fuori del luogo del lavoro, anche le spese di sussistenza (CO 327a).

#### 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

<sup>1</sup> La durata annuale del lavoro è fissata in 2'184 ore, per una media di 42 ore settimanali

<sup>2</sup> Le ore che superano le 45 ore settimanali sono da considerare lavoro straordinario e sono da retribuire in base all'art. 20 del CCL.

### Art. 17 - Organizzazione del tempo di lavoro

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

<sup>2</sup> Per il lavoratore occupato almeno 4 ore e mezza giornaliere, 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).

<sup>3</sup> Per il lavoratore che è occupato per meno di 4 ore e mezza giornaliere, il tempo di lavoro non può essere frazionato, ma deve essere organizzato in un turno ininterrotto.

<sup>4</sup> Deroghe a quanto sopra stabilito devono essere sottoposte alla Commissione paritetica cantonale per approvazione.

### 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

<sup>1</sup> È considerato lavoro supplementare quello che eccede quello di cui all'art. 16 cpv. 2.

<sup>2</sup> Le ore supplementari danno diritto ad una compensazione in tempo libero, senza supplemento oppure in denaro, con un supplemento del 25%. La scelta della compensazione è fatta d'intesa tra il datore di lavoro e il lavoratore.

<sup>3</sup> 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 festivi parificati alla domenica

<sup>1</sup> Il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni festivi 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).

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

#### Art. 22 - Vacanze

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Le 5 settimane di cui al cpv. 1 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 al massimo una volta all'anno
- f. Corsi professionali concordati con il datore di lavoro: 2 giorni
- g. Per la riconsegna dell'equipaggiamento militare: il tempo necessario, ma al massimo 2 giorni.

## Capitolo 5 – Retribuzione

### Art. 24 - Criteri per la determinazione del salario

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

<sup>2</sup> La parità salariale fra uomo e donna per la stessa mansione è garantita.

### Art. 25 - Salario minimo

<sup>1</sup> I salari minimi sono indicati nell'Allegato 1 al presente CCL.

<sup>2</sup> Il salario orario minimo del personale remunerato all'ora è ottenuto dividendo i salari minimi annuali per 2'184 ore (42 ore x 52 settimane).

### Art. 26 – Tredicesima mensilità

<sup>1</sup> 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.

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

## Capitolo 6 – Prestazioni sociali

### Art. 27 – Maternità

<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione per perdita di salario in caso di malattia.

<sup>2</sup> Le disposizioni assicurative devono rispettare le seguenti prescrizioni minime:

- a. l'indennità giornaliera assicurata è pari ad almeno l'80 % del salario;
- b. il tempo di attesa per beneficiare delle prestazioni previste dall'assicurazione di indennità giornaliera è massimo di 30 giorni. In questo periodo, il datore di lavoro deve versare l'80% del salario;
- c. Le prestazioni devono essere garantite per la durata massima di 720 giorni entro un periodo di 900 giorni consecutivi;
- d. il contributo per l'assicurazione stipulata per perdita di salario in caso di malattia è paritetico: il premio è ripartito nella misura del 50% a carico del datore di lavoro e 50% a carico del lavoratore;
- e. l'assicurazione deve essere stipulata presso una cassa malati o un istituto assicurativo che garantiscano le prestazioni analoghe alla LAMal.

<sup>3</sup> Il datore ha la facoltà di chiedere il certificato medico dal primo giorno di malattia

### Art. 29 - Assicurazione infortuni

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

<sup>2</sup> I giorni di attesa sono a carico del datore di lavoro.

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

<sup>4</sup> 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

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

<sup>2</sup> La CPC è composta da 4 rappresentanti dei datori di lavoro e da 4 rappresentanti dei lavoratori.

<sup>3</sup> 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.

### Art. 31 – Compiti

<sup>1</sup> La CPC ha il compito di:

- a. vigilare e controllare l'applicazione del presente CCL;
- b. interpretare le disposizioni del presente CCL;
- c. valutare l'equivalenza delle condizioni di lavoro di un contratto collettivo di lavoro cui sono sottoposti i datori di lavoro e i lavoratori rispetto al 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;
- e. pronunciarsi sulle sanzioni.

### Art. 32 – Sanzioni

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

<sup>2</sup> 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.-.

### Art. 33 - Contributo ai costi di funzionamento della CPC

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a CHF 50.- all'anno.

<sup>3</sup> L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, verrà utilizzato:

- a. per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento e da quello dell'Arbitro Unico;
- b. per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.

### Art. 34 – Collegio arbitrale

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

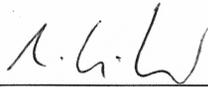
<sup>4</sup> Contro una decisione della CPC è dato ricorso al Collegio arbitrale nel termine di 10 giorni dalla notificazione della stessa.

<sup>5</sup> Per la procedura dinanzi al Collegio arbitrale si rinvia al Codice di diritto processuale civile svizzero.

Federazione ticinese del commercio (Federcommercio)



Augusto Chicherio (Presidente)

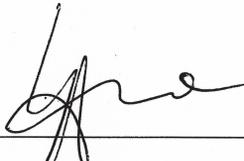


Rinaldo Gobbi (Segretario)

Associazione Distributori Ticinesi (DisTi)



Enzo Lucibello



Lorenzo Emma

Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST)



Bruno Ongaro (Presidente)



Paolo Locatelli (Vice-Segretario Cantonale)

Sindacati Indipendenti Ticinesi (SIT)



Astrid Marazzi (Presidente)



Mattia Bosco (Segretario Cantonale)

Società Impiegati del Commercio (SIC Ticino)



Claudio Moro (Presidente)



Nicola Giambonini (Direttore)

**Allegato 1 - Salari minimi (Art. 25 cpv. 1 CCL)**

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

