

Domanda intesa a conferire l'obbligatorietà generale per il Cantone Ticino al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il commercio al dettaglio, fino al 30 giugno 2023

(Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956)

Le parti con domanda del 26 novembre 2018, completata l'8 maggio 2019, chiedono il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro per il commercio al dettaglio, qui di seguito riportate.

Capitolo 2 – Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 5 – Tempo di prova

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

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

Art. 6 - Disdetta

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

²Il 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.

Capitolo 3 – Diritti e obblighi delle parti

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.

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

Art. 16 - Durata lavorativa

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

²Le 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

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

²Per 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).

³Per 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.

⁴Deroghe 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

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

²Le 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.

³La 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

¹Il 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).

²Il 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

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

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

²Le 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

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

Art. 25 - Salario minimo

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

²Il 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

¹Il 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.

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

Capitolo 6 – Prestazioni sociali

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

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

²Le 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.

³Il datore ha la facoltà di chiedere il certificato medico dal primo giorno di malattia.

Capitolo 7 – Commissione paritetica cantonale

Art. 30 – Costituzione e organizzazione

¹Per vigilare l'applicazione del presente CCL (...) è costituita una Commissione paritetica cantonale (CPC).

Art. 31 – Compiti

¹La 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

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

²In caso di violazione delle disposizioni del presente CCL, la CPC ha la facoltà di decretare sanzioni, che possono andare dall'ammonizione scritta sino alla pena convenzionale fino ad un massimo di fr. 10'000.–.

Art. 33 - Contributo ai costi di funzionamento della CPC

¹Tutti i lavoratori assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a fr. 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 trattenerne il contributo mensilmente e a versarlo alla CPC.

²Tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a fr. 50.– all'anno.

³L'introito totale della CPC (...) verrà utilizzato:
(...)

- b. per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.

Allegato 1 - Salari minimi (art. 25 cpv. 1 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

Campo d'applicazione:

L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Canton Ticino.

Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:

A) a tutte le imprese o parti di imprese (datori di lavoro) del settore del commercio al dettaglio. È considerato commercio al dettaglio la vendita di merce, destinata a uso e consumo personale o domestico, che avviene in un luogo utilizzato da un'azienda commerciale o artigianale e accessibile alla clientela.

Sono escluse le farmacie, i negozi di fiori, le panetterie, le macellerie, gli ottici e i chioschi.

B) a tutto il personale di vendita impiegato nelle aziende di cui al punto A), indipendentemente dalla loro percentuale di impiego e dal tipo di retribuzione, esclusi gli apprendisti.

Dal campo di applicazione del 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 alle disposizioni del presente CCL.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in 4 esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, al Dipartimento delle finanze e dell'economia, Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, 6501 Bellinzona.

Bellinzona, 28 maggio 2019

Dipartimento delle finanze e dell'economia
Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, Bellinzona