



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

Edizione 2024

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

Edizione 2024

Segretariato

CPC Ticino



Commissione Paritetica Cantonale
per il commercio al dettaglio

Via Lunghi 9
6802 Rivera
Tel. +41 91 966 60 86
Fax +41 91 966 60 85
info@cpcdiverse-ti.ch
www.cpc-ticino.ch

Le parti contraenti



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



DISTI
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

**Società impiegati
commercio**

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

Indice

Premessa	9
Capitolo 1 – Campo di applicazione e durata	10
Art. 1 – Territorio	10
Art. 2 – Datore di lavoro	10
Art. 3 – Lavoratore	10
Art. 4 – Entrata in vigore e durata	10
Capitolo 2 – Inizio e fine del rapporto di lavoro	11
Art. 5 – Tempo di prova	11
Art. 7 – Motivo della disdetta (Art. 335 CO)	11
Art. 8 – Disdetta abusiva, Sanzione, Procedura (Art. 336, 336a, 336b CO)	11
Art. 9 – Disdetta in tempo inopportuno (Art. 336c CO)	11
Art. 10 – Risoluzione immediata per cause gravi (Art. 337 CO)	12
Capitolo 3 – Diritti e obblighi delle parti	12
Art. 11 – Obblighi del datore di lavoro	12
Art. 12 – Obblighi del lavoratore	12
Art. 13 – Promozione dell'impiego	13
Art. 14 – Libertà di associazione	13
Art. 15 – Commissione del personale	13
Capitolo 4 – Orario di lavoro e organizzazione del tempo di lavoro	13
Art. 16 – Durata lavorativa	13
Art. 17 – Organizzazione del tempo di lavoro	13
Art. 18 – Conteggio delle ore	14
Art. 19 – Piano settimanale	14
Art. 20 – Lavoro supplementare e straordinario	14
Art. 21 – Lavoro domenicale e nei giorni festivi parificati alla domenica	15
Art. 22 – Vacanze	15
Art. 23 – Congedi pagati	15
Capitolo 5 – Retribuzione	16
Art. 24 – Criteri per la determinazione del salario	16
Art. 25 – Salario minimo	16
Art. 26 – Tredicesima mensilità	16
Capitolo 6 – Prestazioni sociali	16
Art. 27 – Maternità	16
Art. 28 – Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia	16
Art. 29 – Assicurazione infortuni	17
Capitolo 7 – Commissione paritetica cantonale	17
Art. 30 – Costituzione e organizzazione	17
Art. 31 – Compiti	18
Art. 32 – Sanzioni	18
Art. 33 – Contributi paritetici	18
Art. 34 – Formazione continua e perfezionamento professionale	19
Art. 35 – Collegio arbitrale	19
Allegato 1 – Salari minimi (Art. 25 cpv. 1 CCL)	21

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

- ¹ 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

- ¹ 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.
- ² Sono escluse le farmacie, i negozi di fiori, le panetterie, le macellerie, gli ottici e i chioschi.

Art. 3 – Lavoratore

- ¹ 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.
- ² 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

- ¹ Il presente CCL entra in vigore a ottenimento del decreto di forza e ha una durata di 3 anni. Successivamente lo stesso sarà prorogato automaticamente di biennio in biennio, salvo disdetta da inoltrarsi con preavviso di 6 mesi.
- ² 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 protrato 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. 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

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

- 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 occupato almeno 4 ore e mezza giornaliera, 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).
- ³ Per il lavoratore che è occupato per meno di 4 ore e mezza giornaliera, il tempo di lavoro non può essere frazionato, ma deve essere organizzato in un turno ininterrotto.
- ⁴ 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 e straordinario

- ¹ Le ore tra le 42 e le 45 settimanali sono da considerare lavoro supplementare, mentre tutto quello che eccede le 45 ore settimanali viene considerato lavoro straordinario.
- ² 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.
- ³ La compensazione delle ore supplementari di cui al cpv. 2 precedente deve avvenire entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo.
- ⁴ Le ore straordinarie possono essere compensate in tempo libero, in accordo tra datore di lavoro e lavoratore e danno diritto al pagamento di un'indennità supplementare del 25% che deve essere riconosciuta nel mese successivo in cui sono state svolte le ore. Se le ore straordinarie non sono compensate in tempo libero devono

essere remunerate con un supplemento del 25%.

Art. 21 – Lavoro domenicale e nei giorni festivi parificati alla domenica

- ¹ 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).
- ² 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

- 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. 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: 10 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.

* I 10 giorni di congedo sono pagati al 100% dal datore di lavoro. Le indennità IPG previste dalla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) versate dalla cassa di compensazione sono acquisite dal datore di lavoro. Questi giorni di congedo possono essere presi entro i sei mesi della nascita del figlio.

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 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

- 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.

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 deve stipulare un'assicurazione per perdita di salario in caso di malattia.
- ² 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.
- ³ Il datore ha la facoltà di chiedere il certificato medico dal primo giorno di malattia

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.

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 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

- 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'ammonizione scritto sino alla pena convenzionale fino ad un massimo di CHF 10'000.-.

Art. 33 – Contributi paritetici

- ¹ Tutti i lavoratori assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a CHF 5.- al mese (CHF 3.- per l'applicazione e CHF 2.- per la formazione continua il perfezionamento professionale). 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.
- ² Tutti i datori di lavoro assoggettati al presente CCL versano un contributo pari a CHF 150.- all'anno.
- ³ L'introito totale della CPC, 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;
 - c. per il sostegno e il finanziamento della formazione continua e perfezionamento professionale;
 - d. i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali e ai datori di lavoro affiliati tramite la

- propria organizzazione padronale;
- e. le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 34 – Formazione continua e perfezionamento professionale

- ¹ Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale.
- ² A condizione che al momento della richiesta siano in regola con il pagamento dei contributi paritetici, il datore di lavoro o il lavoratore possono chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.
- ³ Il sussidio copre le spese del tempo di lavoro se il corso è svolto durante la giornata lavorativa, le spese di trasferta e la tassa di iscrizione.

Art. 35 – 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 ricusati.
- 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.

Federazione ticinese del commercio Federcommercio

Lorenza Sommaruga (Presidente)
Rinaldo Gobbi (Segretario)

Associazione Distributori Ticinesi DisTi

Enzo Lucibello (Presidente)
Mattia Keller (Membro)

Organizzazione Cristiano Sociale ticinese OCST

Renato Ricciardi (Segretario Cantonale)
Marco Pellegrini (Segretario Regionale)

Sindacati Indipendenti Ticinesi SIT

Mattia Bosco (Segretario Cantonale)

Società Impiegati del Commercio SIC Ticino

Claudio Moro (Presidente)

Allegato 1 – Salari minimi (Art. 25 cpv. 1 CCL)

Sono previsti i seguenti salari minimi per anno:

2024	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario senza indennità
Venditore non qualificato	3'318	43'134	18.23
Assistente del commercio al dettaglio	3'528	45'864	19.39
Impiegato del commercio al dettaglio	3'696	48'048	20.31

2025	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario senza indennità
Venditore non qualificato	3'402	44'226	18.69
Assistente del commercio al dettaglio	3'612	46'956	19.85
Impiegato del commercio al dettaglio	3'864	50'232	21.23

2026	Salario mensile	Salario annuale (13 mensilità)	Salario orario senza indennità
Venditore non qualificato	3'444	44'772	18.92
Assistente del commercio al dettaglio	3'612	46'956	19.85
Impiegato del commercio al dettaglio	3'864	50'232	21.23

