

Estratto dal Foglio ufficiale 50, 2001 e 27, 2003

(Testo completo aggiornato al 5 gennaio 2024, FU 4, 2024; precedente aggiornamento: FU 99, 2018)

Contratto normale di lavoro per il personale di vendita al dettaglio

L'ufficio cantonale di conciliazione,

visto l'art. 1 del Decreto legislativo 12 settembre 1919/12 gennaio 1921 istituente l'Ufficio cantonale di conciliazione (UCC);

richiamati gli articoli 359 e 359 lett. a del Codice delle Obligazioni (in seguito CO);

sentito l'avviso delle Associazioni padronali e sindacali;

preso atto ed esaminate le osservazioni inoltrate alla richiesta di modifica del contratto normale (pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale n. 101/1999 del 21 dicembre 1999) e al progetto

(pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale n. 20/2001 del 9 marzo 2001);

stabilisce il seguente

contratto normale di lavoro per il personale di vendita al dettaglio

I. CAMPO D'APPLICAZIONE ED EFFETTO

Articolo 1

Campo
d'applicazione

¹Il presente contratto normale di lavoro (di seguito CNLV) si applica su tutto il territorio del Cantone Ticino.

Esso regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro che effettuano la vendita al dettaglio in locali appositamente adibiti a questo scopo (compresa la vendita in spacci occasionali) e il personale addetto alla vendita (detto qui di seguito "lavoratore").

Effetti

²Il CNLV si applica direttamente ai rapporti di lavoro che esso disciplina, ove il datore di lavoro e il lavoratore non convengano altrimenti.

³Il CNLV non è applicabile:

- a) al titolare dell'azienda rispettivamente al suo coniuge e ai consanguinei in linea retta, con il loro coniuge, nonché ai figli adottivi del datore di lavoro;
- b) al lavoratore che effettua dei rimpiazzi, la cui durata non è superiore ai 30 giorni lavorativi all'anno (indipendentemente dalle ore giornaliere di lavoro);
- c) agli studenti occupati durante le vacanze scolastiche, nonché al lavoratore occupato con mansioni dirigenziali.

⁴Sono inoltre riservate:

- a) le disposizioni di diritto pubblico;
- b) le disposizioni del Codice delle obbligazioni, del Codice civile svizzero, della legge federale sul lavoro e rispettive ordinanze, nonché ogni altra disposizione relativa all'impiego di manodopera (AVS/AI/IPG/AD/LAINF/LPP/Imposte alla fonte/ecc.);
- c) le disposizioni dei contratti individuali di lavoro e quelle dei contratti collettivi o aziendali di lavoro.

⁵Gli accordi già in vigore tra le parti più favorevoli al lavoratore non vengono modificati automaticamente dall'entrata in vigore del presente contratto.

⁶Il personale occupato a tempo parziale e/o a tempo determinato ha pure diritto alle prestazioni del presente contratto proporzionalmente alla durata del lavoro con le riserve di cui al cpv. 3

Deroghe ⁷Le deroghe al presente CNLV sono valide soltanto se stipulate per accordo scritto

II. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL LAVORATORE

Articolo 2

Diligenza del lavoratore

¹Il lavoratore è tenuto:

- a presentarsi puntuale sul posto di lavoro con un abbigliamento adeguato;
- a svolgere con impegno e diligenza il lavoro assegnatogli;
- a salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro trattando la clientela con cortesia e rispetto;
- a mantenere il massimo riserbo su quanto apprende nell'ambito della sua attività;
- ad annunciare immediatamente al suo superiore danni o difetti ai mobili, al macchinario, alle merci, ecc.

Doveri del datore di lavoro

²Il datore di lavoro è tenuto:

- a proteggere la personalità del lavoratore;
- a prendere le misure necessarie affinché vengano rispettate le condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e dell'igiene;
- ad evitare effetti nocivi e molesti di natura fisica, chimica e biologica che danneggino la salute;
- ad evitare sforzi eccessivi e ad organizzare il lavoro in modo adeguato

³Il diritto di associazione è garantito in conformità della legge

⁴La frequenza di corsi che riguardano la formazione del personale è facilitata, compatibilmente con le esigenze dell'azienda.
Qualora l'azienda esiga dal personale un abbigliamento uniforme, lo stesso è a carico del datore di lavoro.

III. INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 3

Periodo di prova

¹Il primo mese è considerato tempo di prova. Trascorso questo tempo, il rapporto di lavoro è considerato concluso per un tempo indeterminato. Per accordo scritto, il tempo di prova può essere prolungato sino a tre mesi.

Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti, rispettando i seguenti termini:

- durante il periodo di prova: per la fine di una settimana con preavviso di una settimana;
- dopo il periodo di prova: nel primo anno di servizio, entro la fine di un mese con preavviso di un mese.

Termine di disdetta

²Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti, rispettando i seguenti termini:

- durante il periodo di prova: per la fine di una settimana con preavviso di una settimana;
- dopo il periodo di prova: nel primo anno di servizio, entro la fine di un mese con preavviso di un mese;
- dal secondo anno al nono anno di servizio incluso: entro la fine di un mese con preavviso di due mesi;
- in seguito: entro la fine di un mese con preavviso di tre mesi

Disdetta per cause gravi	<p>³Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. E' 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.</p> <p>Sull'esistenza di tali cause, nel caso di controversia, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento.</p> <p>A richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata deve essere motivata per iscritto.</p>
Notifica scritta	<p>⁴Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per iscritto e pervenire alla controparte entro la fine del mese.</p>
Protezione della disdetta	<p>⁵In caso di scioglimento del rapporto di lavoro in tempo inopportuno, disdette abusive, ecc., sono applicabili gli articoli 336 e seguenti del Codice delle obbligazioni (CO).</p>

IV. DURATA DEL LAVORO E DEL RIPOSO

Articolo 4

Durata del lavoro	<p>¹L'orario di lavoro settimanale è al massimo di 42 ore nella media annuale, ma la durata del lavoro non può superare le 45 ore la settimana.</p> <p>²Gli orari di lavoro giornalieri e settimanali, i giorni liberi e le pause di mezzogiorno vengono stabiliti individualmente e/o collettivamente, in base al piano di lavoro preparato dal superiore. Nella stesura del piano si tiene conto dell'esigenza dell'azienda e, nel limite del possibile, dei desideri del lavoratore (il lavoratore o una sua rappresentanza nell'azienda ha diritto di essere consultata sulla questione inerente all'organizzazione della durata del lavoro e alla pianificazione della griglia oraria. Il lavoratore va chiamato a partecipare alla pianificazione degli orari di lavoro determinanti nell'azienda, quali gli orari usuali degli impieghi, il servizio di picchetto, i piani degli impieghi, gli orari di lavoro autorizzati e le relative modifiche. I lavoratori vanno informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro, sul momento dell'introduzione concreta degli orari di lavoro determinanti).</p> <p>La durata del lavoro giornaliero, pause incluse, deve essere compresa in uno spazio di 12 ore per i lavoratori e di 10 ore per i giovani.</p>
-------------------	---

Articolo 5

Lavoro straordinario	<p>¹L'orario di lavoro settimanale può essere superato per aperture straordinarie ed eccezionalmente per l'esecuzione di lavori urgenti, per compilare inventari o per correggere disfunzioni di esercizio.</p> <p>Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né 220 ore per anno civile. Il numero delle ore straordinarie è calcolato dalle 42 ore settimanali in poi (rif. art. 4).</p>
Supplemento	<p>²Il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario, cioè oltre le 42 ore sulla media annuale o oltre le 45 ore settimanali, un supplemento salariale del 25% oppure compensarlo, entro 16 settimane, con il consenso del lavoratore, senza maggiorazione. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso di un anno, la base di calcolo è di 42 ore la settimana.</p>

Lavoro domenicale e/o notturno e supplementi	<p>³Per il lavoro notturno e serale, si applicano i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50% per il lavoro domenicale temporaneo (non periodico, non regolare) (art. 19 cpv. 3 LL) (per precisazioni vedasi legge federale sul lavoro); - 25% per il lavoro notturno temporaneo (non periodico, non regolare) (art. 17b cpv. 1 LL) (per precisazioni vedasi legge federale sul lavoro); - 25% per il lavoro serale, dopo le ore 20.00, se straordinario ai sensi del presente art. 5.
Riposo giornaliero	⁴ Il riposo giornaliero del lavoratore deve essere consecutivo e durare almeno 11 ore per i lavoratori e 12 ore per i giovani.
Riposo settimanale	⁵ La settimana lavorativa è di 5 giorni; resta riservata ai datori di lavoro la facoltà di prevedere la suddivisione del secondo giorno libero settimanale in due mezze giornate.

V. VACANZE

Articolo 6

Durata	<p>¹Il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno 4 settimane di vacanza; ai lavoratori sino ai venti anni compiuti almeno 5 settimane. I lavoratori che hanno compiuto i 50 anni di età hanno diritto a 5 settimane di vacanza l'anno.</p> <p>²In caso di inizio o scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze saranno date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.</p>
Continuità e data	³ I turni delle vacanze sono stabiliti dal datore di lavoro, tenendo conto, nel limite del possibile, anche delle esigenze del lavoratore. Le vacanze sono, di regola, assegnate durante l'anno in corso, ma al più tardi entro il mese di giugno dell'anno seguente. Esse possono venire suddivise ritenuto tuttavia un minimo di due settimane consecutive.
Giorni festivi	⁴ Solo i giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Assunzione, 1. Agosto, Ognissanti, Natale e Santo Stefano) che cadono durante le vacanze danno diritto ad un equivalente congedo supplementare.
Riduzione delle vacanze	⁵ Se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese ulteriore completo di assenza dal lavoro. Se l'impedimento non dura complessivamente più di un mese nel corso di un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica, senza che vi sia colpa da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze. Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi al massimo o ha fruito del congedo di maternità ai sensi della legge del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno.

VI. GIORNI FESTIVI E CONGEDI STRAORDINARI

Articolo 7Giorni festivi
ufficiali

¹Sono giorni festivi ufficiali pagati (se cadono in giorni lavorativi) e non recuperabili i seguenti:

- Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1. Agosto (già remunerato per legge), Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano.

²Sono giorni festivi ufficiali recuperabili i seguenti:

- San Giuseppe, 1. maggio, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, Immacolata e San Pietro e Paolo.

Congedi
rimunerati

³Sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:

- matrimonio, 3 giorni;
- nascita di un figlio, 1 giorno;
- decesso di un figlio, coniuge, genitore, fratello o sorella, 3 giorni;
- decesso di altri parenti conviventi nell'economia domestica, 1 giorno;
- trasloco, 1 giorno;
- reclutamento o ispezione militare, il tempo necessario, ma al massimo 1 giorno;
- corsi professionali concordati con il datore di lavoro, 2 giorni.

VII. SALARI

Articolo 8Retribuzione
minima**Retribuzione minima**

¹I salari minimi mensili/orari lordi validi dal 1° gennaio 2024 sono i seguenti:

Personale al servizio della vendita	Salario minimo mensile/orario
A senza certificato federale di capacità nella vendita a partire dai 18 anni	3'318.- + 13ma mensilità
B con certificato federale di capacità nella vendita o venditrice con formazione equivalente - formazione di 2 anni	3'528.- + 13ma mensilità
- formazione di 3 anni	3'696.- + 13ma mensilità
C* Personale: occasionale e/o a tempo parziale remunerati all'ora:	
- con requisiti posizione A	19.75
- con requisiti posizione B, formazione 2 anni	21.00
- con requisiti posizione B, formazione 3 anni	22.00

**questi salari non sono comprensivi dell'indennità vacanze (8,33% per 4 settimane e 10,65% per 5 settimane), della remunerazione di giorni festivi (3,6%) e della partecipazione al pagamento del premio per la perdita di salario in caso di malattia e gravidanza.*

Per i giovani fino ai 18 anni vale l'accordo stipulato tra datore di lavoro ed il loro rappresentante legale.

Adeguamento dei salari minimi	² Questi salari minimi saranno adeguati al 1° gennaio di ogni anno, sulla base dei dati della fine del mese di novembre dell'indice nazionale dei prezzi al consumo. Le disposizioni relative sono pubblicate nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino. Nel caso di situazione economicamente difficile l'UCC si riserva di non adeguare automaticamente il rincaro ma di valutare soluzioni alternative. Il salario è corrisposto alla fine di ogni mese di lavoro o al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Al lavoratore è consegnato, per ogni periodo di paga, un conteggio salariale dettagliato
Tredicesima	Al lavoratore deve essere versata la tredicesima mensilità. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima è corrisposta proporzionalmente.

VIII. ASSEGNI PER I FIGLI

Articolo 9

Diritto	¹ Il lavoratore ha diritto agli assegni per i figli secondo le disposizioni della legislazione cantonale.
---------	--

IX. CASSA MALATI, PERDITA DI SALARIO IN CASO DI MALATTIA E MATERNITÀ

Articolo 10

Accertamento - assicuratore	¹ Al momento dell'assunzione il datore di lavoro accerta se il lavoratore (residente o stagionale) è iscritto presso un assicuratore riconosciuto giusta la legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal) del 18 marzo 1994 per la copertura delle cure medico-sanitarie obbligatorie.
Scelta dell'assicurazione	² Nel caso in cui non sia adempiuta l'iscrizione di cui al capoverso precedente, il datore di lavoro vi provvede. Il lavoratore ha completa libertà di scelta dell'assicuratore riconosciuto.
Prestazioni	³ L'assicurazione deve garantire le prestazioni medico-sanitarie obbligatorie giusta la LAMal e le relative ordinanze. L'assicurazione deve garantire le prestazioni medico-sanitarie obbligatorie giusta la LAMal e le relative ordinanze.
Copertura, premio e istituto	⁴ Il datore di lavoro assicura per la perdita di guadagno in caso di malattia i lavoratori remunerati con un salario mensile/orario, per una copertura dell'80% dello stipendio dal 3. giorno di malattia e in caso di maternità per 16 settimane. L'indennità giornaliera va pagata, per una o più malattie, durante almeno 720 giorni compresi nell'arco di 900 giorni consecutivi. Il relativo premio per l'assicurazione di indennità giornaliera e per la maternità è suddiviso in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore.

L'assicurazione potrà essere stipulata presso un assicuratore riconosciuto giusta la LAMal o presso un istituto di assicurazione privato sottoposto alla legge federale del 23 giugno 1978 sulla sorveglianza degli assicuratori (LSA).

Non sono assicurati i lavoratori citati all'art. 1 cpv. 3 e quelli la cui durata della settimana lavorativa non arriva alle 8 ore settimanali.

Rimane riservata la legislazione vigente in materia.

X. ASSICURAZIONE INFORTUNI

Articolo 11

Principio

¹Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali in applicazione delle disposizioni della LAINF. I tre giorni di carenza sono a carico del datore di lavoro nella misura dell'80%. Il premio per gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro: quello per gli infortuni non professionali può essere a carico del lavoratore e dedotto dal salario.

²Ulteriori precisazioni sono contenute nella legislazione LAINF.

XI. SERVIZIO MILITARE

Articolo 12

Principio

¹Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali in applicazione delle disposizioni della LAINF. I tre giorni di carenza sono a carico del datore di lavoro nella misura dell'80%. Il premio per gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro: quello per gli infortuni non professionali può essere a carico del lavoratore e dedotto dal salario.

²Ulteriori precisazioni sono contenute nella legislazione LAINF.

Indennità

³Vengono riconosciute le seguenti indennità per servizio militare obbligatorio, se il rapporto di lavoro vige da più di un anno:

- scuola reclute, 80% della stipendio;
- altri servizi (fino a 4 settimane l'anno), 80% dello stipendio.

Le indennità IPG restano acquisite dal datore di lavoro.

Al lavoratore è comunque assicurata l'indennità prevista dall'art. 324 lett. a) CO.

XII. PREVIDENZA PROFESSIONALE

Articolo 13

Diritto

¹Il lavoratore è assicurato contro le conseguenze della vecchiaia e contro i rischi di morte o di invalidità in applicazione della LPP.

XIII. INDENNITÀ DI DECESSO

Articolo 14

Pagamento del salario

¹In caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, per due altri mesi sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 CO).

XIV. INDENNITÀ DI PARTENZA

Articolo 15

Conteggio

¹Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza (art. 339b CO) da 2 fino a 8 mesi di salario, calcolati in base alla seguente scala (anni di età per anni di servizio = punti ...):

punti 1000 – 1199	2 mesi di salario
punti 1200 – 1399	3 mesi di salario
punti 1400 – 1599	4 mesi di salario
punti 1600 – 1799	5 mesi di salario
punti 1800 – 1999	6 mesi di salario
punti 2000 – 2199	7 mesi di salario
da 2200 e oltre	8 mesi di salario

Eccezione

²In caso di licenziamento per cause gravi (art. 337 CO), il lavoratore non ha alcun diritto alle prestazioni di cui sopra (ris. art. 339 lett. c CO).

Pagamento

³Le prestazioni che il lavoratore riceve da un'istituzione di previdenza a favore del personale possono essere dedotte dall'indennità di partenza in quanto finanziate dal datore di lavoro o, per mezzo delle sue elargizioni, dall'istituzione medesima. Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui si impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glielo assicuri attraverso una terza persona (art. 339d CO).

XV. DOCUMENTAZIONE

Articolo 16

Elenchi e atti

¹Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità di controllo e di vigilanza gli elenchi o altri atti appropriati dai quali si devono rilevare, in particolare:

- a) i dati personali, il genere dell'occupazione, la data di entrata e di uscita del singolo lavoratore;
- b) la durata del lavoro giornaliero (inizio e fine) e della settimana lavorativa – piano di lavoro - (si deve rilevare la compensazione delle ore che vanno dalle 42 alle 45 la settimana / art. 4 cpv. 1);
- c) il lavoro straordinario eseguito (con i supplementi salariali e/o il riposo compensativo dato). I supplementi salariali versati per il lavoro domenicale e/o notturno;
- d) i giorni di riposo settimanali e le vacanze accordate;
- e) la distribuzione di eventuali ore di recupero;

- f) i conteggi salariali annuali/mensili/settimanali e giornalieri con le rispettive trattenute AVS/AI/IPG/AD/Lainf/LPP/APSM/imposte alla fonte/ecc.;
- g) ogni e qualsiasi indicazione relativa all'applicazione del CNLV;
- h) rimane espressamente riservata la documentazione che deve essere tenuta ai sensi della legislazione federale sul lavoro.

²Gli elenchi e gli atti sono conservati per almeno 5 anni.

XVI. CONTESTAZIONI

Articolo 17

Diritto ¹Per le contestazioni individuali è riconosciuta la competenza del giudice ordinario. Per la scelta del foro vale l'art. 343 CO^a).

XVII. COMPETENZA

Articolo 18

Ufficio cantonale di conciliazione ¹L'UCC è competente a dirimere eventuali problemi di interpretazione del presente CNLV.

Articolo 19

Abrogazione ¹Il presente contratto annulla e sostituisce quello del 12 marzo 1996.

Articolo 20

Entrata in vigore ¹Il presente contratto è pubblicato nel Foglio ufficiale ed entra in vigore il 1. settembre 2001.

Bellinzona, 10 maggio 2001

Ufficio cantonale di conciliazione:

La presidente: P. Pesenti

Il membro: C. Bretoni

Il membro suppl.: D. Rossi

Il segretario: A. Bottesi

^a) Articolo sostituito dalla LF del 24 marzo 2000 sul foro (Lforo: RS 272), entrata in vigore il 1. gennaio 2001, e corrispondente all'art. 24 LForo.