

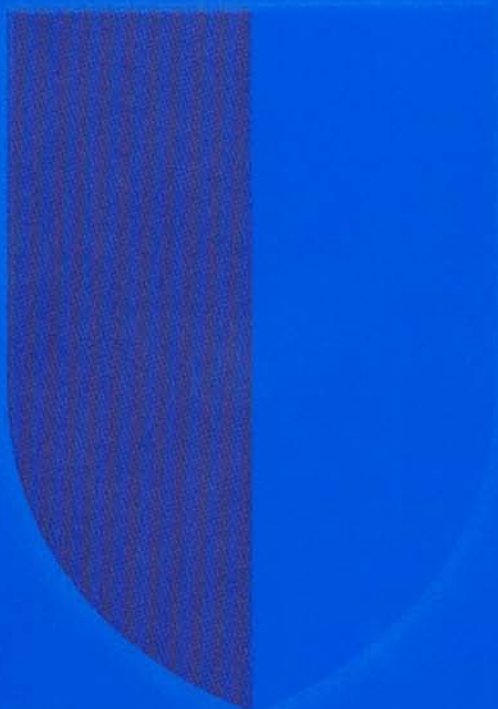
Contratto collettivo per il personale di vendita

Federcommercio

e

Organizzazioni sindacali

OCST - SIT - SICTICINO - SYNA



INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI	
1 Scopo	4
2 Applicazione	4
3 Pace del lavoro e composizione delle controversie	4
4 Commissione paritetica cantonale	5
5 Contributo di solidarietà	5
INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO / DIRITTI E DOVERI	
6 Periodo di prova	6
7 Disdetta	6
8 Doveri del collaboratore e del datore di lavoro	7
9 Libertà di associazione	7
ORARIO DI LAVORO E TEMPO LIBERO	
10 Durata del lavoro	8
11 Lavoro serale, notturno, domenicale e festivo	8
12 Lavoro straordinario	8
13 Vacanze	8
14 Congedi pagati	9
15 Giorni festivi	9
RETRIBUZIONE E PRESTAZIONI SOCIALI	
16 Classificazioni e stipendi	10
17 Adeguamento dei salari minimi	10
18 Tredicesima mensilità	10
19 Assegni per i figli	11
20 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia	11
21 Maternità	11
22 Assicurazione infortuni	11
23 Servizio militare	11
24 Previdenza professionale	12
25 Indennità di decesso	12
26 Indennità di partenza	12
COLLABORAZIONE TRA LE PARTI SOCIALI	
27 Commissione del personale	12
28 Aggiornamento professionale	13
DISPOSIZIONI FINALI	
29 Diritti acquisiti	13
30 Entrata in vigore e durata	13
PERSONALE AUSILIARIO (Allegato 1)	14
APPRENDISTI (Allegato 2)	15
PARTI CONTRAENTI	16

Tra la
FEDERCOMMERCIO
e

le organizzazioni sindacali

OCST - ORGANIZZAZIONE CRISTIANO SOCIALE TICINESE

SIT - SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

SIC TICINO - SOCIETÀ DEGLI IMPIEGATI DEL COMMERCIO

SYNA - SINDACATO INTERPROFESSIONALE

si conviene il seguente Contratto collettivo di lavoro (CCL)
sulla base degli articoli 356 e seg. del Codice delle obbligazioni.

Le parti intendono in tal modo di

- 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

Per quanto non previsto dal CCL valgono le disposizioni della
legislazione federale e cantonale in materia di diritto del lavoro.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Scopo

Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è stipulato allo scopo di:

- garantire condizioni di lavoro che non possono essere inferiori a quanto previsto dal CCL
- favorire la collaborazione tra il datore di lavoro e i collaboratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni
- realizzare rapporti di collaborazione tra le parti sociali, salvaguardando la pace sociale

Art.2 Applicazione

Il presente CCL si applica al personale di vendita delle aziende (ditte e negozi) affiliate alla Federcommercio del Canton Ticino per il tramite di associazioni o direttamente.

Le aziende affiliate, già sottoposte a un altro contratto collettivo di lavoro o a un regolamento aziendale conforme alla Legge federale sul lavoro (LL art. 37-39), faranno parte della comunità contrattuale a condizione che tale contratto o regolamento sia riconosciuto dalla commissione paritetica del presente CCL come, nel suo insieme, almeno equivalente o più favorevole per i dipendenti.

Altre aziende non affiliate possono sottoscrivere il CCL alle condizioni che verranno fissate dalla Commissione paritetica.

Per personale di vendita si intende il personale che svolge la sua attività in misura preponderante sulla superficie di vendita.

Il personale occupato a tempo parziale ha pure diritto, proporzionalmente, alle prestazioni del presente CCL.

Per i quadri il contratto di lavoro può prevedere delle disposizioni diverse, se vengono loro assicurate condizioni di lavoro migliori segnatamente per quanto riguarda lo stipendio o il diritto alle vacanze.

Art.3 Pace del lavoro e composizione delle controversie

Le parti contraenti riconoscono l'importanza della pace del lavoro e si impegnano a mantenerla in modo integrale e a farla rispettare dai loro membri. Di conseguenza, è esclusa qualsiasi misura di lotta, anche in merito a questioni non regolate dal presente CCL.

Gli obblighi derivanti dalla pace assoluta del lavoro valgono anche sul piano individuale sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro.

Divergenze d'opinione e conflitti vanno risolti conformemente alle disposizioni del presente CCL.

Art.4 Commissione paritetica cantonale

Per realizzare e incentivare la collaborazione tra le parti è costituita una Commissione paritetica cantonale.

Essa ha il compito di:

- vigilare e controllare l'applicazione del presente CCL
- interpretare le disposizioni del CCL e dirimere eventuali divergenze
- promuovere iniziative a favore del personale, segnatamente nel campo della formazione professionale
- promuovere iniziative a favore del commercio, sostenere e favorire l'occupazione

Per il suo funzionamento, la Commissione paritetica cantonale adotterà un apposito regolamento, il quale, una volta approvato dalle parti contraenti, formerà parte integrante del CCL.

Art.5 Contributo di solidarietà

5.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione e dall'applicazione del CCL e dall'attività della Commissione paritetica (Art.4) è istituito un Fondo gestito dalla Commissione paritetica e amministrato dalla Federcommercio sul quale confluiscono i contributi di solidarietà.

L'ammontare del contributo di solidarietà viene fissato in fr. 7.00 mensili (fr. 84.- annui); per i dipendenti che lavorano a tempo parziale meno di 34 e oltre 18 ore settimanali esso è ridotto a fr. 4.00 mensili. Lo stesso viene dedotto dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione sulla busta paga. I contributi di solidarietà dedotti dal datore di lavoro vengono versati trimestralmente al Fondo di solidarietà. Per ditte con meno di 15 dipendenti l'obbligo di versamento è annuale. Non sono tenuti a versare contributi di solidarietà i dipendenti che lavorano a tempo parziale meno di 18 ore settimanali.

Non sottostanno all'obbligo di contributo i dipendenti delle aziende affiliate che già applicano un altro ccl o un regolamento aziendale secondo gli articoli 2 cpv.2 del presente CCL.

5.2 Alla fine dell'anno, il datore di lavoro rilascerà a tutti i dipendenti interessati una ricevuta comprovante l'importo del contributo di solidarietà trattenuto. I dipendenti membri di un'organizzazione sindacale firmataria del CCL riceveranno dalla loro organizzazione, dietro presentazione della ricevuta summenzionata, il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo. Il dipendente deve presentare la richiesta di ritorno dei contributi pagati al più tardi entro due anni. Le Organizzazioni sindacali a loro volta richiederanno alla segreteria della Commissione paritetica, amministratrice del Fondo, il ritorno dei contributi riversati ai loro affiliati.

5.3 Qualora, un domani, le entrate del contributo di solidarietà non fossero più sufficienti per il buon funzionamento della Commissione paritetica, le stesse verranno

assunte pariteticamente dalle parti contraenti del CCL. È esclusa la ripartizione del Fondo di solidarietà fra le parti contraenti. Ulteriori dettagli saranno fissati in un regolamento apposito, il quale, una volta approvato dalle parti contraenti entrerà a fare parte integrante del presente CCL.

INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO / DIRITTI E DOVERI

Art. 6 Periodo di prova

Il primo mese è considerato tempo di prova. Trascorso questo mese il contratto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato.

Previo accordo scritto tra datore di lavoro e collaboratore, il periodo di prova può essere prolungato fino ad un massimo di tre mesi.

Art. 7 Disdetta

7.1 Termini

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, per la fine di un mese con preavviso di un mese
 - dal secondo al nono anno di servizio, per la fine di un mese con preavviso di due mesi
 - dal decimo anno, per la fine di un mese con preavviso di tre mesi

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato con lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese.

7.2 Motivo della disdetta (art. 335 CO)

Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti. La parte che dà la disdetta deve, su richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

7.3 Disdetta abusiva, sanzione, procedura (art. 336, 336a, 336b CO)

La protezione della disdetta abusiva è accordata sulla base dell'art. 336 e segg. CO.

7.4 Disdetta in tempo inopportuno (art. 336c CO)

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

- a) durante un servizio militare, un servizio civile sostitutivo, un servizio per protezione civile, un servizio militare femminile o della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti

b) allorché il collaboratore è impedito di lavorare totalmente o parzialmente, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio

c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto

d) allorché, con il suo consenso, il collaboratore partecipa ad un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero

La disdetta data durante uno dei periodi sopraccitati è nulla. Invece, se è data prima di uno dei suddetti periodi la disdetta è sospesa e riprende il decorso alla fine del periodo.

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.

7.5 Disdetta per cause gravi (art. 337 CO)

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

Art. 8 Doveri del collaboratore e del datore di lavoro

Il collaboratore è tenuto:

- a presentarsi puntuale sul posto di lavoro e con un abbigliamento adeguato
- a svolgere con diligenza ed impegno 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

Il datore di lavoro è tenuto:

- a pagare il salario convenuto
- a proteggere la personalità del collaboratore
- a salvaguardarne la salute
- ad assumersi il relativo onere, qualora la ditta esiga un abbigliamento uniforme

Art. 9 Libertà di associazione

È garantita la libertà di iscriversi ad una associazione professionale e in particolare ad un sindacato.

ORARIO DI LAVORO E TEMPO LIBERO

Art.10 Durata del lavoro

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

Salvo situazioni particolari, la durata settimanale del lavoro è ripartita su 5 giorni.

10.2. Il datore di lavoro si impegna, salvo accordi diversi con il collaboratore, a fare in modo che il tempo di lavoro venga frazionato sull'arco della giornata al massimo in due parti e a prevedere un turno ininterrotto per il personale occupato con un rapporto inferiore al 50%.

Art.11 Lavoro serale, notturno, domenicale e festivo

11.1 In caso di lavoro serale (dalle ore 20.00 alle 23.00) è riconosciuta una indennità pari al 25% in denaro o in tempo libero. Per il lavoro notturno valgono le norme della LL.

11.2 In caso di lavoro domenicale o festivo autorizzato il personale ha diritto ad una indennità pari al 50% in denaro o in tempo libero.

11.3 Dipendenti che devono assistere bambini o altri membri della famiglia, sono dispensati in parte o per intero dal lavoro serale o domenicale, segnatamente quando l'assunzione dell'onere di cura da parte di un'altra persona non è possibile.

Art.12 Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario:

- quello che eccede la durata di cui all'art. 10.1

Le ore straordinarie danno diritto ad un supplemento del 25% da retribuire in denaro o compensate in tempo libero.

Art.13 Vacanze

13.1 Il collaboratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:

- 4 settimane
- 5 settimane dal compimento dei 50 anni di età con almeno 5 anni di servizio
- 5 settimane dal 20° anno di servizio
- 5 settimane per i giovani e gli apprendisti fino ai 20 anni di età

Le cinque settimane vengono interamente riconosciute a partire dall'anno nel quale ricorre l'età o l'anzianità di servizio.

13.2 In caso di inizio o scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze saranno dovute "pro rata temporis".

13.3 I turni delle vacanze sono stabiliti dalla Direzione tenendo conto nella misura del possibile dei desideri dei collaboratori. 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 almeno una volta.

13.4 Solo i 9 giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche (Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano) che cadono durante le vacanze danno diritto a un equivalente congedo supplementare.

13.5 Se nel corso di un anno di lavoro il collaboratore 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 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 collaboratore, come malattia, infortunio, adempimento d'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 neppure ridurre le vacanze di una collaboratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per due mesi al massimo.

Art.14 Congedi pagati

Sono riconosciuti i seguenti congedi:

- matrimonio	3 giorni
- nascita di un figlio	1 giorno
- decesso di un figlio, coniuge, genitore	3 giorni
- decesso del fratello, della sorella o 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

Art.15 Giorni festivi

15.1 Sono giorni festivi ufficiali pagati "parificati alla domenica" e non recuperabili i seguenti: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

15.2 Eccettuati accordi più favorevoli al collaboratore, è riservata alla ditta la facoltà di recuperare i rimanenti giorni festivi che cadono in un giorno feriale.

RETRIBUZIONE E PRESTAZIONI SOCIALI

Art. 16 Classificazioni e stipendi

16.1 Per i collaboratori pagati a mese valgono i seguenti minimi:

- venditore / venditrice non qualificato/a (a partire da 18 anni) fr. 2'650.00
- venditore / venditrice qualificato/a (tirocinio 2 anni) fr. 2'850.00
- impiegato /impiegata di vendita (tirocinio 3 anni) fr. 3'050.00

16.2 Per il personale pagato a ora valgono le disposizioni dell'allegato I del CCL.

16.3 I salari minimi di cui al capoverso 16.1 sono riferiti all'indice del costo della vita della data d'entrata in vigore del CCL.

16.4 Eccettuato il personale con attestato di fine tirocinio, per i giovani collaboratori il salario ammonterà a:

16enni:	70% del salario minimo
17enni:	80% del salario minimo
18enni:	90% del salario minimo

16.5 Per i collaboratori che danno un rendimento nettamente insufficiente potrà essere derogato al salario minimo previo accordo scritto tra il datore di lavoro e il collaboratore, ratificato dalla Commissione paritetica cantonale.

16.6 Il pagamento dello stipendio avverrà mensilmente. Ogni collaboratore ha diritto ad un conteggio salariale dettagliato.

Art. 17 Adeguamento dei salari minimi

17.1 I salari minimi di cui all'art. 16 vengono rinegoziati fra le parti alla fine di ogni anno sulla base dell'evoluzione del costo della vita e della situazione economica.

17.2 In questo contesto le parti possono formulare delle raccomandazioni congiunte per l'adeguamento dei salari effettivi.

17.3 In caso di divergenza sull'applicazione del presente articolo, le parti sottoporranno la controversia all'Ufficio cantonale di conciliazione, al quale riconoscono competenza arbitrale.

Art. 18 Tredicesima mensilità

18.1 Il collaboratore ha diritto alla tredicesima mensilità da pagare di regola nel mese di dicembre.

18.2 In caso di assunzione o di licenziamento nel corso dell'anno, la tredicesima sarà versata "pro rata temporis".

Art. 19 Assegni per i figli

Il collaboratore ha diritto agli assegni per i figli secondo le disposizioni della legislazione cantonale.

Art. 20 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia

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

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

20.3 L'assicurazione deve essere stipulata presso una cassa malati o un istituto assicurativo riconosciuto che garantiscano le prestazioni LAMAL.

20.4 Il contributo per l'assicurazione per la perdita di salario in caso di malattia è paritetico: 50% a carico del datore di lavoro e 50% a carico del collaboratore.

Art. 21 Maternità

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, di cui 6 prima del parto.

Art. 22 Assicurazione infortuni

Il collaboratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali in applicazione delle disposizioni della LAINF. Eventuali giorni di attesa sono a carico del datore di lavoro. Il premio per gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro; quello per gli infortuni non professionali può essere a carico del collaboratore e dedotto dal suo salario.

Art. 23 Servizio militare

Vengono riconosciute le seguenti indennità per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatorio:

- scuola reclute o servizio civile di durata fino a 4 mesi 70 % dello stipendio
- altri servizi obbligatori (fino a 4 settimane) 100 % dello stipendio

Le indennità di base per perdita di guadagno in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile (IPG) vanno a favore del datore di lavoro fino a concorrenza del salario versato.

Durante il periodo di prova vengono versate unicamente le indennità IPG.

Art.24 Previdenza professionale

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

I datori di lavoro si impegnano a studiare soluzioni che garantiscano una adeguata copertura anche al personale che non arriva ai limiti di reddito previsti dalla LPP.

Art.25 Indennità di decesso

In caso di decesso del collaboratore, il datore di lavoro deve pagare il salario (senza deduzione) 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 collaboratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 del CO).

Art.26 Indennità di partenza

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

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

(I punti corrispondono a età x anni di servizio).

Le prestazioni che il collaboratore 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 impegna a pagare al collaboratore future prestazioni previdenziali o glielo assicura attraverso una terza persona (art. 339d del CO).

COLLABORAZIONE TRA LE PARTI SOCIALI

Art.27 Commissione del personale

Nelle ditte con più di 50 collaboratori è data facoltà di istituire una Commissione del personale.

La Commissione del personale rappresenta i collaboratori di fronte alla direzione.

Essa persegue lo scopo di creare e sviluppare un rapporto di collaborazione e deve essere informata su tutte le questioni interne di interesse comune.

Il funzionamento della Commissione del personale sarà regolato da speciali disposizioni emanate dalla Commissione paritetica cantonale.

Art.28 Aggiornamento professionale

Il datore di lavoro s'impegna a favorire l'aggiornamento professionale dei collaboratori, facilitandone la partecipazione a corsi di formazione.

Le parti contraenti, per il tramite della Commissione paritetica cantonale, provvederanno ad agevolare i datori di lavoro promuovendo apposite iniziative e occasioni formative.

DISPOSIZIONI FINALI

Art.29 Diritti acquisiti

29.1 Eventuali condizioni lavorative e salariali individuali che dovessero risultare più favorevoli delle presenti non possono essere ridotte o tolte a dipendenza dall'entrata in vigore del presente CCL.

29.2 Le aziende che al proprio interno applicano già un Regolamento aziendale preesistente, ritenuto equivalente o superiore nella globalità al CCL, lo sottoporranno per verifica e approvazione alla Commissione paritetica cantonale e potranno poi riconoscere il CCL, ma continueranno ad applicare il proprio Regolamento interno nei rapporti contrattuali con i propri collaboratori.

Per queste aziende faranno stato le DISPOSIZIONI GENERALI (art.1-5) nonché sulla COLLABORAZIONE TRA LE PARTI SOCIALI (art. 27 e ss.) del presente CCL. Per le altre disposizioni i loro collaboratori saranno assoggettati al Regolamento Aziendale.

Art.30 Entrata in vigore e durata

Il presente CCL entra in vigore il 1° maggio 2002 e ha una validità minima fino al 30 aprile 2005.

In seguito è prorogabile di biennio in biennio, salvo disdetta da parte di una delle parti contraenti con 12 mesi di preavviso.

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

PERSONALE AUSILIARIO

1. Definizione

E' considerato ausiliario il personale occupato in modo saltuario o irregolare.

2. Retribuzione

2.1 La retribuzione oraria è calcolata dividendo i salari dell'art. 15.1 per 182 e aggiungendo una percentuale per le indennità citate sotto.

Essa ammonta almeno a:

- venditore / venditrice non qualificato/a (a partire da 18 anni)	fr. 14.60
- venditore / venditrice qualificato/a (tirocinio 2 anni)	fr. 15.70
- impiegato /a di vendita (tirocinio 3 anni)	fr. 16.80

2.2 Indennità

Agli importi di cui sopra vanno aggiunte le seguenti indennità che devono essere evidenziate sul foglio paga:

- vacanze (4 settimane)	8.33%
- vacanze (5 settimane)	10.65%
- giorni festivi	3.60%
- tredicesima	8.33%

3. Altre disposizioni

Il contratto di assunzione, per il collaboratore / la collaboratrice che lavora a tempo parziale, deve obbligatoriamente prevedere un minimo di ore mensili di lavoro che devono essere garantite.

Per gli altri aspetti valgono le disposizioni del CCL.

APPRENDISTI

1. Retribuzioni minime

Dal 1. gennaio 2002 le retribuzioni salariali minime per gli apprendisti, ragguagliate al costo della vita della data d'entrata in vigore del CCL, sono le seguenti:

Venditrice / venditore

nel 1° anno di tirocinio	Fr. 600.00
nel 2° anno di tirocinio	Fr. 790.00

Impiegate / impiegati di vendita

nel 1° anno di tirocinio	Fr. 600.00
nel 2° anno di tirocinio	Fr. 790.00
nel 3° anno di tirocinio	Fr. 1'050.00

2. Adeguamento delle retribuzioni

Anche le retribuzioni degli apprendisti saranno adeguate annualmente, conformemente all'articolo 16 del CCL.

3. Tredicesima mensilità

Gli apprendisti hanno diritto alla 13a mensilità, conformemente all'art. 18 del CCL.

4. Contributo di solidarietà

Gli apprendisti non sono soggetti al Contributo di solidarietà.

5. Questo allegato é parte integrante del CCL.

PARTI CONTRAENTI

Federcommercio

Corso Elvezia 16
6900 Lugano
Tel. 091 911.51.11
Email: gobbi@cci.ch

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano
Tel. 091 921.15.51
Email: segretariato.cantonale@ocst.com

SIT - Sindacati Indipendenti Ticinesi

Via della Pace 3
6600 Locarno
Tel. 091 751.39.48
Email: info@sit-locarno.ch

SICTICINO

Federazione ticinese della Società degli impiegati del commercio

Via San Gottardo 25
6942 Vezia
Tel. 091 960.20.30
Email: info@sicticino.ch

SYNA - Sindacato Interprofessionale

Via Carducci 4
6900 Lugano
Tel. 091 922.87.35
Email: lugano@syna.ch

Lugano, 1° maggio 2002

**Commissione paritetica
del ramo vendita**
c/o Ccia-Ti
Corso Elvezia 16
6900 Lugano

Lugano, novembre 2006

ADEGUAMENTO STIPENDI DAL 1.1.2007

Gentili Signore,
Egregi Signori,

in applicazione delle disposizioni del Contratto collettivo per il personale di vendita, entrato in vigore il 1. maggio 2002, a partire dall' 1.1.2007, **l'adeguamento al rincaro sugli stipendi minimi da riconoscere ai dipendenti è il seguente:**

personale non qualificato:	da fr. 2'770.- a fr. 2'800.-
venditore/venditrice qualificato/a (tirocinio di 2 anni):	da fr. 2'980.- a fr. 3'010.-
impiegato/a di vendita (tirocinio di 3 anni):	da fr. 3'180.- a fr. 3'210.-

Gli stipendi superiori vengono aggiornati in base all'indice dei prezzi al consumo passato da 323,4 (settembre 2005) a 326 (settembre 2006), pari all' 0.8%.

I salari orari sono adeguati come segue:

personale non qualificato:	da fr. 15.30 a fr. 15.45
venditori/venditrici qualificati:	da fr. 16.40 a fr. 16.55
impiegati/e di vendita:	da fr. 17.50 a fr. 17.65

Per salari superiori l'adeguamento è dell' 0.8%.

Vi ricordiamo infine che la tredicesima mensilità è da versare al 100% a tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti.

**Commissione Paritetica
del Ramo della vendita:**

Il Segretario
Rinaldo Gobbi

