

# Decreto del Consiglio di Stato che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il commercio al dettaglio, fino al 30 giugno 2023

(del 16 ottobre 2019)

## IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista la domanda del 26 novembre 2018, completata l'8 maggio 2019, delle parti contraenti: Federazione ticinese del commercio (Federcommercio) e Associazione Distributori Ticinesi (DISTI) da una parte, Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino (OCST), Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino) e Sindacati Indipendenti Ticinesi (SIT) dall'altra, intesa al conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale ad alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro per il commercio al dettaglio, fino al 30 giugno 2023;

richiamate le pubblicazioni della domanda sul Foglio ufficiale n. 43/2019 del 28 maggio 2019 e sul Foglio ufficiale svizzero di commercio del 31 maggio 2019 (numero di pubblicazione AB04-0000000262);

ritenuto che entro i termini è stata interposta un'opposizione, evasa con separata procedura;

richiamate:

- la legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (LOCCL);
- la legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011 (LUCC);

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia,

### **decreta:**

1. È accolta la domanda del 26 novembre 2018, completata l'8 maggio 2019, delle parti contraenti intesa a conferire l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo (CCL) per il commercio al dettaglio, fino al 30 giugno 2023.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle disposizioni allegate al presente decreto.
3. L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. 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 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.
5. Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) un conteggio dettagliato. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'USML può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.
  6. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 e degli artt. 1, 2 e 8a della relativa ordinanza del 21 maggio 2003 dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.
  7. Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese, ed è valido fino al 30 giugno 2023.
  8. Comunicazione:
    - Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
    - Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfe-usml.segretariato@ti.ch).

Bellinzona, 16 ottobre 2019

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Christian Vitta**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 13 novembre 2019.

## 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.

### 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

- <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:  
(...)

b. 5 settimane dal compimento dei 50 anni di età

c. 5 settimane dal 20° anno di servizio

<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.

**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. 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

## Capitolo 7 - Commissione paritetica cantonale

### Art. 30 - Costituzione e organizzazione

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

### 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 (...) 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
<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>

**Decreto legislativo  
concernente l'approvazione dei conti e della relazione annuale 2018  
dell'Azienda cantonale dei rifiuti**

(del 9 dicembre 2019)

IL GRAN CONSIGLIO  
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

- preso atto della relazione annuale 2018 dell'Azienda cantonale dei rifiuti e del rapporto di revisione del Controllo cantonale delle finanze del 29 maggio 2019;
- visto il messaggio 10 luglio 2019 n. 7688 del Consiglio di Stato,

**d e c r e t a :**

**Art. 1** Sono approvati i conti consuntivi 2018 dell'Azienda cantonale dei rifiuti, che presentano un avanzo d'esercizio di 2'473'967.72 franchi.

**Art. 2** È approvata la relazione 2018 dell'Azienda cantonale dei rifiuti.

**Art. 3** Il presente decreto è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed entra immediatamente in vigore.

Bellinzona, 9 dicembre 2019

Per il Gran Consiglio

Il Presidente: **C. Franscella**

Il Segretario generale: **Tiziano Veronelli**

I SERVIZI DEL GRAN CONSIGLIO, visto il regolamento sulle deleghe del 24 agosto 1994, ordinano la pubblicazione del presente decreto nel Bollettino ufficiale delle leggi (ris. 11 dicembre 2019 n. 290)

Per i Servizi del Gran Consiglio  
Il Segretario generale: Tiziano Veronelli