

numero			Bellinzona
5016	cl	6	16 ottobre 2019
Repubblica e Cantone Ticino Consiglio di Stato Piazza Governo 6 Casella postale 2170 6501 Bellinzona telefono +41 91 814 43 20 fax +41 91 814 44 35 e-mail can-sc@ti.ch			Repubblica e Cantone Ticino

Il Consiglio di Stato

richiamate:

- la legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (LOOCL),
- la legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011 (LUCC), segnatamente l'art. 23;

ritenuto, in fatto

- A. Le 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, con domanda del 26 novembre 2018, completata l'8 maggio 2019, hanno chiesto il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale ad alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il commercio al dettaglio, fino al 30 giugno 2023.
- B. Nel periodo intercorso tra novembre 2018 e maggio 2019 i servizi competenti dell'autorità cantonale (Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro; USML) e dell'autorità federale (Segreteria di Stato dell'economia; SECO) hanno esaminato dettagliatamente la domanda, chiedendo, come di consueto, alle parti contraenti di procedere a modifiche del testo e di fornire la prova dell'adempimento delle disposizioni poste della LOCCL.
- C. Dopo l'aggiornamento finale, la domanda è stata pubblicata sul Foglio ufficiale n. 43/2019 del 28 maggio 2019 e menzionata sul Foglio ufficiale svizzero di commercio del 31 maggio 2019 (numero di pubblicazione AB04-0000000262).
- D. In data 26 giugno 2019, UNIA Ticino e Moesa, Manno, ha inoltrato opposizione alla domanda di conferimento di obbligatorietà generale al CCL per commercio al dettaglio.
- E. Le parti contraenti hanno preso posizione in merito all'opposizione entro il termine stabilito.
- F. UNIA ha inoltrato la propria replica il 30 giugno 2019.
- G. Entro i termini DISTI e Federcommercio hanno preso posizione in merito alla replica, mentre OCST, SIC e SIT hanno deciso di rinunciare alla duplice.

Considerato, in diritto

1. La competenza della scrivente autorità (art. 23 LUCC), la tempestività dell'opposizione (art. 9 LOCCL) e la legittimazione attiva dell'opponente (art. 10 LOCCL), che rappresenta lavoratori impiegati in aziende che rientrano nel campo di applicazione aziendale espresso nella pubblicazione del 28 maggio 2019, sono certe.
L'opposizione è dunque ricevibile in ordine e va esaminata nel merito.
2. UNIA lamenta soprattutto di non aver potuto accedere agli atti inerenti alla domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale inoltrata dai firmatari del CCL e sostiene che l'autorità abbia svolto *una procedura segreta*.
L'opponente, prima dell'avvio della procedura di conferimento dell'obbligatorietà aveva, infatti, già chiesto al Dipartimento delle finanze e dell'economia di poter accedere agli atti. A un'analoga richiesta, inoltrata all'USML dopo la pubblicazione della domanda, è stato risposto negativamente.
3. L'art. 10 della legge federale sul conferimento dell'obbligatorietà generale del CCL (LOCCL) prevede che "*chiunque dimostri di avervi interesse può fare opposizione alla domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale mediante un atto scritto motivato presentato all'autorità competente (cpv. 1). L'autorità competente deve dare alle parti contraenti la possibilità di pronunciarsi per iscritto sulle opposizioni e sulle osservazioni dei Cantoni (cpv. 2). Nessuna spesa può essere addossata all'oppositore (cpv. 3)*".
4. Gli opposenti non hanno qualità di parti alla procedura, poiché l'opposizione non è una via di ricorso. Quest'ultimi non hanno il diritto di partecipare alla procedura di assunzione delle prove, ma unicamente quello di ottenere che l'autorità esamini d'ufficio l'opposizione, li informi del risultato di quest'esame e notifichi loro la decisione motivata in caso di rigetto dell'opposizione (v. "Droit collectif du travail", SGB/USS, nota n. 263/264, pag. 462)
5. Sostanzialmente, la procedura d'opposizione prevista dalla legge sul conferimento dell'obbligatorietà generale (LOCCL) non è una via di diritto, ma piuttosto una consultazione pubblica. Il decreto concernente il conferimento dell'obbligatorietà generale, non è una decisione amministrativa, ma un atto normativo (DFT 128 II 13 consid. 1 pag. 16 segg.; sentenza 2C_850/2016 del 13 novembre 2017 consid. 2.1. e sentenza 2C_29/2018 del 13 maggio 2019 consid. 1.1).
6. Non vi è quindi stata nessuna *procedura segreta*, ma una semplice applicazione della normativa vigente nella procedura di conferimento dell'obbligatorietà generale.
UNIA nella propria opposizione chiede all'autorità cantonale, in virtù del fatto di essere *il maggior sindacato del settore* e l'unico opponente nella presente fattispecie, di fare un'eccezione e di concedere l'accesso agli atti. La legge, per definizione, non ammette disparità di trattamento, motivo per cui la richiesta è stata giustamente negata. È inoltre bene notare come UNIA abbia deciso autonomamente di non essere tra i firmatari della convenzione collettiva oggetto di questa vertenza e abbia quindi consciamente scelto di non essere parte in causa.
7. Le osservazioni prodotte da DISTI e Federcommercio in data 17 luglio 2019 e inoltrate all'opponente il 22 luglio 2019, contengono tutte le informazioni inerenti all'universo di riferimento dei datori di lavoro attivi nel commercio al dettaglio e ai relativi quorum. UNIA ha avuto quindi a disposizione, almeno in fase di replica, tutti i dati richiesti all'autorità cantonale. Dati che dopo una contestazione iniziale molto generica, non sono poi stati messi in discussione in maniera puntuale, nemmeno nell'ambito della replica.

8. UNIA contesta genericamente il raggiungimento dei quorum fissati dalla LOCCL, la quale prevede che i datori di lavoro e i lavoratori già vincolati dal CCL devono poter formare una maggioranza dei datori di lavoro e dei lavoratori che sarebbero vincolati dal contratto, quando a esso fosse conferita l'obbligatorietà generale. I datori di lavoro vincolati devono inoltre impiegare la maggioranza di tutti i lavoratori. Se circostanze particolari lo giustificano si può eccezionalmente derogare all'esigenza che i lavoratori già vincolati abbiano a formare la maggioranza.

Sono dunque necessarie tre distinte maggioranze (quorum):

- i datori di lavoro vincolati dal CCL devono rappresentare oltre la metà dei datori di lavoro che risulteranno assoggettati al CCL dopo la dichiarazione di obbligatorietà generale (primo quorum);
- i lavoratori vincolati dal CCL devono rappresentare oltre la metà dei lavoratori che risulteranno assoggettati al CCL dopo la dichiarazione di obbligatorietà generale (secondo quorum);
- i datori di lavoro vincolati dal CCL devono impiegare oltre la metà dei lavoratori che risulteranno assoggettati al CCL dopo la dichiarazione di obbligatorietà generale (terzo quorum).

Il primo ed il terzo quorum non ammettono eccezioni. Una deroga è invece ammissibile per quanto riguarda il secondo quorum, qualora circostanze particolari la giustificano.

9. Dal profilo delle maggioranze richieste dalla LOCCL, le parti hanno fornito tutte le informazioni necessarie a dimostrare che i datori di lavoro che hanno aderito al CCL sono la maggioranza tra quelli attivi nel commercio al dettaglio (519 su 979, ovvero il 53%) e che questi impiegano più della metà del personale attivo nel settore (4'854 lavoratori su 7'684 totali, quindi del 63%).

La percentuale dei lavoratori che aderiscono a un'associazione sindacale firmataria del contratto collettivo è invece pari al 29.46% (2'264 persone).

Queste cifre non sono state contestate dall'opponente in fase di replica.

Le parti hanno chiesto una deroga al quorum dei lavoratori, sostenendo che l'affiliazione sindacale dei lavoratori impiegati nel settore del commercio al dettaglio è materialmente difficile: la presenza costante dei datori di lavoro complica la comunicazione e risulta problematico esporre le ragioni a favore dell'adesione ad un'organizzazione sindacale. Inoltre le dimensioni ridotte della maggioranza delle aziende porta all'instaurarsi di una relazione di vicinanza tra datore di lavoro e dipendente, tanto da far temere al dipendente che i rapporti personali potrebbero incrinarsi in caso di adesione ad un sindacato. Molti lavoratori non risiedono in Ticino (frontalieri) e non hanno nemmeno interesse ad affiliarsi ad un sindacato, per loro straniero, specialmente se temono di essere sostituiti con personale non affiliato. Motivazioni pertinenti e ampiamente utilizzate nella pratica, riprese dalla dottrina e accettate dalla giurisprudenza. Inoltre, in molte richieste di conferimento dell'obbligatorietà è stata concessa una deroga al secondo quorum con percentuali di lavoratori che aderiscono a un'associazione sindacale firmataria molto più ridotte rispetto a quella presente nella procedura contestata.

10. Nella propria opposizione UNIA sostiene che il CCL porterebbe ad un peggioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto in ragione di un maggior tempo di lavoro e che questo non migliori quindi la situazione dei lavoratori.

L'apprezzamento di un contratto collettivo va compiuto analizzando tutte le disposizioni presenti. Inoltre l'art. 356 cpv. 1 del Codice dell'obbligazioni (CO) impone, al fine di tutelare i lavoratori, la presenza di un sindacato tra le parti firmatarie.

È compito di quest'ultimo accertarsi che gli interessi dei propri affiliati siano tutelati. UNIA, che nel proprio scritto afferma di essere il principale sindacato del settore, avrebbe potuto aderire alla convenzione ed eventualmente negoziare altre condizioni di impiego, in luogo di dirsi ora insoddisfatta di quanto concordato da altri.

11. In conclusione, è importante notare come UNIA si limiti a sollevare dei dubbi generali sul raggiungimento dei quorum, senza però mai fornire delle cifre effettive di raffronto a sostegno della propria tesi.
Per i motivi esposti le argomentazioni dell'opponente appaiono pertanto infondate.
12. Alla luce di tutto quanto precede, l'opposizione di UNIA non può trovare accoglimento, così come non può neppure essere accolta la richiesta di escludere i salari dalla dichiarazione di obbligatorietà generale.

d e c r e t a :

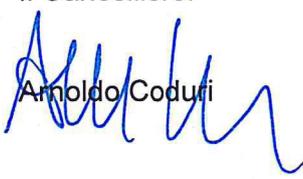
1. L'opposizione di UNIA Ticino e Moesa è respinta.
Di conseguenza la domanda del 26 novembre 2018, completata l'8 maggio 2019, intesa a ottenere il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale al CCL per il commercio al dettaglio fino al 30 giugno 2023 è accolta, conformemente al decreto allegato.
2. Comunicazione a:
 - UNIA Ticino e Moesa, Segretariato Manno, Via Vedeggio 1, 6928 Manno;
 - Federazione Ticinese del Commercio (Federcommercio), c/o Studio legale centoventitrè, Corso Elvezia 7, 6900 Lugano;
 - Associazione Distributori Ticinesi (Disti), c/o Studio legale centoventitrè, Corso Elvezia 7, 6900 Lugano;
 - Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino), Via Vallone 27, 6500 Bellinzona;
 - Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST), via S. Balestra 19, 6900 Lugano;
 - Sindacati Indipendenti Ticinesi (SIT), Via della Pace 3, 6600 Locarno;
 - Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
 - Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfe-usml.segretariato@ti.ch).

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:


Christian Vitta

Il Cancelliere:


Arnoldo Coduri

Allegato: Decreto (citato)

numero			Bellinzona
5015	cl	3	16 ottobre 2019
Repubblica e Cantone Ticino Consiglio di Stato Piazza Governo 6 Casella postale 2170 6501 Bellinzona telefono +41 91 814 43 20 fax +41 91 814 44 35 e-mail can-sc@ti.ch			Repubblica e Cantone Ticino

Il Consiglio di Stato

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,

d e c r e t a:

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.secretariato@ti.ch).

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

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.

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

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

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 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).

³ 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.

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

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

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 marzo dell'anno successivo.

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:

(...)

b. 5 settimane dal compimento dei 50 anni di età

c. 5 settimane dal 20° anno di servizio

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: 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

¹ 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

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. 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

Capitolo 7 – Commissione paritetica cantonale

Art. 30 – Costituzione e organizzazione

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

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

Art. 33 - Contributo ai costi di funzionamento della CPC

¹ 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.

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

³ 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
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