



UNIA

**I vostri diritti
nel commercio al
dettaglio**

Stimate commesse, stimati commessi,

lavorate in uno dei maggiori rami professionali della Svizzera. Eppure meno della metà delle 344 000 persone impiegate nel commercio al dettaglio beneficia di un contratto collettivo di lavoro (CCL). Ciò significa che a molte persone manca un'adeguata protezione.

In questo opuscolo troverete le risposte alle domande più frequenti tratte dal vostro lavoro quotidiano nella vendita. Ad esempio su temi quali l'orario di lavoro, il salario e le vacanze, ma anche la protezione della salute e la parità.

Buone ed eque condizioni di lavoro sono essenziali – affrontiamo insieme questi temi anche in futuro, care commesse e cari commessi!

Solo se ci impegniamo insieme possiamo ottenere dei miglioramenti. E in che modo? Lo scoprirete leggendo l'opuscolo!

Buona lettura!

Il vostro sindacato Unia

Indice

Contratto collettivo di lavoro	9
Contratto di lavoro	11
Orari di lavoro	12
Lavoro su chiamata	14
Pianificazione del lavoro	15
Pause	16
Vacanze	17
Protezione della salute e sicurezza sul lavoro	18
Salario	20
Gravidanza e parto	22
Malattia	24
Malattia di un figlio o di un familiare	26
Parità	28
Sorveglianza sul posto di lavoro	30
Abiti da lavoro	32
Errori di cassa	33
Lavoro senza luce naturale	34

Editore:

Segretariato centrale Unia
Weltpoststrasse 20
Casella postale
CH-3000 Berna 16

Il presente opuscolo è disponibile in diverse lingue.
Nuova edizione: aprile 2023



Il CCL è la migliore garanzia per buone condizioni di lavoro.

Cos'è un contratto collettivo di lavoro (CCL)?

Un CCL è un contratto concluso tra i sindacati da un lato e le associazioni padronali o i datori di lavoro dall'altro. Esso disciplina le condizioni di lavoro e le relazioni che intercorrono tra le parti contraenti.

Il CCL costituisce quindi la migliore garanzia di buone condizioni di lavoro, perché è sempre più favorevole della legge. Esso vi permette di impegnarvi a fianco del sindacato per ottenere migliori condizioni di lavoro. Non siete costretti a negoziare individualmente le vostre condizioni di lavoro.

Come nasce un CCL?

Se le lavoratrici e i lavoratori impiegati nel commercio al dettaglio vogliono migliorare le proprie condizioni salariali e di lavoro, aderiscono insieme alle loro colleghe e ai loro colleghi a un sindacato, ad esempio a Unia. Essi definiscono le questioni che devono essere trattate e il sindacato difende le loro rivendicazioni nei confronti dei datori di lavoro e negozia un CCL. Le condizioni e norme concordate si applicano quindi a tutto il personale all'interno di un'azienda.

Un contratto scritto è sempre preferibile a un contratto orale.

Suggerimento

Chiedete un contratto di lavoro scritto che disciplini gli aspetti indicati alle pagine seguenti. Se siete assoggettati a un contratto collettivo di lavoro, richiedete il testo integrale del CCL o consultate il sito servizio-ccl.ch

Contratto di lavoro

La legge prevede varie forme di contratto di lavoro. Insieme al datore di lavoro potete stipulare un contratto di lavoro orale. Ma un contratto scritto è sempre preferibile a un contratto orale: offre chiarezza e sicurezza.

Di regola il contratto di lavoro contempla disposizioni in materia di

- salario,
- orario di lavoro,
- vacanze,
- assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia,
- luogo di lavoro, ecc.

Se sottostate a un contratto collettivo di lavoro, trovano applicazione anche le sue disposizioni.

Buono a sapersi:

Se il vostro contratto prevede un luogo di lavoro fisso, la differenza rispetto al tragitto normale è considerata orario di lavoro.

Lavorate come jolly senza un luogo di lavoro abituale? Allora il datore di lavoro deve corrispondervi l'intera trasferta e le spese di viaggio.

Orari di lavoro

Il datore di lavoro può definire gli orari di lavoro su base settimanale, mensile o annuale. Oggi, a norma di legge, l'orario di lavoro settimanale massimo è di 50 ore. Nelle grandi aziende del commercio al dettaglio che occupano 50 o più dipendenti per sede la durata massima non può superare le 45 ore. I CCL possono prevedere settimane lavorative di durata inferiore. Coop ad esempio prevede un orario di lavoro settimanale normale di 41 ore, che di regola devono essere ripartite su cinque giorni.

Ore supplementari/lavoro straordinario

Le ore supplementari sono le ore che superano le ore pattuite contrattualmente. Le ore supplementari possono essere compensate con tempo libero. Il lavoro straordinario comincia invece quando viene superata la durata massima del lavoro di 45 o 50 ore consentite dalla legge. Per queste ore è dovuto un supplemento in tempo o denaro pari al 25%. I CCL possono prevedere anche altre disposizioni.

Orari di lavoro

Buono a sapersi

Rientrano nell'orario di lavoro tutte le attività che svolgete nel vostro negozio prima dell'apertura e dopo la chiusura. Ad esempio l'apertura della cassa, le riunioni del team o la chiusura della cassa alla sera.

Suggerimento

Il vostro datore di lavoro deve mettervi a disposizione app o programmi adeguati per registrare le ore prestate quotidianamente. Inoltre, deve informarvi regolarmente sul vostro saldo delle ore. Annotatevi l'orario di lavoro effettivo nel calendario dell'orario di lavoro di Unia. In caso di divergenze di opinione, potrà esservi utile per far valere i vostri diritti nei confronti del datore di lavoro. Ordinate il vostro calendario su [unia.ch/commercio-al-dettaglio](https://www.unia.ch/commercio-al-dettaglio)

Lavoro su chiamata

In questa tipologia di lavoro, le prestazioni lavorative hanno un carattere discontinuo e dipendono dall'attività commerciale. Il numero delle ore di lavoro prestate oscilla mensilmente e non avete diritto a un salario fisso.

Il lavoro su chiamata è uno dei maggiori problemi del commercio al dettaglio. Questa forma di lavoro è sempre più diffusa e ostacola la conciliazione tra vita privata e professionale.

Suggerimento

Chiedete un contratto di lavoro scritto con un grado di occupazione fisso o un numero definito di ore lavorative settimanali.

Pianificazione del lavoro

In linea di principio, il superiore gerarchico deve comunicare il vostro piano di lavoro con almeno due settimane di anticipo, come prescrivono l'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro (art. 69 OLL 3) e i CCL dei grandi distributori del commercio al dettaglio. Può modificare il piano di lavoro a breve termine solo in casi eccezionali e deve limitarsi alle emergenze.

Suggerimento

Chiedete i vostri piani di lavoro con almeno due settimane di anticipo. Se siete in difficoltà possiamo aiutarvi.

Pause

Si distinguono due tipi di pause: le brevi «pause caffè» del mattino e del pomeriggio (con una durata di 10, 15 o 20 minuti) e la pausa pranzo più lunga. Alcune aziende o CCL calcolano le pause caffè come tempo di lavoro, ma nella maggior parte dei casi non è così.

Secondo la legge sul lavoro (art. 15 LL), a metà circa del lavoro giornaliero devono essere accordate le seguenti pause:

15 minuti: a partire da 5¹/₂ ore di lavoro

30 minuti: a partire da 7 ore di lavoro

60 minuti: a partire da 9 ore di lavoro

Buono a sapersi

Durante le pause potete allontanarvi dalla postazione di lavoro. Laddove non fosse possibile, la pausa va considerata tempo di lavoro retribuito.

Vacanze

Diritto alle vacanze in funzione dell'età

- Impiego a tempo pieno: almeno 20 giorni o 4 settimane all'anno
- Giovani sotto i 20 anni: 25 giorni o 5 settimane all'anno

I contratti collettivi di lavoro possono contemplare disposizioni più favorevoli in funzione dell'età o dell'anzianità di servizio.

Vacanze in caso di salario orario

La quota delle vacanze deve essere aggiunta al salario orario di base e indicata esplicitamente come indennità di vacanza.

La quota si attesta all'8,33% per 20 giorni di vacanza o al 10.64% per 25 giorni di vacanza.

Se lavorate regolarmente a salario orario, il vostro datore di lavoro deve versare l'indennità di vacanza su un conto. Potrete usufruire di questo denaro durante le vacanze.

Suggerimento

Annotatevi sistematicamente i giorni di vacanza di cui fruite e controllate il vostro diritto annuo alle vacanze. Saremo lieti di sostenervi e consigliarvi.

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro

Lo stress e la fatica fisica fanno ammalare – ecco perché la legge prescrive ai datori di lavoro di proteggere la vostra salute (art. 6 LL). Inoltre, avete voce in capitolo su tutti gli aspetti che riguardano la protezione della salute, la sicurezza sul lavoro e l'organizzazione degli orari di lavoro. Secondo la Legge sulla partecipazione (art. 10 LPart) e l'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro (Art. 6 OLL 3), il datore di lavoro deve ascoltarvi e prendere in considerazione le vostre argomentazioni prima di prendere una decisione.

Dite la vostra!

In questi ambiti la legge vi conferisce il diritto di essere consultati (art. 6 OLL 3 e art. 48 LL):

- l'allestimento delle postazioni di lavoro
- la definizione delle condizioni di lavoro
- l'installazione delle macchine
- l'organizzazione degli orari di lavoro
- l'elaborazione dei piani di lavoro

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro

Protezione della salute presso le casse SCO

- Chiedete che vi sia messo a disposizione un posto a sedere accanto alle casse SCO, ne avete diritto (art. 24 OLL 3)
- Avete il diritto di alternare il lavoro in piedi e da seduti (art. 24. OLL 3)
- Chiedete di sorvegliare meno casse e di cambiare la postazione di lavoro ogni due ore.

Salario

Il vostro salario deve essere trasferito sul vostro conto al più tardi l'ultimo giorno del mese. Se siete impiegati a retribuzione oraria, il datore di lavoro può versarvi il salario il 10 o il 15 del mese, a condizione che sia stato convenuto.

Il commercio al dettaglio non prevede un salario minimo, a meno che non siate sottoposti a un CCL, un accordo aziendale o una legge cantonale in materia di salari minimi. La tredicesima mensilità non è obbligatoria, ma diffusa in molte aziende svizzere.

Buono a sapersi

Se il vostro nome figura sul piano di lavoro, ma il datore di lavoro rinuncia al vostro lavoro, avete comunque diritto al salario. Questo vale anche se il vostro superiore vi manda a casa prima della fine del turno perché c'è troppo poco lavoro.

Suggerimento

In caso di ritardi nel versamento del salario – ovvero al più tardi dopo il 10 del mese seguente – fate valere quanto prima il vostro diritto per iscritto.

Impiego a retribuzione oraria

Impiego a retribuzione oraria

Se siete impiegati a retribuzione oraria, durante le vacanze non vi viene corrisposto alcun salario. Il vostro datore di lavoro deve tuttavia conteggiare le vacanze e i giorni festivi sul salario orario. Se il datore di lavoro versa una 13a mensilità, deve aggiungere anche questa al vostro salario orario.

Salario orario (esempio)	23.03
+ indennità per vacanze per 5 settimane di vacanze 10,64% del salario orario	2.45
+ indennità per i giorni festivi 3,5 % (se concordata)	0.80
+ indennità per 13a mensilità 8,33 % (se concordata)	1.90
Salario orario lordo totale	28.15

Il totale rappresenta il vostro salario orario lordo. Il vostro datore di lavoro può dedurre le assicurazioni sociali solo da questo salario.

Buono a sapersi

Nel calcolo occorre considerare quante vacanze sono state concordate contrattualmente e quanti giorni festivi sono riconosciuti nel vostro Cantone. Questi giorni devono essere remunerati se cadono su un giorno solitamente lavorativo. In caso di domande rivolgetevi a Unia.

Gravidanza e parto

Per ragioni di salute, è opportuno che le donne incinte informino in tempi relativamente brevi il datore di lavoro della gravidanza. Per tutta la durata della gravidanza e fino a 16 settimane dopo il parto, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro.

Tuttavia, durante il periodo di prova, le donne incinte non beneficiano della protezione legale prevista contro il licenziamento. Il periodo di prova può durare al massimo tre mesi.

A norma di legge, nelle 14 settimane che seguono il parto le donne hanno diritto al versamento dell'80% del salario, ma al massimo a 196 franchi al giorno. Inoltre, la legge tutela la salute delle donne incinte e delle madri che allattano. Ai padri spetta un congedo di due settimane, pagato all'80%.

Suggerimento

Vi sconsigliamo vivamente di licenziarvi durante la gravidanza, perché in tal caso non avreste diritto all'indennità di maternità.

Gravidanza e parto

Spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni migliori.

Esempi tratti da due CCL:

CCL Coop

- il congedo di maternità ammonta a 18 settimane al 100% del salario.
- il congedo di paternità ammonta a 15 giorni al 100% del salario.

CCL dei negozi delle stazioni di servizio

- dal terzo anno di assunzione, il congedo di maternità ammonta a 16 settimane all'80% del salario.
- il congedo di paternità ammonta a 2 settimane al 100% del salario.

Malattia

Certificato medico

Dopo tre giorni consecutivi di assenza per malattia siete tenuti a presentare un certificato medico, a meno che il contratto o l'accordo aziendale non disponga diversamente. Il certificato medico informa sulla durata, il grado e le cause dell'incapacità lavorativa. Tutte le altre informazioni rientrano nella sfera privata. Tuttavia dovete avvertire il datore di lavoro già il primo giorno della vostra incapacità lavorativa.

Versamento del salario in caso di malattia

Il datore di lavoro può stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia (IGM) per il personale. Se l'azienda dispone di un'assicurazione IGM, il datore di lavoro assume almeno la metà dei premi dell'assicurazione, il resto è a vostro carico.

Di regola, a seconda della protezione assicurativa, è versato l'80% del salario per 720 giorni. Per sapere se siete assicurati, verificate le detrazioni sul vostro conteggio salariale.

Anche il contratto di lavoro può contenere delle disposizioni in materia. Se il vostro datore di lavoro non è assicurato, deve comunque versarvi il salario per almeno tre settimane, in conformità al Codice delle obbligazioni (art. 324a CO).

Malattia

Il CCL garantisce una maggiore protezione

In tutti i CCL, Unia negozia un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia vincolante per tutti.

Suggerimento

Informatevi presso il vostro datore di lavoro sull'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia e sulle disposizioni in vigore, ad esempio sui giorni di attesa.

Malattia di un figlio o di un familiare

Per accudire i vostri figli malati, a norma di legge (art. 36 LL) avete diritto a tre giorni di congedo per caso di malattia.

Per prendervi cura dei vostri familiari e del partner convivente malati o infortunati, avete diritto a un massimo di 10 giorni all'anno in conformità al Codice delle obbligazioni (tre giorni per evento) (art. 329h CO). Per usufruire del congedo dovete presentare un certificato medico. Il datore di lavoro non può aggiungere queste assenze ai vostri giorni di malattia o ad altre assenze.

Buono a sapersi

Il limite massimo di 10 giorni vale esclusivamente per l'assistenza a un familiare o al partner convivente, ma esclude espressamente l'accudimento dei figli (art. 36 cpv. 3 e 4 LL). Ciò significa che potete prendervi cura dei vostri figli malati senza dover usufruire dei dieci giorni di congedo di assistenza.

Malattia di un figlio o di un familiare

Figli gravemente malati o infortunati

I genitori che accudiscono un figlio con gravi problemi di salute a seguito di una malattia o di un infortunio hanno diritto a un'indennità di assistenza finanziata tramite l'assicurazione per perdita di guadagno. Il congedo di assistenza dura al massimo 14 settimane nell'arco di un termine quadro di 18 mesi (art. 329i CO). Dall'inizio del congedo di assistenza si applica una protezione contro il licenziamento di sei mesi. Inoltre, il datore di lavoro non ha il diritto di ridurre le vacanze.

Parità

Parità salariale e discriminazione

La Costituzione federale sancisce che le donne e gli uomini hanno diritto allo stesso salario per un lavoro di uguale valore. È vietato discriminare i dipendenti a causa del loro sesso.

Questo principio vale per

- l'assunzione
- l'assegnamento delle mansioni
- le condizioni di lavoro
- la retribuzione
- la formazione e il perfezionamento
- la promozione e il licenziamento

Tuttavia, la realtà è diversa: benché la legge vieti le molestie sessuali e prescriva al datore di lavoro di adottare misure preventive, le donne sono sovente vittime di discriminazione sul posto di lavoro.

Suggerimento

Avete dei dubbi sul rispetto della parità salariale nella vostra azienda? Confrontate il vostro salario con quello dei vostri colleghi. Rivolgetevi a Unia per far valere il vostro diritto.

Parità

Buono a sapersi

La legge vieta la discriminazione a causa dell'orientamento o dell'identità sessuale.

Questo principio si applica in particolare

- all'assunzione
- al salario
- alla promozione
- al licenziamento

Le persone che vivono in un'unione domestica registrata hanno gli stessi diritti definiti nel CCL delle coppie eterosessuali sposate.

Le persone transgender sono particolarmente esposte a discriminazioni ideologiche e materiali sul posto di lavoro. Per questo motivo hanno bisogno di una protezione particolare.

Sorveglianza sul posto di lavoro

Videocamere sul posto di lavoro

Una sorveglianza permanente vi mette sotto pressione e nuoce alla vostra salute. Per questa ragione il datore di lavoro è tenuto a orientare le videocamere in modo da riprendervi solo marginalmente. Inoltre avete il diritto di essere consultati per quanto riguarda l'orientamento e le impostazioni delle videocamere nonché lo scopo della videosorveglianza.

Controllo delle borse

Il datore di lavoro può controllare la vostra borsa solo con il vostro consenso. Solo in presenza di un sospetto concreto può controllarvi in maniera più approfondita. In tali casi avete il diritto di richiedere la presenza della polizia.

Test d'acquisto/mystery shopping

I mystery shopper controllano in incognito le commesse e i commessi nei negozi. Dapprima, tuttavia, il datore di lavoro deve informarvi sui test d'acquisto, sul loro scopo e sui criteri che vengono applicati. Deve inoltre sottoporvi i risultati dei test entro due settimane.

Sorveglianza sul posto di lavoro

Buono a sapersi

Il vostro superiore gerarchico deve informarvi sui dati che raccoglie, sulle persone che vi hanno accesso e sullo scopo dei dati raccolti. Avete inoltre il diritto di consultare i vostri dati personali, correggerli e farli cancellare. Il datore di lavoro è tenuto a cancellare i vostri dati al più tardi al momento della vostra uscita e non può trasmetterli a terzi.

Suggerimento

Se il datore di lavoro non rispetta il vostro diritto di essere consultati è punibile. Per qualsiasi domanda, vogliate rivolgervi a Unia.

Abiti da lavoro

Le disposizioni in materia di abbigliamento sul posto di lavoro sono un tema ricorrente nel commercio al dettaglio. Alcuni datori di lavoro proibiscono un certo tipo di abiti, altri prescrivono in dettaglio l'abbigliamento consentito sul lavoro. Purtroppo la legislazione non prevede alcuna regolamentazione sull'abbigliamento consentito sul posto di lavoro.

Se il vostro datore di lavoro vi impone un determinato tipo di abbigliamento, deve

- mettere a disposizione gli abiti richiesti e assumerne i costi,
- versarvi un'indennità destinata all'acquisto degli abiti,
- o concedervi uno sconto sugli abiti dell'assortimento del negozio.

Alcuni CCL prevedono delle disposizioni in materia di abbigliamento da lavoro.

Buono a sapersi

Se per motivi di igiene siete tenuti a cambiarvi sul posto di lavoro, il tempo necessario deve rientrare nell'orario di lavoro.

Errori di cassa

Nel commercio al dettaglio possono verificarsi errori di cassa. Il datore di lavoro deve farsi carico del rischio legato a tali errori. Se si verifica un simile errore, il datore di lavoro non può detrarre l'ammancio di cassa dal salario.

Lavoro senza luce naturale

La luce naturale è importante per la salute. Molti dipendenti del commercio al dettaglio tuttavia lavorano tutto il giorno senza luce naturale.

Per queste postazioni di lavoro sono previste misure speciali:

- apertura di finestre ostruite (ad es. levando decorazioni o tende oscuranti)
- rotazione con postazioni di lavoro esposte alla luce naturale
- pause supplementari retribuite di 20 minuti ogni mezza giornata di lavoro senza luce naturale



Sono le affiliate e gli affiliati a decidere!

Unia è il più grande sindacato del commercio al dettaglio. Per tutte le decisioni importanti consultiamo i nostri affiliati e le nostre affiliate. Nella maggior parte delle regioni esistono dei gruppi in cui si incontrano i dipendenti del commercio al dettaglio.

Discutono a livello locale ed eleggono i/le loro rappresentanti in seno agli organi nazionali di Unia:

- La Conferenza professionale del commercio al dettaglio conferma gli accordi e definisce i temi che Unia deve affrontare nel commercio al dettaglio.
- Il gruppo professionale Coop decide in merito alle rivendicazioni salariali e contrattuali.
- In determinate aziende o sottocomparti si riuniscono inoltre gruppi professionali che adottano ad esempio decisioni in materia di rivendicazioni salariali o contrattuali.

In breve: nel sindacato Unia le decisioni spettano alle affiliate e agli affiliati!

I vostri vantaggi

Migliori condizioni di lavoro e sicurezza sociale – sono questi i nostri obiettivi. In qualità di affiliati o affiliate di Unia contribuite a raggiungerli. Dite la vostra opinione e prendete parte alle decisioni. E inoltre, con un'adesione beneficate di servizi e offerte.



Sostegno finanziario al perfezionamento professionale fino a 1000 franchi all'anno



Consulenza e protezione giuridica in caso di problemi legati al posto di lavoro o alle assicurazioni sociali



Diverse agevolazioni: vacanze, valuta Reka, assicurazioni, ecc.

Inoltre, alle collaboratrici e ai collaboratori Coop spetta una riduzione della quota associativa fino a 160 franchi all'anno



Aderite anche voi a Unia: ne vale la pena!

Link utili

unia.ch

Sul sito di Unia troverete un'ampia gamma di informazioni su temi sindacali d'attualità, campagne, diritto del lavoro, servizio CCL e tanto altro.

salario-uss.ch

Con il calcolatore salariale dell'Unione sindacale svizzera, a cui Unia è affiliata, potete informarvi sul salario usuale corrisposto in Svizzera a una persona che ha conseguito la vostra stessa formazione e svolge le vostre stesse mansioni.

Avete problemi sul posto di lavoro o avete bisogno di maggiori informazioni? Con i suoi 90 segretariati, Unia è presente in tutta la Svizzera.

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Potete trovare la sede di Unia più vicina anche online:
unia.ch/regioni



Unia, il più grande sindacato del commercio al dettaglio

Unia è il più grande e influente sindacato della Svizzera. Insieme ai nostri 14 000 affiliati e affiliate del commercio al dettaglio ci adoperiamo a favore di migliori condizioni di lavoro.