



**Conosci i tuoi diritti
nel commercio al dettaglio**



UN1A



Sommario

Introduzione	4
Unia migliora le tue condizioni di lavoro	5
Il contratto di lavoro	6
La durata del lavoro	7
Il lavoro straordinario	7
Il lavoro su chiamata	8
La pianificazione degli orari di lavoro	8
I conteggi di cassa	9
Se la/il tuo/a capo/a ti manda a casa	9
Le pause	10
Il diritto alle vacanze	11
Il salario	12
Il periodo della gravidanza e del parto	13
Il certificato medico	14
Un figlio si ammala...	14
Il pagamento del salario in caso di malattia	14
La parità salariale	16
La videosorveglianza sul posto di lavoro	17
Il controllo delle borse	17
Gli abiti sul posto di lavoro	18
Gli errori di cassa	19
Il lavoro senza luce naturale	19
Unia, un aiuto concreto	20
Il contratto collettivo di lavoro (CCL)	21
I vantaggi di un CCL	22
Tagliando di risposta	
Contatti nella tua regione	al verso



Introduzione

Il commercio al dettaglio è uno dei rami professionali della Svizzera con il più elevato numero di occupate e occupati.

Tra le circa 320'000 persone che lavorano nel ramo, oltre la metà non beneficia di un contratto collettivo di lavoro (CCL) e lavora quindi senza una vera tutela.



Il presente opuscolo è stato realizzato dal sindacato Unia per rispondere alle domande più frequenti del personale del ramo. Ti illustra numerose situazioni che potresti incontrare nell'arco della tua vita professionale.

Buona lettura... e non dimenticare che Unia tutela i tuoi diritti ed è al tuo fianco in caso di difficoltà.

**Unia è
il tuo
sindacato**



Unia, il primo sindacato del commercio al dettaglio

Unia lavora per migliorare le tue condizioni di lavoro

Con i suoi 200 000 affiliati e affiliate, Unia è il più grande e influente sindacato della Svizzera. Unia vanta una forte presenza nel commercio al dettaglio, dove rappresenta attivamente 14 000 affiliati e affiliate.

Unia si mobilita e ottiene migliori condizioni di lavoro. Dobbiamo valorizzare le professioni della vendita, aumentare i salari e promuovere il perfezionamento.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro è la nostra priorità!

L'impegno di Unia è focalizzato su vari aspetti:

- **Vita familiare:** vogliamo migliorare il rapporto tra vita familiare e lavorativa
- **Figli piccoli:** urge un numero sufficiente di posti negli asili nido
- **Domeniche:** devono restare un giorno di riposo
- **Tempo libero:** mettiamo un freno al lavoro su chiamata e all'estensione degli orari di apertura dei negozi
- **Salari:** vogliamo condizioni salariali eque, di almeno 4000 franchi al mese, per vivere dignitosamente
- **CCL:** lavoriamo per ottenere un contratto collettivo di lavoro nazionale che fissi le condizioni di lavoro per tutto il ramo



Un contratto di lavoro migliora la vita

A norma di legge un contratto di lavoro può essere stipulato sotto varie forme: sono ammessi sia il contratto scritto che quello orale.

Il datore di lavoro e il dipendente possono concordare determinate disposizioni oralmente. Tuttavia, nell'ottica di un mancato rispetto o di divergenze nell'interpretazione delle disposizioni convenute, la forma scritta del contratto è sempre preferibile a quella orale.

A livello generale un contratto di lavoro contiene disposizioni in materia di salario, orario di lavoro, vacanze, assicurazione per perdita di guadagno (APG), luogo di lavoro ecc. L'ultimo punto elencato può essere rilevante per determinare un tuo eventuale diritto al rimborso delle spese di viaggio.

Se sottostai a un contratto collettivo di lavoro (CCL), il tuo rapporto di lavoro è disciplinato da disposizioni particolari.

Chiedi al tuo datore di lavoro un contratto di lavoro scritto che menzioni il grado di occupazione, l'orario di lavoro settimanale, il salario, le vacanze e il luogo di lavoro.

Chiedi anche il testo integrale del tuo CCL o consulta la banca dati dei CCL sul sito www.servizio-ccl.ch.



Orari di lavoro, un rompicapo!

La durata del lavoro nel commercio al dettaglio

Oggi a norma di legge l'orario di lavoro settimanale massimo è di 50 ore. Nelle grandi aziende del commercio che occupano oltre 50 persone nello stesso edificio, la durata del lavoro settimanale non può tuttavia superare le 45 ore.

I contratti collettivi di lavoro (CCL) possono fissare orari di lavoro diversi. Il CCL Coop prevede ad esempio una settimana lavorativa di 41 ore, mentre il CCL del cantone di Neuchâtel fissa un orario di lavoro settimanale di 42 ore.

Unia si batte per introdurre a livello nazionale **una settimana lavorativa di 41 ore** per tutto il personale del commercio al dettaglio.

Il lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario devono essere compensate in tempo e ti deve essere accordato un congedo di uguale durata entro un periodo adeguato. In caso di retribuzione in denaro, tu sarai versato un supplemento del 25% (salvo se un CCL o un accordo scritto prevede altre disposizioni)

Annota scrupolosamente tutte le ore lavorative che hai prestato e verifica i conteggi predisposti dal tuo datore di lavoro. Unia ti mette a disposizione un libretto per la registrazione delle ore lavorative che può facilitarti il compito di far valere i tuoi diritti in caso di disaccordo con il/la tuo/a superiore.



Il lavoro su chiamata: una piaga del commercio al dettaglio ...

Il lavoro su chiamata

In questa tipologia di lavoro, le prestazioni lavorative hanno un carattere discontinuo e dipendono dall'attività commerciale. Se il contratto di lavoro non prevede un numero minimo di ore di lavoro o un grado di occupazione fisso, l'attività lavorativa può variare di mese in mese e non garantisce una retribuzione adeguata.

Il lavoro su chiamata è una piaga del commercio al dettaglio. Questa tipologia di lavoro in costante aumento ostacola il rapporto tra la vita familiare e quella lavorativa.

Chiedi un contratto di lavoro con un grado di occupazione fisso o un numero predefinito di ore di lavoro settimanali.

La pianificazione degli orari di lavoro

L'Ordinanza concernente la legge sul lavoro (art. 69 OLL 1) stabilisce che di regola gli orari di lavoro devono essere comunicati con almeno due settimane di anticipo. Le modifiche degli orari devono restare un'eccezione strettamente riservata alle urgenze.

Chiedi al tuo datore di lavoro di comunicarti i piani di lavoro con l'anticipo prescritto a norma di legge! Se sei in difficoltà, Unia può aiutarti.



Ogni minuto di lavoro conta!

I conteggi di cassa

Le attività che esegui nel quadro dell'apertura e della sistemazione del negozio rientrano nell'orario di lavoro. La stessa considerazione vale anche per i conteggi di cassa.

Se il tuo capo ti manda a casa

Se il tuo nominativo figura nei piani di lavoro, ma poi il/la tuo/a capo/a rinuncia ai tuoi servizi, hai comunque diritto al salario.

Hai diritto all'intero salario anche quando il tuo capo ti manda a casa prima della fine del turno con il pretesto di una ridotta attività commerciale.

Annotta le ore di lavoro che hai effettivamente prestate e chiedi che vengano contabilizzate.

Nel tuo diario delle ore lavorative, ricorda di conteggiare anche le ore «non lavorate», non solo quelle effettivamente prestate.



La pausa è d'obbligo

Le pause

Esistono due tipi di pause: la «pausa caffè» del mattino e del pomeriggio (con una durata di 10, 15 o 20 minuti) e la più lunga «pausa pranzo». La lavoratrice o il lavoratore fruiscono della pausa quando possono allontanarsi dalla postazione di lavoro.

La pausa pranzo non è mai retribuita. A seconda dei casi, le pause brevi possono invece essere retribuite.

A norma di legge (art. 15 LL) le pause devono essere accordate come segue:

- 15 minuti per 5,5 ore di lavoro
- 30 minuti per 7 ore di lavoro
- 60 minuti per 9 ore di lavoro

**Esigi il rispetto
delle disposizioni
legislative in
materia di pause.**



Un riposo ben meritato!

Il diritto alle vacanze

Ogni anno la lavoratrice o il lavoratore ha diritto ad almeno 20 giorni di vacanze, ovvero quattro settimane.

I giovani con meno di 20 anni hanno invece diritto a 25 giorni di vacanze all'anno, ovvero 5 settimane.

I contratti collettivi di lavoro (CCL) possono contemplare disposizioni più favorevoli in funzione dell'età e dell'anzianità di servizio.

Se avete una retribuzione oraria non percepite il salario quando siete in vacanza. L'indennità per le vacanze deve però essere aggiunta al vostro salario orario. La percentuale è dell'8,33% per 20 giorni di vacanze e del 10.64% se avete diritto a 25 giorni.

Annota sistematicamente i giorni di vacanza di cui fruisce e controlla il tuo diritto annuo alle vacanze! Se sei in difficoltà, Unia sarà lieta di sostenerti e consigliarti.



Ogni lavoro va retribuito!

Il salario

In linea di principio il salario deve essere versato al più tardi l'ultimo giorno del mese, tramite bonifico bancario o postale, benché alcune imprese prevedano ancora il pagamento in contanti. Firma la ricevuta dopo avere contato la somma.

Per il personale retribuito all'ora è possibile convenire oralmente o tramite contratto il versamento del salario il 10 o il 15 del mese.

Salvo laddove previsto da un apposito contratto collettivo di lavoro (CCL) o un contratto aziendale, nel commercio al dettaglio il salario minimo non esiste.

La legislazione svizzera non prescrive l'obbligo di versare la tredicesima mensilità. Ciò è tuttavia già d'uso comune in un certo numero di aziende.

Unia si batte attivamente per ottenere **un CCL su scala nazionale** e **un salario minimo di 4000 franchi**

Se un ritardo salariale si protrae oltre il 10° giorno del mese successivo, fai valere tempestivamente i tuoi diritti per iscritto.



Sono incinta!

Il periodo della gravidanza e del parto

Per ragioni di salute, ti raccomandiamo di comunicare la gravidanza ai tuoi superiori in tempi relativamente brevi. Il tuo rapporto di lavoro non può essere rescisso per tutta la durata della gravidanza, né nelle 16 settimane che seguono il parto.

Tuttavia, se sei ancora nel periodo di prova (primi 3 mesi di lavoro), non benefici della protezione legale prevista per la gravidanza.

Ti raccomandiamo inoltre di non rescindere il tuo rapporto di lavoro prima del parto per non perdere il diritto all'indennità di maternità.

Secondo la legge hai diritto al pagamento dell'80% del salario lordo durante 14 settimane (al massimo CHF 187.- al giorno).

Speciali disposizioni legislative proteggono la salute della donna incinta e della madre che allatta.

Richiedi al tuo sindacato tutte le informazioni relative ai diritti delle donne.



Se mi ammalo ...

Certificato medico

Salvo diverse disposizioni previste da un contratto o un regolamento aziendale, dopo tre giorni di assenza consecutiva devi presentare un certificato medico. Il certificato di assenza per malattia indica la durata dell'incapacità lavorativa nonché il grado e il motivo dell'assenza. Ogni altra informazione rientra nella sfera privata della lavoratrice et del lavoratore.

Non dimenticare di avvertire i tuoi superiori gerarchici dal primo giorno di assenza.

Un figlio si ammala ...

Se tuo figlio o tua figlia si ammala, dietro presentazione di un certificato medico il tuo datore di lavoro deve accordarti un congedo. Puoi quindi assumerti le tue responsabilità familiari per accudire un figlio malato, ma per non più di tre giorni per ogni caso di malattia (LL,art.36).

Il pagamento del salario in caso di malattia

In Svizzera l'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia (APG) non è obbligatoria e non tutti i datori di lavoro ne stipulano una. Tale assicurazione non va confusa con l'assicurazione malattia obbligatoria (LAMal) o con l'assicurazione malattia complementare, che la persona assicurata può scegliere.



Il datore di lavoro è libero di stipulare un'APG per il proprio personale contro la perdita di guadagno in caso di malattia. Se godi di questa copertura assicurativa, almeno la metà dei premi è pagata dal datore di lavoro e l'altra metà dal/dalla dipendente.

Nella maggior parte dei casi non viene pagato l'intero salario: a seconda della copertura assicurativa, di norma la lavoratrice o il lavoratore riceve l'80% del salario AVS per 720 giorni.

Se vuoi sapere se benefici di un APG, consulta il tuo conteggio salariale e verifica se ti vengono detratti gli appositi contributi (IPG). Oppure, controlla se il tuo contratto contiene disposizioni in materia di APG.

Quando il datore di lavoro non è assicurato, ha tuttavia secondo legge (Art. 324a CO) certi obblighi salariali in caso di malattia (min. 3 settimane, o più secondo gli anni lavorati).

Unia rivendica l'introduzione generalizzata di un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia.

Chiedi al tuo datore di lavoro di comunicarti il nome dell'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia e le condizioni in vigore.



Le donne e gli uomini sono uguali davanti alla legge

La parità salariale

L'articolo 8 della Costituzione svizzera sancisce che «uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore».

Così, secondo la legge sulla parità, è vietato discriminare le/i lavoratrici/tori a causa del loro sesso. Questo principio vale per l'assunzione, l'assegnazione di compiti, la retribuzione, nonché per la formazione, il perfezionamento professionale, la promozione e la disdetta del rapporto di lavoro.

Nella realtà le cose vanno diversamente e spesso le donne sono discriminate. C'è comunque ancora tanto lavoro da fare prima di realizzare effettivamente la parità, soprattutto in materia di salari.

Se hai dubbi sul rispetto della parità salariale, confronta il tuo salario e le tue condizioni di lavoro con quelli dei tuoi colleghi e consulta il sindacato per far valere i tuoi diritti.



Buono a sapersi

La videosorveglianza sul posto di lavoro

La legislazione svizzera autorizza la videosorveglianza nei negozi per proteggere beni e persone, ad esempio allo scopo di prevenire furti o aggressioni.

Il datore di lavoro non può in alcun caso utilizzare telecamere per sorvegliare o controllare il comportamento del proprio personale. Le telecamere devono imperativamente essere orientate in modo tale da registrare solo le immagini «necessarie». Il benessere del personale deve essere preservato.

Il controllo delle borse

Succede che allo scopo di prevenire furti, un datore di lavoro chieda al proprio personale di sottoporsi ad un controllo delle borse. A tal fine occorre tuttavia il previo consenso dei collaboratori interessati.

Un controllo più minuzioso (degli effetti personali e sulla persona) può essere effettuato solo in presenza di sospetti concreti. In tali casi il personale può esigere che il controllo avvenga in presenza della polizia.

Se questi principi non vengono rispettati, contatta il sindacato Unia per far valere i tuoi diritti.

La Legge federale sulla protezione dei dati regola la disciplina valida in materia di videosorveglianza.



Le scelte dell'abbigliamento

Gli abiti

La problematica dell'abbigliamento sul posto di lavoro è una questione di routine nel settore del commercio al dettaglio. Taluni/datori/trici di lavoro arrivano al punto di proibire un determinato vestiario o di consigliare il genere di abiti di lavoro che desiderano.

Non esiste alcuna base legale nel codice delle obbligazioni né nella legge sul lavoro che tratti direttamente il tema degli abiti da indossare sul luogo di lavoro.

In pratica ci sono varie soluzioni:

- il/la datore/trice di lavoro fornisce l'abbigliamento e ne paga il prezzo;
- il/la datore/trice di lavoro accorda una somma forfettaria mensile che va aggiunta al salario;
- il/la datore/trice di lavoro concede sconti (o ribassi) sulla merce proveniente dal suo negozio.

Alcuni contratti collettivi di lavoro (CCL) contengono disposizioni sull'abbigliamento di lavoro.

Se hai domande circa l'abbigliamento da portare sul tuo posto di lavoro, Unia ti aiuterà a chiarire i tuoi diritti.



Il rispetto del datore di lavoro è un tuo diritto!

Gli errori di cassa

Nel commercio al dettaglio gli errori di cassa possono verificarsi. In simili casi, il datore di lavoro deve farsi carico del rischio legato a tali errori.

Quando si verifica un simile errore, il tuo datore di lavoro non può addebitarti l'ammanco di cassa.

Il lavoro senza luce naturale

Un numero molto elevato di dipendenti del commercio al dettaglio lavora tutto il giorno senza luce naturale. Per queste postazioni di lavoro è pertanto prevista l'adozione di speciali misure:

- apertura di finestre ostruite (p.es. da decorazioni, tende oscuranti ecc.);
- rotazione interna del personale per beneficiare della luce del giorno;
- pause supplementari retribuite di 20 minuti per ogni mezza giornata di lavoro.

Se questi principi non vengono rispettati, contatta il sindacato Unia per far valere i tuoi diritti.

Con riferimento alla terza misura, una sentenza del Tribunale amministrativo di Zurigo nel 2013 ha confermato la legittimità delle pause supplementari di 20 minuti come strumento adeguato per compensare la mancanza di luce naturale.

Un aiuto concreto e consulenze personali

Consulenza e protezione giuridiche

Unia ti consiglia gratuitamente e offre protezione giuridica in caso di controversie relative al contratto di lavoro o al licenziamento. Ti assiste inoltre nella redazione di lettere.

Perfezionamento professionale

Unia sostiene finanziariamente il tuo perfezionamento professionale e sindacale e ti propone una vasta gamma di corsi interessanti e gratuiti.

Una cassa disoccupazione efficace

Unia gestisce la più grande cassa disoccupazione della Svizzera. Il tuo sindacato ti accompagna anche nei difficili momenti della disoccupazione.

Un'informazione di qualità

Ogni settimana gli affiliati e le affiliate di Unia ricevono gratuitamente il giornale «area», con interessanti informazioni d'attualità relative al mondo sindacale, economico e sociale del nostro Paese.

Un impegno su misura

Unia lascia a te la scelta del grado del tuo impegno sindacale. Puoi decidere di essere un affiliato sostenitore oppure un fiduciario attivo. Se scegli di partecipare attivamente alla vita del sindacato, puoi intervenire a livello di rami professionali, regioni e sezioni ed entrare a far parte di gruppi d'interesse. La tua affiliazione ad Unia non sarà mai comunicata al tuo datore di lavoro.

Il segretariato Unia della tua regione (coordinate di contatto in fine libretto) resta a tua completa disposizione per ogni eventuale informazione supplementare.

Una protezione efficace per il personale

Il contratto collettivo di lavoro (CCL)

Un CCL è un accordo siglato da uno o più sindacati e una o più associazioni padronali. Esso fissa in modo collettivo le condizioni lavorative e salariali di un'impresa o un ramo professionale.



Un CCL può essere siglato a livello nazionale (p.es. il contratto dell'industria alberghiera e della ristorazione), a livello cantonale (p.es. Ginevra e Neuchâtel) o all'interno di un'impresa (p.es. Coop). Il sindacato Unia è parte contraente di circa 270 CCL conclusi in tutti i rami professionali.

Le condizioni di lavoro del commercio al dettaglio devono essere migliorate con la massima urgenza. Nel nostro Paese oltre 320'000 persone lavorano nel ramo della vendita e meno della metà gode della copertura di un CCL. Gli altri non beneficiano di alcuna tutela.

Un CCL per il commercio al dettaglio consentirebbe di fissare condizioni di lavoro dignitose per tutto il personale della vendita.

Sul sito
www.servizio-ccl.ch
puoi trovare
numerosi esempi
di CCL.



I vantaggi concreti di un CCL

Un contratto collettivo di lavoro comporta numerosi vantaggi rispetto al minimo legale:

Legge attuale senza CCL	Esempi con un CCL
50 ore di lavoro settimanali	41 ore di lavoro settimanale
Lavoro su chiamata	Divieto di lavoro su chiamata
Nessun sabato libero	Almeno un sabato libero al mese (per un lavoro a tempo pieno)
4 settimane di vacanze	Più di 5 settimane di vacanze (secondo l'età o l'anzianità di servizio nell'azienda)
14 settimane di congedo maternità (80% del salario)	16 settimane di congedo maternità (100% del salario)
Nessun salario minimo	Salari minimi in base al livello di formazione
Nessuna 13ma mensilità	13ma mensilità garantita
Nessun controllo delle condizioni di lavoro	Controlli della commissione paritetica in merito al rispetto delle condizioni di lavoro



Il Sindacato.

**Unia è il sindacato del
commercio al dettaglio**

Aderisci ad Unia!

**Il miglioramento delle condizioni
di lavoro è la nostra priorità!**



Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



Unia regione Ticino
Via Canonica 3
Casella postale 5650
6901 Lugano

Il miglioramento delle condizioni di lavoro è la nostra priorità!

Aderisci ad Unia!

Fai valere i tuoi diritti!

- Il sindacato Unia mi interessa. Vogliate contattarmi.**
- Vorrei partecipare ad un'assemblea. Vogliate invitarmi.**
- Vorrei distribuire il presente opuscolo tra le mie colleghe e i miei colleghi di lavoro. Vogliate inviarmi _____ esemplari.**

Per maggiori informazioni e adesioni online www.unia.ch

Nome

Cognome

Indirizzo

NPA/Luogo

Tel.

E-Mail

Datore di lavoro

Coordinate di contatto nelle tua regione

Aargau Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau T +41 848 333 003, aargau@unia.ch
Bern Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23 T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch
Berner Oberland Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch
Biel-Seeland/Solothurn Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch
Fribourg route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch
Genève chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13 T +41 848 949 120, geneve@unia.ch
Neuchâtel avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel T+41 848 203 090, tertiaire.neuchatel@unia.ch
Nordwestschweiz Rebgasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch
Oberaargau-Emmental Bahnhofstrasse 88, Postfach 1179, 3401 Burgdorf T +41 34 447 78 41, burgdorf@unia.ch
Ostschweiz-Graubünden Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen T +41 848 750 751, ostschweiz-graubunden@unia.ch
Ticino via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch
Transjurane rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch
Valais rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch
Vaud place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne T +41 848 606 606, vaud@unia.ch
Wallis Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch
Zentralschweiz St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch
Zürich-Schaffhausen Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

Segretariato centrale Unia

Settore terziario/commercio al dettaglio
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
3000 Berna 15
T +41 031 350 21 11
tertiaire@unia.ch
www.unia.ch

