

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

**per gli impiegati commerciali e tecnico-
commerciali e il personale di vendita
nel commercio al dettaglio**

Valevole dal 1° gennaio 2026

Traduzione: Il testo tedesco fa fede in caso di divergenza.

Buone ragioni per il contratto collettivo di lavoro (CCL)

Il valore di una buona cultura di dialogo e di reciproca disponibilità ad impegnarsi in una discussione non deve essere sottovalutata.

Situazioni win-win

Il Kaufmännischer Verband Zürich, quale organizzazione dei lavoratori e Arbeitgeber Zürich, quale organizzazione dei datori di lavoro, rappresentano gli interessi dei loro membri. Ambiti d'interesse e posizioni negoziali sono chiaramente definite. Sulla base di buoni rapporti a lungo termine, si possono raggiungere soluzioni costruttive e vantaggiose per entrambe le parti (situazioni win-win).

Condizioni quadro affidabili

Un contratto collettivo di lavoro è vincolante per un certo periodo di tempo e può quindi offrire la sicurezza necessaria di cui ha bisogno per un'azione lungimirante. Un contratto collettivo di lavoro protegge e rende stabile l'economia. Il contratto collettivo di lavoro contribuisce a garantire l'ordine e la sicurezza giuridica. La gestione delle crisi e gli interventi sono regolati e istituzionalizzati in partenariato.

Alta flessibilità

Le parti sociali sono flessibili e possono adattare un contratto collettivo in modo autonomo e rapido ai nuovi sviluppi. Al contrario, le modifiche legislative e la loro attuazione richiedono molto tempo.

Indice

Preambolo	6
------------------	----------

Disposizioni generali	6
------------------------------	----------

1.	Scopo	6
2.	Campo di applicazione	7
3.	Obbligo di pace	8
4.	Rappresentanze dei lavoratori nell'azienda	9
5.	Commissione Paritetica	9
6.	Tribunale arbitrale	10

Disposizioni del contratto di lavoro	11
---	-----------

Inizio e cessazione del rapporto di lavoro	11
---	-----------

7.	Conclusione del contratto di lavoro	11
8.	Periodo di prova	11
9.	Disdetta	11
10.	Protezione contro il licenziamento	15

Diritti e obblighi generali	16
------------------------------------	-----------

11.	Perfezionamento professionale	16
12.	Esercizio di funzioni pubbliche	17
13.	Obbligo di diligenza e di fedeltà	17
14.	Obbligo di rendiconto e di restituzione	18
15.	Registrazione di dati personali	18

Orario di lavoro e ferie	18
---------------------------------	-----------

16.	Orario di lavoro	18
17.	Lavoro straordinario	20
18.	Ferie	20

18a.	Congedo di maternità, per l'altro genitore e di adozione	22
18b.	Congedi di assistenza	23
19.	Tempo libero	24
19a.	Protezione della salute	24
19b.	Misure per rendere più flessibile l'orario di lavoro	25
19c.	Telelavoro	26

Rimunerazione **26**

20.	Stipendi e loro adeguamento	26
21.	Stipendi iniziali minimi e compensi per gli apprendisti	26
22.	Assegni famigliari	26
23.	Cessioni di stipendio	27
24.	Premi fedeltà	27

Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di impedimento alla prestazione lavorativa **27**

25.	Malattia, infortunio, adempimento di obblighi di legge, esercizio di carica pubblica	27
26.	Servizio militare, civile, di protezione civile e di Croce Rossa svizzera	30

Disposizioni di previdenza **31**

27.	Rimunerazione in caso di decesso	31
28.	Indennità di buonuscita in caso di previdenza professionale mancante o insufficiente	32

Disposizioni finali **33**

29.	Convenzioni più favorevoli	33
30.	Entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro	33
31.	Indice degli articoli CO sul contratto di lavoro individuale	34

Preambolo

Nella prospettiva di:

- creare moderne condizioni di lavoro e massimizzare la certezza di diritto per i lavoratori e i datori di lavoro;
- dare un contributo al benessere e all'ulteriore sviluppo di una sede aziendale competitiva che sia attraente per le aziende e per i lavoratori;
- promuovere un welfare sociale responsabile e sostenibile nel tempo, come pure un'autosufficiente attività dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- alimentare e promuovere una collaborazione e una cultura di dialogo tra le parti sociali, basata sulla fiducia e sul rispetto, conformemente al principio della buona fede;
- sostenere la formazione professionale e la formazione continua dei lavoratori e, in particolare, di continuare a promuovere, rafforzare e sviluppare il sistema duale di formazione;

il Kaufmännischer Verband Zürich, quale organizzazione dei lavoratori e Arbeitgeber Zürich, quale organizzazione dei datori di lavoro (collettivamente di seguito **"associazioni contraenti"**) concludono il seguente contratto collettivo di lavoro:

Disposizioni generali

1. Scopo

Il contratto collettivo di lavoro ha per scopo, nell'interesse dei datori di lavoro come pure degli impiegati commerciali e tecnico-commerciali e del personale di vendita nel commercio al dettaglio (in seguito detti semplicemente lavoratori),

- il mantenimento e la promozione di buoni rapporti fra i datori di lavoro e i loro lavoratori,
- la stipulazione di rapporti di lavoro adeguati ai tempi odierni,

Disposizioni generali

– l'approfondimento della collaborazione tra le associazioni padronali e i sindacati dei lavoratori.

Le associazioni contraenti si impegnano a fare rispettare le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo di lavoro.

2. Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro che sono membri di Arbeitgeber Zürich e che non hanno depositato alcuna dichiarazione scritta indicante il non assoggettamento al presente contratto collettivo di lavoro, da una parte, come pure quello dei loro impiegati commerciali qualificati, tecnico-commerciali, del personale di vendita qualificato nel commercio al dettaglio, dei lavoratori con istruzione accademica di qualsiasi facoltà, dall'altra parte.

I datori di lavoro, che sono membri di Arbeitgeber Zürich, hanno la possibilità, di volta in volta fino al 31 marzo per il 30 giugno, oppure fino al 30 settembre per il 31 dicembre, di annunciare per iscritto che non si assoggettano al presente contratto collettivo di lavoro (Opting-Out). I datori di lavoro, che sono membri di Arbeitgeber Zürich, possono dichiarare per iscritto in qualsiasi momento che si assoggettano al presente contratto collettivo di lavoro (Opting-in).

I nuovi membri di Arbeitgeber Zürich possono dichiarare per iscritto, durante i primi tre mesi della loro adesione, che non si assoggettano al presente contratto collettivo di lavoro con effetto dal momento dell'adesione a Arbeitgeber Zürich (Opting-Out).

Il segretariato di Arbeitgeber Zürich tiene in continuazione un elenco dei suoi membri, che non sono assoggettati a questo contratto collettivo di lavoro.

Il Kaufmännischer Verband Zürich riceve, di volta in volta, entro il 30 giugno, risp. entro il 31 dicembre di ogni anno civile, un elenco aggiornato al 1° luglio, risp. al 1° gennaio dei membri soggetti e non soggetti al contratto collettivo di lavoro.

Disposizioni generali

Ai datori di lavoro che sono membri di Arbeitgeber Zürich e che, per via della loro dichiarazione scritta (Opting-Out), non sono soggetto al presente contratto collettivo di lavoro, si consiglia di osservare complessivamente perlomeno le condizioni d'impiego contenute nel presente contratto collettivo di lavoro, sempre che non venga applicato un altro contratto collettivo di lavoro.

Il termine di «impiegato» risp. «lavoratore» include anche le impiegate risp. le lavoratrici.

Lavoratori, che in base alla loro formazione non possono essere assegnati a queste categorie e che, da almeno due anni abbiano eseguito in maniera autonoma i rispettivi lavori, vengono equiparati.

Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro sono pure applicabili ai lavoratori che svolgono regolarmente un'attività a tempo parziale.

3. Obbligo di pace

Le associazioni contraenti riconoscono l'importanza della pace nei rapporti di lavoro e si impegnano a conservarla incondizionatamente e, se necessario, a intervenire presso i loro membri per mantenerla. Per la durata del presente contratto collettivo di lavoro esse evitano qualsiasi lotta, anche per questioni che non sono regolate da questo contratto collettivo di lavoro. Non sono soggette a questo divieto relazioni oggettive non contenenti recriminazioni.

L'obbligo di pace incondizionata vale anche per i singoli datori di lavoro e lavoratori.

Le divergenze di opinione vanno composte con trattative dirette fra le associazioni contraenti o nella Commissione Paritetica (v. art. 5).

4. Rappresentanze dei lavoratori nell'azienda

Le associazioni contraenti si impegnano a promuovere una collaborazione comprensiva e reciproca fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze nelle aziende.

I loro compiti comprendono in particolare la vigilanza dell'osservanza e dell'applicazione del contratto collettivo di lavoro e dell'appoggio atto alla formazione e al perfezionamento dei lavoratori all'interno dell'azienda.

I membri delle rappresentanze dei lavoratori godono di una posizione di fiducia che li obbliga a osservare un comportamento impostato sulla buona fede. Pertanto essi non possono essere svantaggiati a causa dell'esercizio regolare della loro attività.

Nomina, attività e competenza delle rappresentanze dei lavoratori vengono regolate secondo la Legge sulla partecipazione (LPar).

5. Commissione Paritetica

Per la messa in pratica del presente contratto collettivo di lavoro e la promozione della collaborazione viene nominata una Commissione Paritetica, composta dello stesso numero di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dalle associazioni contraenti. La presidenza della Commissione spetta, a turno, a un rappresentante dei lavoratori rispettivamente dei datori di lavoro.

Le associazioni contraenti si impegnano a discutere nella Commissione Paritetica le questioni fondamentali del rapporto datore di lavoro/lavoratore sollevate da una delle associazioni contraenti.

Nel caso di divergenze di opinione sull'interpretazione del contratto collettivo di lavoro o nel caso che da una delle associazioni contraenti venga fatta valere una sua violazione, va cercato un accordo nella Commissione Paritetica.

Disposizioni generali

Le controversie fra datore di lavoro e lavoratore derivanti dai contratti di lavoro individuale vanno risolte per trattative dirette fra gli interessati. In seconda linea decide il tribunale ordinario.

6. Tribunale arbitrale

Le associazioni contraenti convengono di rimettere la decisione su eventuali controversie derivanti dal presente contratto a un tribunale arbitrale, il cui giudizio è inappellabile. Il tribunale arbitrale è costituito dal presidente e dai quattro arbitri nominati dalle associazioni contraenti (due per parte).

Il presidente viene eletto dagli arbitri nominati secondo cpv. 1. Si richiede l'unanimità. Se questo non è possibile, egli viene nominato dal presidente del Tribunale d'appello del Canton Zurigo.

Il presidente può istruire un procedimento di conciliazione orale. Per il resto vale il Codice di procedura civile (CPC; art. 353 segg. CPC).

Inizio e cessazione del rapporto di lavoro

7. Conclusione del contratto di lavoro

Il rapporto di lavoro viene regolato dal contratto di lavoro individuale. Vanno osservate le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Per il contratto si raccomanda di scegliere la forma scritta.

8. Periodo di prova

Quando il rapporto di lavoro non viene concordato per un periodo di tempo determinato, il primo mese vale, ai sensi dell'art. 335b CO, come periodo di prova, salvo differenti accordi scritti. In questo caso il periodo di prova non può comunque superare i tre mesi.

In caso di riduzione del periodo di prova effettivo in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova viene prolungato in misura corrispondente.

9. Disdetta

- 9.1. Per la disdetta del rapporto di lavoro valgono i seguenti termini di preavviso:
- durante il periodo di prova sette giorni, alla fine di una settimana lavorativa,
 - dopo il periodo di prova o nel caso che questo sia stato escluso per iscritto:
 - durante il 1° anno di servizio, alla fine del mese susseguente alla disdetta,
 - durante il 2° fino al 9° anno di servizio, alla fine del secondo mese susseguente alla disdetta,
 - a partire dal 10° anno di servizio, alla fine del terzo mese susseguente alla disdetta.

Tramite accordo scritto questi termini possono essere prolungati o abbreviati, ma non ridotti a meno di 1 mese.

Disposizioni del contratto di lavoro

Se il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto a un congedo per l'altro genitore ai sensi dell'art. 329g CO prima della fine del rapporto stesso, il termine di disdetta è prolungato del numero di giorni di congedo non ancora presi.

9.2. Se la controparte lo richiede, la disdetta deve essere motivata per iscritto.

9.3. La disdetta deve essere in possesso del destinatario al più tardi l'ultimo giorno del mese di disdetta. Se essa viene effettuata in forma scritta, come è consigliato, non è sufficiente consegnarla alla posta l'ultimo giorno del mese di disdetta (la data e il timbro postale non sono quindi determinanti).

9.4. Non è permesso concordare termini di disdetta differenti per il datore di lavoro e il lavoratore. In caso di violazione della presente disposizione, vale per entrambi il termine più lungo.

9.5. Con il raggiungimento dell'età a cui si ha diritto all'AVS, il rapporto di lavoro non cessa automaticamente, a meno che sia stato effettuato un accordo speciale al riguardo.

9.6. Disdetta illecita

La disdetta del rapporto di lavoro è illecita ai sensi dell'art. 336 CO, se essa viene data da una delle parti:

- a) a causa di una caratteristica inerente alla personalità della controparte, a meno che tale caratteristica non sia in relazione al rapporto di lavoro o pregiudichi notevolmente la collaborazione nell'azienda;
- b) perché la controparte esercita un diritto costituzionale, a meno che l'esercizio di tale diritto non violi un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi notevolmente la collaborazione nell'azienda;
- c) esclusivamente per impedire che la controparte possa acquisire diritti derivanti dal rapporto di lavoro;
- d) perché la controparte fa valere in buona fede i diritti derivanti dal rapporto di lavoro;

Disposizioni del contratto di lavoro

- e) perché la controparte presta servizio obbligatorio nell'esercito svizzero o nella protezione civile oppure adempie un dovere legale non intrapreso volontariamente.

Inoltre la disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è illecita, se viene data:

- a) perché il lavoratore è affiliato ad un'associazione di lavoratori, rispettivamente perché non vi è affiliato oppure perché esercita legalmente un'attività sindacale;
- b) finché il lavoratore è il rappresentante eletto dei lavoratori in un'istituzione aziendale o affiliata all'azienda e il datore di lavoro non aveva potuto dimostrare che aveva un fondato motivo per la disdetta;
- c) nell'ambito di un licenziamento in massa senza che la rappresentanza dei lavoratori o, in caso che essa non sussista, i lavoratori non siano stati consultati.

La protezione di un rappresentante dei lavoratori secondo cpv. 2 lettera b, il cui mandato cessa in seguito a trapasso del rapporto di lavoro, continua a persistere per tutto il tempo che il mandato avrebbe dovuto durare, in caso che il rapporto di lavoro non fosse stato trasferito.

- 9.7. La parte che disdice illecitamente il rapporto di lavoro è tenuta a risarcire la controparte ai sensi dell'art. 336a CO.

L'indennità viene fissata dal tribunale ordinario tenendo conto di tutte le circostanze. Essa non può però superare l'importo pari al salario del lavoratore per sei mesi. Restano riservate le pretese di risarcimento in base ad altro titolo legale.

Se la disdetta è illecita secondo l'art. 336 cpv. 2 lettera c CO, l'indennità non può ammontare a più del salario del lavoratore per due mesi.

Disposizioni del contratto di lavoro

- 9.8. Chi intende far valere il suo diritto ad un'indennità ai sensi degli art. 336 e 336a CO, è tenuto a comunicare per iscritto alla controparte la sua opposizione, al più tardi entro la fine del termine di disdetta. L'opposizione deve pervenire alla controparte, al più tardi alla fine del rapporto di lavoro (la data del timbro postale non è pertanto determinante).

Se l'opposizione è stata presentata nel modo dovuto e le due parti non possono accordarsi sul proseguimento del rapporto di lavoro, la parte che ha ricevuto la disdetta può far valere il suo diritto al risarcimento. Se non viene intentata una causa entro 180 giorni dalla fine del rapporto di lavoro, tale diritto decade.

- 9.9. Rescissione in tronco del rapporto di lavoro
Sia il datore di lavoro che il lavoratore possono sciogliere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza osservare i termini di disdetta; la rescissione in tronco del contratto deve essere motivata per iscritto, se la controparte lo richiede.

Come grave motivo vale, in special modo, qualsiasi situazione in base alla quale non si può in buona fede pretendere da chi dà la disdetta di proseguire il rapporto di lavoro.

Sull'esistenza o meno di tali circostanze decide il tribunale ordinario a libera discrezione. In nessun caso egli può però riconoscere come grave motivo l'impedimento del lavoratore alla prestazione lavorativa, se tale impedimento non è imputabile a sua colpa.

Se il datore di lavoro licenzia in tronco il lavoratore senza grave motivo, questo ha diritto al risarcimento di ciò che egli avrebbe guadagnato, se il rapporto di lavoro fosse cessato osservando il termine di disdetta o per scadenza del periodo contrattuale concordato.

Il lavoratore deve però permettere che gli venga computato ciò che ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ciò che ha guadagnato con altri lavori o che intenzionalmente ha omesso di guadagnare.

Disposizioni del contratto di lavoro

Il tribunale ordinario può condannare il datore di lavoro ai sensi dell'art. 337c cpv. 3 CO a pagare al lavoratore un'indennità stabilita a sua libera discrezione e tenendo conto di tutte le circostanze; tale indennità non può però superare il salario del lavoratore per sei mesi.

10. Protezione contro il licenziamento

Dopo il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro secondo l'art. 336c CO:

- a) finché la controparte presta servizio militare obbligatorio nell'esercito svizzero o servizio di protezione civile svizzero e se la prestazione di servizio duri più di undici giorni, quattro settimane prima e dopo;
- b) finché il lavoratore è impedito completamente o parzialmente alla prestazione lavorativa in seguito a malattia o infortunio non imputabile a sua colpa, e questo nel primo anno di servizio, per 30 giorni, a partire dal secondo e fino al quinto anno di servizio, durante 90 giorni, ed a partire dal sesto anno di servizio durante 180 giorni;
- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
- c^{bis}) prima del termine del congedo di maternità prolungato conformemente all'art. 329f cpv. 2 CO;
- c^{ter}) tra l'inizio del congedo di cui all'art. 329f cpv. 3 CO e l'ultimo giorno di congedo preso, ma al massimo per tre mesi a decorrere dalla fine del periodo stabilito nella lettera c;
- c^{quater}) finché sussiste il diritto al congedo di assistenza di cui all'art. 329i CO, ma al massimo per sei mesi a decorrere dall'inizio del termine quadro;
- c^{quinquies}) durante il congedo di cui all'articolo 329g^{bis} CO;
- d) finché il lavoratore, con il consenso del datore di lavoro, partecipa ad un servizio ordinato dalle autorità federali competenti per un'azione di soccorso all'estero.

La disdetta data durante uno dei periodi di attesa menzionati al cpv. 1 è nulla; quando invece la disdetta è stata data prima dell'inizio di tale periodo, ma il termine di disdetta non è scaduto completamente al suo subentrare, il suo decorso viene interrotto e viene continuato solo al termine del periodo di attesa.

Disposizioni del contratto di lavoro

Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale un giorno finale, come la fine del mese o della settimana lavorativa, e la fine del termine di disdetta prolungato non coincide con un tale giorno, essa viene posticipata fino al giorno finale successivo.

Diritti e obblighi generali

11. Perfezionamento professionale

- 11.1. A tutti i lavoratori interessati viene offerta, su richiesta, l'opportunità, al più tardi dopo un anno d'impiego, di partecipare annualmente per almeno cinque giorni lavorativi retribuiti a qualificati corsi di formazione professionale interna o esterna o alla formazione per funzioni nell'ambito di associazioni professionali o commissioni aziendali. Lo stesso vale dall'inizio del tirocinio per soggiorni linguistici degli apprendisti. Nel caso di attività a tempo parziale, i giorni lavorativi retribuiti possono essere ridotti di conseguenza. Invece di ore lavorative, può essere concesso un contributo equivalente ai costi della formazione professionale sopra menzionata. La formazione e il suo tempo sono determinati tenendo conto sia degli interessi del lavoratore che del datore di lavoro. Il lavoratore deve comprovare la partecipazione alla formazione concordata; il datore di lavoro deve confermare, su richiesta, la partecipazione del lavoratore alla formazione interna.
- 11.2. Per gli esami professionali federali e professionali superiori (vale a dire per gli esami per il conseguimento di una qualifica professionale federale o di un diploma federale, i diplomi delle scuole tecniche superiori e gli esami di bachelor e master presso le scuole universitarie professionali e le università) sono concessi fino a quattro giorni liberi aggiuntivi senza deduzione del salario, a condizione che gli esami si svolgano durante l'orario di lavoro.

Disposizioni del contratto di lavoro

- 11.3. Si raccomanda al datore di lavoro di stabilire un bilancio annuale per la formazione aziendale e di registrare i diritti e gli obblighi reciproci associati alla formazione in un accordo di formazione individuale.

12. Esercizio di funzioni pubbliche

Per l'esercizio di funzioni pubbliche è necessario il consenso del datore di lavoro, quando tale attività influisca sul rapporto di lavoro. Il consenso può venire negato solo per gravi motivi. La continuazione del pagamento dello stipendio per la perdita di lavoro si attiene all'art. 25.

13. Obbligo di diligenza e di fedeltà

Il lavoratore deve eseguire diligentemente il lavoro affidatogli, curando fedelmente i giusti interessi del datore di lavoro.

Egli deve utilizzare a regola d'arte le macchine, gli utensili, le installazioni e gli impianti tecnici nonché i veicoli del datore di lavoro e trattare con cura questi stessi come pure il materiale messogli a disposizione per l'esecuzione del lavoro.

Per tutta la durata del rapporto di lavoro il lavoratore non può eseguire dietro compenso lavori per conto terzi, qualora egli leda il suo obbligo di fedeltà, in particolare facendo concorrenza al datore di lavoro.

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il lavoratore non può sfruttare o comunicare ad altri qualsiasi fatto da mantenere segreto, come segreti di fabbricazione e commerciali, dei quali sia giunto a conoscenza durante il servizio per il datore di lavoro; anche terminato il rapporto di lavoro egli è tenuto a mantenere il segreto, quando questo sia necessario per tutelare i giusti interessi del datore di lavoro.

Disposizioni del contratto di lavoro

14. Obbligo di rendiconto e di restituzione

Il lavoratore è tenuto a rendere conto al datore di lavoro di tutto quanto egli riceva da terzi durante lo svolgimento della sua attività contrattuale per di lui conto, in particolare delle somme di denaro. Egli deve consegnare immediatamente tutto al datore di lavoro.

In particolare, alla cessazione del rapporto di lavoro egli deve restituire immediatamente al datore di lavoro tutto quello che ha prodotto durante lo svolgimento della sua attività contrattuale, che gli è stato affidato per la durata del rapporto di lavoro o che comunque sia giunto in suo possesso.

15. Registrazione di dati personali

Il datore di lavoro può registrare dati relativi al lavoratore solo se essi concernono il rapporto di lavoro o sono necessari per l'attuazione del contratto di lavoro (Art. 328b CO). Per il resto valgono le normative della Legge sulla protezione dei dati (LPD).

Orario di lavoro e ferie

16. Orario di lavoro

- 16.1. Il normale orario lavorativo settimanale va da 40 a 42 ore. Sono possibili diverse regolamentazioni aziendali per la configurazione dell'orario di lavoro. In ogni caso, il normale orario di lavoro per gli occupati a tempo pieno ammonta a 40-42 ore settimanali, risp., su base annua, a 2080 ore (52x40 ore) e fino a 2184 ore (52x42 ore), calcolate senza pause.
- 16.2. Quale tempo di lavoro vale il tempo durante il quale il lavoratore deve restare a disposizione del datore di lavoro. Per il personale di vendita viene considerato tempo di lavoro anche il tempo impiegato per i preparativi e per mettere in ordine nonché per servire i clienti dopo la chiusura del negozio. Il tempo per andare o tornare dal lavoro non vale come tempo lavorativo.

Disposizioni del contratto di lavoro

- 16.3. I giorni seguenti valgono come giorni festivi generali, nei quali non si lavora: Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale (25 dicembre) e S. Stefano (26 dicembre).

La stessa regola vale per i giorni festivi locali (p. es. nella città di Zurigo il Berchtoldstag (2 gennaio) come pure il pomeriggio dei lunedì di Sechsläuten e Knabenschiessen). È possibile una soluzione differente equivalente.

- 16.4. I lavoratori hanno diritto ogni settimana, oltre al giorno di riposo settimanale (di regola la domenica) anche ad un giorno libero intero oppure a due mezze giornate libere. Tuttavia tale diritto non sussiste se un giorno festivo generale come descritto all'art. 16.3 cade nel giorno della settimana nel quale normalmente vengono concessi il giorno o la mezza giornata liberi.

Nei giorni nei quali viene concessa la mezza giornata libera l'orario lavorativo non può superare la metà del normale orario lavorativo giornaliero.

- 16.5. I lavoratori, che vengono impiegati nella vendita serale almeno fino alle ore 20.00, hanno diritto ad una pausa di ristoro di almeno 30 minuti, se inizino il lavoro prima delle ore 16.30. Se le ore lavorative, comprese le vendite serali, fosse superiore alle 8 ore in quel giorno, i lavoratori hanno diritto in più, a spese del datore di lavoro, ad una pausa per la consumazione di un pasto adeguato all'interno o all'esterno dell'azienda.

Una dovuta considerazione è data ai comodi servizi di trasporto pubblico per i dipendenti che lavorano nelle ore serali di vendita e che vivono fuori città.

Nel caso dei lavoratori che abitano fuori città, per la vendita serale si terrà il dovuto conto degli orari dei treni.

17. Lavoro straordinario

- 17.1. Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro concordato in base all'art. 16.1 o il normale orario lavorativo dell'azienda. I lavoratori sono tenuti alla prestazione di lavoro straordinario sempre che siano in grado di farlo e in buona fede lo si possa da essi pretendere. Le pretese per la compensazione e il pagamento del lavoro straordinario devono venire fatte valere alla fine di ogni mese.
- 17.2. Salvo diverso accordo scritto, i datori di lavoro compensano il lavoro straordinario, sia in quanto ordinato sia in quanto necessario per l'attività dell'azienda, con una maggiorazione oraria del 25%, come segue:
- È permessa fundamentalmente la compensazione degli straordinari con tempo libero, con un supplemento del 25%.
 - Laddove, per ragioni aziendali, una compensazione in termini di tempo libero non fosse possibile, gli straordinari verranno pagati con un salario maggiorato del 25%.
- 17.3. Le maggiorazioni obbligatorie ai sensi della legge sul lavoro prevalgono sulle maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 17.2 (senza alcuna cumulazione).

18. Ferie

- 18.1. Il diritto annuale alle ferie pagate ammonta a 5 settimane (= 25 giorni lavorativi nel caso di 5 giorni settimanali a tempo pieno).

Dall'inizio dell'anno civile, nel quale viene compiuto il 60° anno d'età, viene concesso un giorno di ferie supplementare e successivamente si aggiunge un ulteriore giorno di ferie ogni anno. Se già prima il diritto alle ferie superava le cinque settimane, il datore di lavoro non è obbligato a concedere più di sei settimane di ferie (30 giorni lavorativi).

Per gli apprendisti, il diritto annuale alle ferie pagate ammonta a 6 settimane (=30 giorni lavorativi).

Disposizioni del contratto di lavoro

Alle ferie dei lavoratori con funzioni dirigenziali va prestata particolare attenzione, tenendo conto delle prestazioni, delle funzioni e della responsabilità.

- 18.2. Per gli impiegati a tempo parziale il pagamento dello stipendio durante le ferie viene calcolato in base alle ore lavorative regolarmente prestate durante l'anno civile in questione.

Se il calcolo avviene in base alle giornate lavorative, gli impiegati a tempo parziale hanno diritto ad una quota annuale di ferie pagate equivalente al grado di occupazione.

- 18.3. Le ferie devono venire concesse possibilmente in un periodo ininterrotto una volta all'anno almeno 2 settimane. Normalmente esse non vanno suddivise in periodi inferiori a una settimana. Il datore di lavoro fissa il periodo di ferie, tenendo però possibilmente conto dei desideri del lavoratore.
- 18.4. I giorni festivi generali ai sensi dell'art. 16.3 cpv. 1 che cadono durante le ferie del lavoratore non devono venire conteggiati come giorni di ferie.
- 18.5. Le ferie aziendali vengono detratte dal diritto annuale delle ferie. Tuttavia, non possono dar luogo a detrazioni salariali nel caso di un rapporto di lavoro non risolto, di un licenziamento del datore di lavoro o di un licenziamento del impiegato per motivi di cui è responsabile il datore di lavoro, se il lavoratore non ha sufficienti diritti alle ferie al momento delle ferie aziendali.
- 18.6. Nel caso che un lavoratore si ammali o resti vittima di un infortunio durante le sue ferie, i giorni di totale incapacità lavorativa, certificati dal medico e non imputabili a sua colpa, non valgono come giorni di ferie. Il lavoratore deve immediatamente informarne il datore di lavoro.

Disposizioni del contratto di lavoro

- 18.7. Assenze dovute a malattia, gravidanza, infortunio e servizio militare, civile, di protezione civile e di Croce Rossa, le ferie possono essere ridotte, se oltrepassino i tre mesi durante l'anno civile o per singolo episodio. Per la durata del percepimento di un congedo di maternità all'art. 329f CO, di un congedo per l'altro genitore all'art. 329g CO o di un congedo in caso di decesso della madre all'art. 329g^{bis} CO, di un congedo di assistenza all'art. 329i CO o di un congedo di adozione all'art. 392j CO, non avviene alcuna riduzione del diritto alle ferie.

Per ogni ulteriore mese di assenza il diritto alle ferie può essere ridotto di $\frac{1}{12}$; le frazioni di 15 e più giorni di calendario contano come un mese intero.

- 18.8. Le brevi assenze dal lavoro per gravi motivi (v. art. 19), come pure il tempo necessario per l'esercizio di pubbliche funzioni (v. art. 12) non vengono compensati con le ferie.
- 18.9. I lavoratori che entrano o escono dal servizio nel corso dell'anno ottengono le ferie pro rata. È possibile la richiesta di restituzione di ferie prese di troppo.
- 18.10. Le ferie vanno prese in natura durante l'anno civile in questione. Normalmente non è permessa la compensazione con prestazioni in denaro.

18a. Congedo di maternità, di paternità e di adozione

- 18a.1 Il congedo di maternità di almeno 14 settimane si attiene all'art. 329f CO e il suo indennizzo all'art. 16b segg. Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).
- 18a.2 Il congedo per l'altro genitore e il suo indennizzo si attengono all'art. 329g e 329g^{bis} CO e all'art. 16i segg. Legge sulle indennità di perdita di guadagno.

Disposizioni del contratto di lavoro

Il lavoratore, oltre al diritto ai sensi dell'art. 329g CO, entro il primo anno dalla nascita del figlio, può usufruire aggiuntivamente di un congedo non retribuito fino a due settimane. Il momento del congedo deve essere concordato tenendo conto delle possibilità operative dell'azienda e degli interessi del lavoratore.

- 18a.3 Il congedo di adozione di 2 settimane e il suo indennizzo si attengono all'art. 329j CO e all'art. 16t segg. Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

18b. Congedi di assistenza

- 18b.1 Il congedo di assistenza ai familiari e il suo indennizzo si attiene all'art. 329h CO.
- 18b.2 Il congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio si attiene all'art. 329i CO e all'art. 16n segg. Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

19. Tempo libero

19.1. Su richiesta, al lavoratore vengono concessi in particolare le seguenti ore libere o i seguenti giorni senza riduzione di stipendio, sempre che cadano per necessità durante l'orario lavorativo:

- matrimonio del lavoratore 2 giorni
- matrimonio in famiglia o nella parentela 1 giorno
- decesso in famiglia
 - in casa propria 3 giorni
 - fuori di casa propria fino a 3 giorni
- decesso di altri parenti o conoscenti stretti il tempo per partecipare al funerale
- giornata informativa e reclutamento per servizio militare, civile, di protezione civile e di Croce Rossa il tempo necessario
- proprio trasloco
 - nella regione di residenza 1 giorno
 - a distanze maggiori (80 km o più) fino a 2 giorni
- per recarsi dal medico o dal dentista il tempo necessario
- per la ricerca di un nuovo posto a disdetta avvenuta il tempo necessario

19.2. Agli appartenenti a minoranze religiose, nei loro giorni festivi di culto si deve concedere il tempo necessario per assistere alle funzioni.

19a. Protezione della salute

Il datore di lavoro promuove la salute attraverso informazioni regolari e sensibilizzazione. Si raccomanda di far pervenire all' impiegato il volantino di Arbeitgeber Zürich / Kaufmännischer Verband Zürich «Protezione della salute psicosociale sul posto di lavoro».

19b. Misure per rendere più flessibile l'orario di lavoro

19b.1 Il datore di lavoro cerca, in accordo con gli interessi e le condizioni quadro della società, di esaminare le possibilità di gestire in modo flessibile l'orario di lavoro, tenendo conto delle esigenze delle rispettive fasi di vita degli impiegati.

Oltre ad adeguare il livello di occupazione, in particolare per gli impiegati con obblighi di assistenza e impiegati a partire dall'età di 55 anni, nonché l'accordo di congedo non retribuito, in particolare per situazioni speciali come la nascita o l'adozione di un bambino, sono disponibili le seguenti ulteriori misure possibili:

- Flessibilità dell'orario di lavoro normale attraverso l'introduzione dell'orario flessibile o annuale, sistema di «crediti» («banca delle ore»), ecc.
- Introduzione di lavoro a domicilio (homeoffice), lavoro condiviso (jobsharing), ecc.
- Acquisto di vacanze aggiuntive o giorni liberi.

19b.2 Si raccomanda di considerare favorevolmente le preoccupazioni dell'impiegato, in particolare per quanto riguarda l'adeguamento del livello di occupazione o la concessione di congedi non retribuiti.

Il datore di lavoro dovrebbe consigliare all'impiegato, il cui orario di lavoro sarà ridotto, di informarsi sulle possibili conseguenze per i suoi diritti pensionistici dall'AVS e dalla previdenza professionale, prima di concordare la riduzione del livello di occupazione. Ciò vale in particolare per gli impiegati di età pari o superiore a 55 anni in merito alle opzioni legali per salvaguardare il pieno diritto a pensione dal regime pensionistico aziendale.

Ogni cinque anni e al più presto a partire dal sesto anno di servizio, il lavoratore ha diritto a un congedo non retribuito fino a due settimane. Il momento del congedo deve essere concordato tenendo conto delle possibilità operative dell'azienda e degli interessi del lavoratore. Il mancato utilizzo non comporta alcun aumento del diritto.

Disposizioni del contratto di lavoro

19c. Telelavoro

Qualora i lavoratori svolgano la propria attività anche in telelavoro (da casa o altrove), si consiglia ai datori di lavoro di regolarne per iscritto i relativi requisiti e le condizioni in conformità con l'opuscolo «Homeoffice» di Arbeitgeber Zürich e Kaufmännischer Verband Zürich.

Rimunerazione

20. Stipendi e loro adeguamento

Lo stipendio viene convenuto individualmente fra il datore di lavoro e il lavoratore e controllato periodicamente conformemente alla situazione. Per stabilire e adeguare lo stipendio va soprattutto tenuto conto delle prestazioni, poi della funzione e delle esigenze del posto di lavoro, nonché del cambiamento del costo della vita. Inoltre si può tenere conto della durata dell'impiego.

A parità di requisiti, uomini e donne vanno remunerati in uguale misura.

21. Stipendi iniziali minimi e compensi per gli apprendisti

Gli stipendi iniziali minimi per gli impiegati commerciali e tecnico-commerciali e il personale di vendita nel commercio al dettaglio come pure i compensi minimi per gli apprendisti di queste categorie vengono fissati in un regolamento degli stipendi che costituisce parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro, ma che può venire disdetto rispettivamente modificato separatamente dalle associazioni contraenti.

22. Assegni famigliari

I datori di lavoro si impegnano a pagare ai loro lavoratori degli assegni famigliari pari almeno al minimo previsto dalle disposizioni legali vigenti di volta in volta.

23. Cessioni di stipendio

Il lavoratore può cedere o costituire in pegno i suoi crediti salariali futuri a garanzia dei suoi obblighi legali per gli alimenti ed il sostentamento dei famigliari, e questo nella misura in cui tali crediti sono pignorabili; a richiesta di un interessato l'Ufficio esecuzioni del domicilio del lavoratore stabilisce l'importo che non è pignorabile ai sensi dell'art. 93 della Legge sull'esecuzione e sul fallimento (LEF).

La cessione e la costituzione in pegno dei crediti salariali futuri a garanzia di altri impegni sono nulle.

24. Premi fedeltà

Si raccomanda di concedere ai lavoratori, al compimento

- | | |
|---|-----------------------------|
| – del 10° anno di servizio | 1/4 dello stipendio mensile |
| – del 15° anno di servizio | 1/2 dello stipendio mensile |
| – del 20° anno di servizio | 3/4 dello stipendio mensile |
| – del 25° anno di servizio | 1 stipendio mensile intero |
| – e successivamente ogni altri 5 anni un ulteriore stipendio mensile,
se non ci sono altre prestazioni paragonabili. | |

Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di impedimento alla prestazione lavorativa

25. Malattia, infortunio, adempimento di obblighi di legge, esercizio di carica pubblica

- 25.1. Se il rapporto di lavoro è durato più di un mese, in caso di impedimento del lavoratore non imputabile a colpa e dovuto a malattia, infortunio, adempimento di obblighi di legge o esercizio di una carica pubblica, sussiste il seguente diritto al pagamento dell'intero stipendio:

Disposizioni del contratto di lavoro

– nel 2° mese di impiego	1 settimana
– nel 3° mese di impiego	3 settimane
– nel 4° fino al 12° mese di impiego	5 settimane
al massimo però complessivamente 5 settimane nel 1° anno d'impiego	
– nel 2° e 3° anno di impiego	9 settimane
– nel 4° anno di impiego	10 settimane
– nel 5° anno di impiego	11 settimane
– nel 6° anno di impiego	12 settimane
– nel 7° anno di impiego	13 settimane

per ogni anno di impiego. I pagamenti effettuati ai sensi degli articoli dal 25.1 al 25.4 sono conteggiati cumulativamente. Nel caso di durata d'impiego più lunga, lo stipendio viene corrisposto per un periodo proporzionalmente maggiore (modo di conteggio: numero di anni di servizio più 6 = numero di settimane di continuazione dello stipendio).

- 25.2. Se il rapporto di lavoro fosse stato concluso stabilmente per più di un mese, il diritto al pagamento di salario incomincia già con il 1° giorno lavorativo e ammonta a 3 settimane fino e con il 3° mese d'assunzione.
- 25.3. Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia che copra i suoi dipendenti contro le conseguenze della malattia con un'indennità giornaliera pari ad almeno l'80% dello stipendio per 720 giorni nell'arco di 900 giorni oppure per 730 giorni. Per stipendio s'intendono lo stipendio fisso nonché altre componenti salariali corrisposte regolarmente. I premi devono essere concepiti in modo neutro rispetto al genere e devono essere pagati per almeno la metà dal datore di lavoro. Le prestazioni assicurative possono terminare al raggiungimento dell'età di riferimento.

Con l'inizio della prestazione assicurativa si considera adempiuto l'obbligo di continuazione di pagamento dello stipendio conformemente all' art.

25.1. Fino all'inizio della prestazione assicurativa il datore di lavoro deve continuare a versare il 100% dello stipendio per i periodi indicati nell'art. 25.1.

Disposizioni del contratto di lavoro

Se l'assicurazione riduce o rifiuta l'erogazione delle prestazioni assicurative a causa di una riserva relativa allo stato di salute, il pagamento continuato dello stipendio, tenendo conto di eventuali prestazioni assicurative, è disciplinato dall'art. 25.1. Se l'assicurazione riduce o rifiuta l'erogazione delle prestazioni assicurative per altri motivi, il datore di lavoro non è tenuto a versare prestazioni sostitutive di continuazione dello stipendio ai sensi dell'art. 25.1.

È possibile concordare per iscritto soluzioni equivalenti ai sensi dell'art. 324a, cpv. 4 CO.

In presenza di motivi importanti che si oppongono alla stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia oppure alla stipulazione tempestiva o all'adeguamento tempestivo entro il 1° gennaio 2026, il datore di lavoro può presentare per iscritto alla commissione paritetica ai sensi dell'art. 5 una domanda di esenzione dall'obbligo assicurativo oppure di rinvio della data di introduzione o adeguamento.

- 25.4. I lavoratori titolari di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non hanno diritto al pagamento dell'intero stipendio se per il periodo di cui all'art. 25.1 le prestazioni assicurative coprono almeno l'80% dello stipendio soggetto all'AVS. Se le prestazioni assicurative sono inferiori, ad esempio durante un periodo di attesa, in caso di impedimento del lavoratore non imputabile a colpa i datori di lavoro sono tenuti a versare, per il periodo indicato all'art. 25.1, la differenza tra le prestazioni assicurative e l'80% dello stipendio soggetto ai contributi AVS.
- 25.5. Il lavoratore è tenuto a informare il datore di lavoro, oppure a farlo informare, in merito a una incapacità al lavoro (compresa la sua probabile durata), se possibile immediatamente e in modo continuativo. A partire dal 4° giorno di malattia, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere la presentazione di un certificato medico. In tutti gli altri casi di impedimento al lavoro, ed eccezionalmente anche in caso di malattia, il datore di lavoro ha il diritto di richiederne la prova già dal primo giorno.

Disposizioni del contratto di lavoro

Su richiesta e a spese del datore di lavoro, il lavoratore deve farsi rilasciare entro un termine ragionevole un certificato medico che indichi l'eventuale capacità lavorativa parziale, le eventuali possibilità o limitazioni d'impiego e, se del caso, l'idoneità alle ferie. Il datore di lavoro ha altresì il diritto di richiedere, a proprie spese, la perizia di un medico di fiducia.

26. Servizio militare, civile, di protezione civile e di Croce Rossa svizzera

- 26.1. Durante la scuola reclute, durante l'istruzione di base per militari in ferma continuata e durante il periodo di servizio civile corrispondente alla scuola reclute, i lavoratori hanno diritto al seguente stipendio:
- lavoratori senza figli a carico secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) 60% dello stipendio
 - lavoratori con figli a carico secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) 80% dello stipendio.

Per il periodo di ferma continuata successivo alla scuola reclute e, rispettivamente, per il periodo di servizio civile successivo a quello corrispondente alla scuola reclute, i lavoratori hanno diritto all'80% dello stipendio.

- 26.2. Durante le altre prestazioni di servizio militare e civile, nonché durante il servizio di protezione civile e di Croce Rossa (volontariato escluso), i lavoratori hanno diritto al seguente stipendio nel corso dell'anno civile:
- fino a quattro settimane 100% dello stipendio
 - per il periodo di servizio che oltrepassi questo limite:
 - lavoratori senza figli a carico secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) 60% dello stipendio
 - lavoratori con figli a carico secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) 80% dello stipendio.

Disposizioni del contratto di lavoro

- 26.3. Pagamenti dello stipendio ulteriori possono venire fatti dipendere dall'impegno scritto di rimborso da parte dei lavoratori. Un impegno di questo tipo può stabilire che i pagamenti dei salari effettuati in più, secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), possono essere richiesti indietro, se i lavoratori terminano il contratto di lavoro entro sei mesi dopo le dimissioni dal servizio o se comportino una disdetta del contratto di lavoro.
- 26.4. Ai datori di lavoro spetta l'indennità di cui alla Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), nella misura in cui tale indennità non superi il totale dei pagamenti di stipendio effettuati ai sensi del presente articolo nell'anno civile o per la chiamata in servizio in questione.
- 26.5. Le prestazioni durante il servizio attivo sono disciplinate dalle disposizioni di legge applicabili.

Disposizioni di previdenza

27. Rimunerazione in caso di decesso

Qualora il rapporto di lavoro venga risolto per decesso del lavoratore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre allo stipendio per il mese relativo al decesso, il salario per un ulteriore mese e, dopo cinque anni di durata d'impiego, per ulteriori due mesi, sempre che il lavoratore lasci la coniuge, risp. la partner registrata, o dei figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone alle quali debba provvedere al sostentamento.

28. Indennità di buonuscita in caso di previdenza professionale mancante o insufficiente

28.1. Nel caso di rapporto di lavoro con previdenza professionale mancante o insufficiente, il lavoratore, se il rapporto di lavoro è durato almeno 10 anni e viene sciolto senza che questo sia imputabile a colpa grave del lavoratore o il datore di lavoro venga messo in stato di necessità, ha diritto alla seguente indennità di buonuscita:

a) Impiegati commerciali e tecnico-commerciali:

nell' 11° – 15° anno di servizio	3 stipendi mensili
nel 16° – 20° anno di servizio	6 stipendi mensili
nel 21° – 25° anno di servizio	12 stipendi mensili
nel 26° – 30° anno di servizio	15 stipendi mensili
a partire dal 31° anno di servizio	18 stipendi mensili

b) Personale di vendita nel commercio al dettaglio:

nell' 11° – 15° anno di servizio	1 stipendio mensile
nel 16° – 20° anno di servizio	2 stipendi mensili
nel 21° – 25° anno di servizio	4 stipendi mensili
nel 26° – 30° anno di servizio	6 stipendi mensili
a partire dal 31° anno di servizio	8 stipendi mensili

28.2. Lo stipendio mensile massimo imputabile degli impiegati commerciali e tecnico-commerciali viene calcolato in base alla media degli ultimi 5 anni prima dello scioglimento del rapporto di lavoro, ammonta però al massimo a una media di Fr. 4'000. Le gratifiche, le tredicesime ecc. non vengono incluse nel computo.

Restano riservati l'art. 339b cpv. 2 e l'art. 339d CO nonché le disposizioni della Legge sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) e della Legge sul libero passaggio (LFLP).

29. Convenzioni più favorevoli

Il presente contratto collettivo di lavoro regola le disposizioni minime del rapporto di lavoro. Le convenzioni in vigore fra singoli datori di lavoro e lavoratori (p.es. contratti di lavoro individuali, regolamenti aziendali) e più favorevoli per i lavoratori non vengono limitate dal presente contratto collettivo di lavoro.

Vale il testo in vigore di volta in volta. Il datore di lavoro si può richiamare a disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro a suo favore solo se dimostra che il lavoratore ne era a conoscenza.

30. Entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro

Il presente contratto collettivo di lavoro sostituisce il contratto collettivo di lavoro del 17 dicembre 1948 così come tutti quelli successivi, e entrerà in vigore il 1° gennaio 2026. Esso è valido a tempo indeterminato e può essere disdetto per iscritto dalle associazioni contraenti al 31 dicembre di ogni anno, osservando un periodo di preavviso di sei mesi.

Zurigo, settembre 2025 (aggiornato a maggio 2026)

Arbeitgeber Zürich

Ph. Marti
Il Presidente

Ch. Zehnder
L'Amministratore

Kaufmännischer Verband Zürich

A. Kuhn-Senn
La Presidente

A. Zurkirchen
L'Amministratrice

31. Indice degli articoli CO sul contratto di lavoro individuale

Qualora il rapporto di lavoro non venga regolato dal presente contratto collettivo di lavoro, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero (CO) in particolare le norme sul contratto di lavoro individuale, come pure le ulteriori disposizioni federali (tra l'altro Legge sul lavoro (LL), sulla parità dei sessi (LPar) e partecipazione (LPar) e cantonali in materia.

	Art. CO
A. Definizione e formazione	
I. Definizione	319
II. Formazione	320
B. Obblighi del lavoratore	
I. Adempimento personale del lavoro	321
II. Diligenza e fedeltà	321a
III. Rendiconto e restituzione	321b
IV. Lavoro straordinario	321c
V. Osservanza di direttive e istruzioni	321d
VI. Responsabilità del lavoratore	321e
C. Obblighi del datore di lavoro	
I. Salario	322–322d
II. Pagamento del salario	323–323b
III. Salario in caso di impedimento al lavoro	324–324b
IV. Cessione e costituzione in pegno di crediti	325
V. Lavoro a cottimo	326–326a
VI. Utensili, materiale e spese	327–327c
VII. Protezione della personalità del lavoratore	328–328b
VIII. Tempo libero, vacanze e congedo	329–329j
IX. Altri obblighi	330–330b

Disposizioni finali

	Art. CO
D. Previdenza a favore del personale	331–331f
E. Diritti sulle invenzioni e designs	332
F. Trasferimento del rapporto di lavoro	333–333b
G. Fine del rapporto di lavoro	
I. Durata determinata	334
II. Durata indeterminata	335–335c
Il bis. Licenziamento in massa	335d–335k
III. Protezione contro il licenziamento	336–336d
IV. Risoluzione immediata	337–337d
V. Decesso del lavoratore o del datore di lavoro	338–338a
VI. Conseguenze della fine del rapporto di lavoro	339–339d
VII. Divieto di concorrenza	340–340c
H. Irrinunciabilità e prescrizione	341
I. Riserva del diritto pubblico e suoi effetti di diritto civile	342
K. Giurisdizione civile	343
Disposizioni imperative	
A. Disposizioni inderogabili tanto a svantaggio del datore di lavoro quanto del lavoratore	361
B. Disposizioni inderogabili a svantaggio del lavoratore	362

Arbeitgeber Zürich
Löwenstrasse 11
8001 Zürich
+41 44 267 40 30
info@arbeitgeber-zh.ch
arbeitgeber-zh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich
+41 44 211 33 22
info@kfmv-zuerich.ch
kfmv-zuerich.ch