

# Contratto collettivo di lavoro Distribuzione 2026-2027

## Indice

<b>I. DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>2</b>	1	Periodo di prova	8
<b>ART. 1 CAMPO D'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL)</b>	<b>2</b>	2	Cessazione del rapporto di lavoro	8
1 Rapporto tra diritto, contratto collettivo di lavoro (CCL) e dichiarazione d'obbligatorietà generale (DOG)	2	3	Protezione di disdetta	8
2 Campo d'applicazione del CCL	2	<b>ART. 6 RETRIBUZIONE</b>	<b>8</b>	
3 Entrata in vigore e durata del CCL	2	1	Salari minimi	8
4 Rapporto con altri CCL	2	2	Retribuzione per il tempo di lavoro dedicato	10
<b>ART. 2 CAMPO D'APPLICAZIONE DELLA DICHIARAZIONE D'OBBLIGATORIETÀ GENERALE</b>	<b>2</b>	3	Pagamento del salario	10
1 Campo d'applicazione territoriale	2	4	Salario annuo	10
2 Campo d'applicazione aziendale	2	5	Partecipazione al fatturato	10
3 Campo d'applicazione personale	3	6	Salario per le vacanze	10
4 Entrata in vigore e durata	3	7	Supplemento per lavoro nei giorni festivi	11
<b>ART. 3 PARTENARIATO SOCIALE</b>	<b>3</b>	8	Supplemento per ore di lavoro supplementari disposte	11
1 Principio di base	3	9	Lavoro notturno e domenicale	11
2 Obbligatorietà generale	3	10	Prestazioni in caso di infortunio	11
3 Obbligo di mantenere la pace del lavoro	4	11	Prestazioni in caso di malattia	11
4 Trattative salariali	4	12	Servizio militare, protezione civile o servizio civile sostitutivo	12
5 Obbligatorietà degli aumenti salariali	4	13	Prestazioni in caso di genitorialità	12
6 Piano sociale	4	<b>ART. 7 RIMBORSO SPESE</b>	<b>12</b>	
7 Perfezionamento professionale	4	1	Spese	12
8 Diritto di accesso	5	2	Indumenti e strumenti di lavoro	12
<b>ART. 4 ESECUZIONE</b>	<b>5</b>	<b>ART. 8 TEMPO DI LAVORO</b>	<b>13</b>	
1 Commissione paritetica	5	1	Tempo di lavoro normale	13
2 Compiti e competenze della commissione paritetica	5	2	Tempo di lavoro annuale	13
3 Tribunale arbitrale	5	3	Lavoro a tempo parziale	13
4 Sanzioni	6	4	Registrazione della durata del lavoro	13
5 Commisurazione della penale convenzionale	6	5	Pause	13
6 Pagamento della penale convenzionale e delle eventuali spese dei controlli e processuali	6	<b>ART. 9 VACANZE E TEMPO LIBERO</b>	<b>14</b>	
7 Controllo	6	1	Vacanze	14
8 Contributo alle spese di esecuzione	7	2	Giorni festivi	14
9 Fondo paritetico	7	3	Assenze retribuite	14
<b>II. DISPOSIZIONI CONTRATTUALI</b>	<b>8</b>	<b>ART. 10 TUTELA DEI DIPENDENTI</b>	<b>15</b>	
<b>ART. 5 INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>8</b>	1	Tutela contro la discriminazione	15
		2	Protezione dei dati	15
		3	Colloqui con i collaboratori e le collaboratrici	15

## I. DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro (CCL)

- 1 **Rapporto tra diritto, contratto collettivo di lavoro (CCL) e dichiarazione d'obbligatorietà generale (DOG)**

Nella misura in cui il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) non contenga disposizioni particolari, si applicano le disposizioni legali vigenti nei rapporti tra le parti contraenti nonché nei rapporti tra lavoratrici e lavoratori e datori di lavoro.

Le disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale sono evidenziate in blu nel testo del contratto collettivo di lavoro.

Il presente CCL viene pubblicato in tedesco, francese e italiano. Poiché le trattative si sono svolte in tedesco, la versione tedesca prevale sulle traduzioni.
- 2 **Campo d'applicazione del CCL**

Le disposizioni del CCL, siano esse dichiarate d'obbligatorietà generale o meno, si applicano direttamente a tutte le aziende che sono membri dell'Associazione Distribuzione Svizzera nonché alle loro lavoratrici e ai loro lavoratori che rientrano nel campo d'applicazione definito all'articolo 2 CCL.
- 3 **Entrata in vigore e durata del CCL**

Il presente CCL entra in vigore contestualmente alla dichiarazione d'obbligatorietà generale ed è valido a decorrere da tale data fino alla fine dell'anno 2027.

Le parti contraenti possono prorogare il presente CCL di un anno, purché lo convengano al più tardi 6 mesi prima della data di scadenza pattuita.
- 4 **Rapporto con altri CCL**

I CCL aziendali che risultano almeno equivalenti al presente CCL possono essere riconosciuti e dichiarati applicabili dalla commissione paritetica.

L'esecuzione dei CCL aziendali più favorevoli per i collaboratori e le collaboratrici è delegata dalla commissione paritetica alle parti sociali interessate ed è sorvegliata dalla commissione paritetica del presente CCL.

### Art. 2 Campo d'applicazione della dichiarazione d'obbligatorietà generale

- 1 **Campo d'applicazione territoriale**

L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.
- 2 **Campo d'applicazione aziendale**

Le disposizioni del CCL dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro (aziende e settori d'esercizio) che forniscono prestazioni di distribuzione.

Sono considerate aziende o settori d'esercizio che forniscono prestazioni di distribuzione quelli che spartiscono, trasportano e/o distribuiscono invii quali giornali, riviste, lettere, pubblicità indirizzata e non indirizzata, stampati non indirizzati, pacchi, alimenti pronti freddi o caldi nonché alimenti non trasformati fino a 30 kg a destinatari (economie domestiche o aziende).

Sono esclusi:

- datori di lavoro (aziende o settori d'esercizio) che distribuiscono invii per il cui trasporto sono necessari veicoli dotati di allestimenti particolari (controllo attivo della temperatura, blindatura);
- datori di lavoro (aziende o settori d'esercizio) del settore della ristorazione che consegnano alimenti da loro stessi preparati;
- aziende del commercio al dettaglio dotate di un'organizzazione di distribuzione soggetta a un contratto collettivo di lavoro riconosciuto come almeno equivalente dalla commissione paritetica.

### 3 Campo d'applicazione personale

Le disposizioni del CCL dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano a tutti i collaboratori e a tutte le collaboratrici che svolgono attività operative nell'ambito di prestazioni di distribuzione presso le aziende e i settori d'esercizio di cui al capoverso 2.

Sono esclusi dal campo d'applicazione personale:

- il personale dell'amministrazione centrale che non svolge attività operative;
- autisti e autiste nel trasporto di collettame e trasporto con attrezzatura di carico;
- apprendiste e apprendisti.

Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori all'interno di questo campo di applicazione. Per il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL è competente la Commissione Paritetica del CCL.

### 4 Entrata in vigore e durata

La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida fino al 31 dicembre 2027.

## Art. 3 *Partenariato sociale*

---

### 1 Principio di base

Alle parti contraenti del CCL spetta, nei confronti dei datori di lavoro nonché delle collaboratrici e dei collaboratori interessati, un diritto comune all'osservanza delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro (art. 357b CO).

Le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti sono riconosciute dai datori di lavoro quali interlocutrici e controparti negoziali.

I datori di lavoro riconoscono inoltre i diritti sindacali garantiti dalla Costituzione federale svizzera e si impegnano a farli rispettare all'interno delle proprie aziende. Essi rispettano in particolare la libertà sindacale, la libertà di riunione nonché la libertà di opinione e d'informazione delle collaboratrici e dei collaboratori e delle organizzazioni delle lavoratrici e dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti.

Al fine di tutelare tali diritti e libertà, le collaboratrici e i collaboratori possono invitare le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti a partecipare alle assemblee del personale in azienda. I datori di lavoro sono tenuti ad autorizzare tale partecipazione. La partecipazione delle organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici deve essere comunicata al servizio competente del datore di lavoro con almeno 3 giorni di anticipo. Sono considerate assemblee del personale le assemblee promosse su iniziativa delle collaboratrici e dei collaboratori.

### 2 Obbligatorietà generale

Le parti contraenti aspirano a far dichiarare di obbligatorietà generale il presente CCL.

### 3 Obbligo di mantenere la pace del lavoro

Per tutta la durata di validità del presente CCL, le parti si impegnano a mantenere una pace del lavoro assoluta e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere una pace del lavoro assoluta si estende anche alle materie che non sono disciplinate dal CCL.

In caso di conflitti imminenti o in corso, le parti si impegnano a trovare rapidamente una soluzione consensuale.

### 4 Trattative salariali

Una volta per anno civile ciascuna parte contraente del CCL può esigere trattative in vista di adeguamenti salariali. La data delle trattative e l'attuazione del risultato negoziale sono convenute tra le parti.

Qualora le parti contraenti non giungano a un accordo, esse possono richiedere l'avvio di una procedura di mediazione conformemente ai principi della Federazione Svizzera di Mediazione (SDM-FSM). Qualora la procedura di mediazione non conduca ad alcun risultato, ciascuna parte contraente ha il diritto di disdire il CCL per la fine di un mese con un preavviso di 6 mesi.

### 5 Obbligatorietà degli aumenti salariali

L'aumento salariale convenuto (cfr. art. 6 cpv. 1 CCL) è vincolante, ma il suo ambito di applicazione dichiarato d'obbligatorietà generale è esteso progressivamente. Per i datori di lavoro che hanno aderito al CCL, l'aumento salariale entra in vigore contestualmente alla dichiarazione di obbligatorietà generale. L'associazione Distribuzione Svizzera può chiedere un rinvio delle misure di aumento salariale per tutte o per singole categorie, qualora ciò sia necessario per lo sviluppo economico del settore.

Se le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti ritengono insufficiente la motivazione di un tale rinvio, una parte contraente può adire la commissione paritetica di conciliazione (cfr. art. 4 cpv. 3 CCL). Le parti contraenti possono chiedere alla commissione paritetica di conciliazione una proposta di conciliazione oppure una decisione.

Qualora non si pervenga ad alcuna soluzione al termine della procedura dinanzi alla commissione paritetica di conciliazione, ciascuna parte contraente ha il diritto di disdire il CCL per la fine di un mese con un preavviso di sei mesi.

Per quanto riguarda l'andamento economico, l'associazione Distribuzione Svizzera rileva annualmente i seguenti valori di riferimento:

- fatturato del settore nei comparti pacchi, lettere, pubblicità indirizzata, pubblicità non indirizzata, prodotti stampati non indirizzati, distribuzione mattutina e consegne di alimenti per un periodo di dodici mesi;
- quantità di invii nei comparti menzionati.

In caso di forte e inatteso aumento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo durante la validità del CCL, le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti possono esigere un'accelerazione dell'aumento salariale (cfr. art. 6 cpv. 1).

### 6 Piano sociale

Un datore di lavoro che occupi almeno 250 collaboratori e collaboratrici, e licenzi nel giro di 30 giorni almeno 30 persone per ragioni economiche, ha l'obbligo di intraprendere quanto prima trattative in merito a un piano sociale con le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti.

### 7 Perfezionamento professionale

Personale e datori di lavoro hanno la responsabilità congiunta del perfezionamento professionale. I datori di lavoro possono sviluppare programmi formativi per l'intero settore collaborando con le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici.

## 8 Diritto di accesso

Le organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti hanno diritto di accesso, previo adeguato preavviso, ai siti aziendali e agli altri stabilimenti operativi, ma non ai depositi (luoghi di stoccaggio). I siti aziendali e gli stabilimenti operativi devono essere comunicati alle organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti su richiesta.

## Art. 4 Esecuzione

---

### 1 Commissione paritetica

Esiste una commissione paritetica (CP) con forma giuridica di associazione, composta in modo paritetico come organo di controllo.

### 2 Compiti e competenze della commissione paritetica

La commissione paritetica ha in particolare i seguenti compiti e competenze:

- svolgimento di controlli sul rispetto del CCL e indagini sulle condizioni di lavoro presso i datori di lavoro. La commissione paritetica può anche affidare tali controlli e indagini a terzi. I controlli possono essere effettuati per corrispondenza e/o presso la sede delle aziende controllate (o, se necessario, in un luogo neutrale);
- svolgimento di controlli di subordinazione per chiarire se un'azienda rientra nel campo di applicazione del CCL, qualora sussistano motivi oggettivi che giustificano un chiarimento;
- decisione in merito alla conformità al CCL delle aziende, compreso il rilascio e la revoca delle attestazioni di conformità al CCL;
- intermediazione tra datori di lavoro e personale in caso di divergenze interpretative del CCL;
- comminazione di penali convenzionali;
- gestione del fondo paritetico;
- emanazione di regolamenti sui processi a essa affidati, sul suo funzionamento e sull'impiego dei fondi percepiti nell'ambito del CCL.

A sostegno del proprio lavoro, la commissione paritetica istituisce un segretario.

Divergenze d'opinione o controversie devono essere trattate senza alcun indugio dalla commissione paritetica, cercando di giungere a un accordo. In caso di mancato accordo, è possibile adire la commissione paritetica di conciliazione (CPC) mediante ricorso

In assenza di un contratto, la commissione paritetica adotta le misure necessarie per garantire il proseguimento senza intoppi delle attività soggette al CCL nel caso in cui quest'ultimo dovesse essere ripristinato.

### 3 Tribunale arbitrale

Le parti contraenti del CCL istituiscono una commissione paritetica di conciliazione (CPC), composta da un membro presidente nominato congiuntamente dalle parti contraenti, da un massimo di due membri in rappresentanza dei datori di lavoro e da due membri in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori; tali membri sono designati dalle parti sociali e non sono ricusabili.

Le parti contraenti possono inoltre decidere che una CPC già esistente nell'ambito di un CCL di settore assuma tale funzione.

La commissione paritetica di conciliazione è competente a:

- valutare le divergenze d'opinione o le controversie tra le parti contraenti qualora la commissione paritetica non riesca a trovare un accordo;

- esaminare le decisioni della commissione paritetica adottate nei confronti dei datori di lavoro e/o delle collaboratrici e dei collaboratori interessati.

La commissione paritetica emana un regolamento concernente la procedura dinanzi alla CPC.

#### 4 Sanzioni

Se la commissione paritetica constata una violazione delle disposizioni del CCL, deve invitare per iscritto il datore di lavoro inadempiente ad adempiere immediatamente ai propri obblighi. La commissione paritetica concede al datore di lavoro inadempiente il diritto di essere sentito, con riferimento alle violazioni del CCL constatate.

Se, dopo aver concesso il diritto di essere sentito, la commissione paritetica giunge alla conclusione che sussiste una violazione del CCL, essa ha il diritto di:

- addebitare al datore di lavoro inadempiente le spese dei controlli e processuali;
- pronunciare un ammonimento;
- comminare una penale convenzionale fino a 50'000 franchi.

Se un datore di lavoro non fornisce le informazioni necessarie per un controllo e per questo motivo non è possibile effettuare il controllo, oppure se rifiuta il controllo, la commissione paritetica può infliggere le stesse sanzioni.

#### 5 Commisurazione della penale convenzionale

La penale convenzionale deve essere calcolata in primo luogo in modo tale da dissuadere il datore di lavoro inadempiente dal commettere future violazioni del CCL. L'importo della penale è calcolato in modo cumulativo, tenendo conto di tutte le circostanze e in base ai seguenti criteri:

- l'importo della prestazione pecuniaria di cui il datore di lavoro ha privato i collaboratori e le collaboratrici;
- il tipo di violazione delle disposizioni di valore non pecuniario nel quadro del contratto collettivo di lavoro;
- se si tratta di un inadempimento unico o ripetuto (inclusa recidiva), nonché la gravità dell'inadempimento delle disposizioni nel quadro del contratto collettivo di lavoro;
- le dimensioni (numero di collaboratori e collaboratrici) e il fatturato dell'azienda del datore di lavoro;
- la disponibilità a collaborare del datore di lavoro, in particolare nell'ambito dei controlli del libro paga e di quello dell'assoggettamento;
- il fatto che nel frattempo il datore di lavoro inadempiente abbia già, in tutto o in parte, adempiuto i suoi obblighi.

#### 6 Pagamento della penale convenzionale e delle eventuali spese dei controlli e processuali

Una penale convenzionale comminata e le eventuali spese di controllo e di procedura devono essere pagate alla commissione paritetica entro 30 giorni. In caso di ritardo nel pagamento, la commissione paritetica può addebitare le spese aggiuntive, in particolare le spese di sollecito e di esecuzione.

La commissione paritetica impiega le entrate per l'esecuzione e l'applicazione del presente CCL. Eventuali eccedenze devono essere assegnate al fondo paritetico.

#### 7 Controllo

I controlli sono organizzati a nome della commissione paritetica dal segretariato della commissione paritetica. Quest'ultimo può effettuare i controlli di concerto con la commissione paritetica o delegarli a squadre di controllo paritetiche, a controllori incaricati dalle parti contraenti dei collaboratori e delle collaboratrici o a terzi. I controlli vengono effettuati principalmente sulla base dei contratti di lavoro, dei libri paga e dei rapporti sull'orario di lavoro, ma possono anche essere effettuati sulla base di interviste ai datori di lavoro e/o al collaboratore e alla collaboratrice. Si svolgono in loco nelle aziende (o, se necessario, in un luogo neutrale), tramite interviste al collaboratore e alla collaboratrice o per corrispondenza.

## 8 Contributo alle spese di esecuzione

I datori di lavoro riscuotono dai collaboratori e dalle collaboratrici un contributo alle spese di esecuzione pari allo 0,15 % del salario lordo mensile, che viene detratto dal salario a favore della commissione paritetica.

I datori di lavoro versano un contributo pari allo 0,05 % della retribuzione lorda a favore della commissione paritetica.

## 9 Fondo paritetico

Il fondo paritetico finanzia l'attuazione del presente CCL. I contributi sono impiegati per i seguenti scopi:

- attuazione ed esecuzione del CCL;
- avolgimento di controlli relativi al rispetto del CCL;
- incasso dei contributi al CCL, delle penali convenzionali, delle spese per i controlli e di quelle processuali;
- fornitura di informazioni giuridiche relative al CCL;
- traduzione e stampa del CCL;
- indennità di seduta / spese dei membri della commissione paritetica;
- registrazione degli outsider;
- spese amministrative relative alle attività elencate;
- spese per l'attuazione delle misure di accompagnamento;
- rimborso al collaboratore e alla collaboratrice e ai datori di lavoro organizzati;
- contributi alle organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti per compensare i costi di applicazione e i lavori di esecuzione preventiva.

## II. DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

### Art. 5 *Inizio e fine del rapporto di lavoro*

---

#### 1 Periodo di prova

I primi tre mesi di impiego sono considerati periodo di prova. È possibile concordare per iscritto un periodo di prova più breve.

In caso di effettiva riduzione del periodo di prova a causa di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non volontario, il periodo di prova viene prolungato di conseguenza (art. 335b cpv. 3 CO).

#### 2 Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

- Durante il periodo di prova con un termine di preavviso di sette giorni in qualsiasi momento.
- Dopo la scadenza del periodo di prova con un termine di preavviso di un mese per la fine del mese.
- Dopo il compimento del terzo anno di servizio con un termine di preavviso di due mesi per la fine del mese.
- Dopo il compimento del nono anno di servizio con un termine di preavviso di tre mesi per la fine del mese.

#### 3 Protezione di disdetta

I membri della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, i membri della rappresentanza dei collaboratori e delle collaboratrici nel consiglio di fondazione di una cassa pensioni e i collaboratori e le collaboratrici che sono membri di un comitato aziendale/di settore di un'organizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici contraente e sono registrati presso il datore di lavoro godono di una protezione speciale.

Questi collaboratori e queste collaboratrici possono essere licenziati solo per i motivi indicati di seguito e a condizione che l'organizzazione sindacale contraente interessata sia stata preventivamente informata e abbia potuto esprimere la propria opinione:

- prestazioni insufficienti o comportamento scorretto;
- per ragioni economiche, purché non esistano alternative di impiego a livello interno.

Il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 337 CO è possibile in qualsiasi momento e senza previa informazione delle organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici contraenti.

### Art. 6 *Retribuzione*

---

#### 1 Salari minimi<sup>1,2</sup>

I salari minimi si intendono come salario base orario (escluse le indennità per ferie e giorni festivi). Essi vengono stabiliti in base alle funzioni:

---

<sup>1</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>2</sup> Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	<b>Pacchi/lettere e consegna di prodotti alimentari</b>	<b>Funzione logistica operativa</b>	<b>Consegna anticipata/pubblicità indirizzata</b>	<b>Pubblicità non indirizzata e stampati</b>	<b>Disposizione con mansioni dirigenziali</b>
Città di Lucerna	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Cantone di Ginevra	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Cantone di Basilea Città	22.20	22.20	22.20	22.20	22.20
Cantone di Neuchâtel	21.35	21.35	21.35	21.35	22.00
Cantone del Giura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.00
Cantone Ticino	21.00	20.00	20.00	20.00	22.00
<b>Tutti gli altri cantoni e comuni</b>	<b>21.00</b>	<b>20.00</b>	<b>19.00</b>	<b>18.33</b>	<b>22.00</b>

A partire dal 01.01.2027 saranno applicati i seguenti salari base orari (escluse le indennità per ferie e giorni festivi):

	<b>Pacchi/lettere e consegna di prodotti alimentari</b>	<b>Funzione logistica operativa</b>	<b>Consegna anticipata/pubblicità indirizzata</b>	<b>Pubblicità non indirizzata e stampati</b>	<b>Disposizione con mansioni dirigenziali</b>
Città di Lucerna	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Cantone di Ginevra	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Cantone di Basilea Città	22.20	22.20	22.20	22.20	22.28
Cantone di Neuchâtel	21.35	21.35	21.35	21.35	22.28
Cantone del Giura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.28
Cantone Ticino	21.26	20.25	20.00	20.00	22.28
<b>Tutti gli altri cantoni e comuni</b>	<b>21.26</b>	<b>20.25</b>	<b>19.00</b>	<b>18.43</b>	<b>22.28</b>

Per il secondo e il terzo anno dopo l'entrata in vigore del CCL, le parti contraenti hanno concordato i seguenti salari minimi, con riserva dell'art. 3 cpv. 5.

Pacchi/lettere e consegna di prodotti alimentari	Funzione logistica operativa	Consegna anticipata/pubblicità indirizzata	Pubblicità non indirizzata e stampati	Disposizione con mansioni dirigenziali
21.53	20.50	19.00	18.53	22.55

Funzione logistica operativa: smistamento, carico e scarico, nonché lavoro ripetitivo al computer come codifica esclusiva, registrazione dati e simili.

Disposizione: i lavoratori e le lavoratrici con mansioni di disposizione che trascorrono la maggior parte del loro orario di lavoro svolgendo attività operative sono assegnati alla categoria salariale corrispondente (ad es. categoria consegna pacchi/lettere). Ai fini della determinazione della percentuale di lavoro svolto è determinante una valutazione su base annuale.

Solo i lavoratori e le lavoratrici con mansioni di disposizione che svolgono di norma compiti di gestione del personale appartengono alla categoria Disposizione con mansioni dirigenziali.

Le parti contraenti concordano che i salari minimi fissati nel CCL Distribuzione devono essere conformi ai salari minimi legali cantonali o comunali vigenti. Nei cantoni o nei comuni in cui vigono salari minimi legali per le attività subordinate, i salari minimi fissati nel CCL Distribuzione vengono quindi rivisti almeno una volta all'anno e, se necessario, adeguati alle disposizioni legali vigenti a livello locale.

## 2 Retribuzione per il tempo di lavoro dedicato

Il tempo dedicato può essere retribuito come segue:

- in base alle ore rendicontate, oppure
- in base al tempo di lavoro stabilito dal datore di lavoro sulla base di un sistema di calcolo comprensibile.

Se il tempo dedicato stabilito viene compensato mediante un sistema di calcolo, il tempo impiegato stabilito deve essere comunicato al collaboratore e alla collaboratrice interessati per iscritto o tramite gli strumenti di registrazione del tempo previsti a tale scopo al più tardi all'inizio dell'incarico. Deve essere rispettato l'articolo 13 OLL 1. Si applicano le seguenti disposizioni:

- Il tempo dedicato stabilito deve essere adeguato alla situazione degli ordini e alle eventuali modifiche dei percorsi.
- Nel calcolo del tempo dedicato devono essere presi in considerazione i tempi di percorrenza e il numero di spedizioni consegnate o il numero di destinazioni raggiunte.
- Il tempo dedicato stabilito per il giro deve corrispondere almeno alla durata media necessaria per un lavoratore mediamente veloce.
- Se gli interventi durano in modo comprovabile e senza colpa dei dipendenti, più a lungo di quanto calcolato in precedenza, questo tempo supplementare deve essere conteggiato nell'orario di lavoro su richiesta dei dipendenti.
- Se all'incarico calcolato si aggiungono ulteriori incarichi, questi vengono conteggiati nel tempo dedicato.

Inoltre, per quanto riguarda la struttura del sistema di calcolo del tempo dedicato, i dipendenti e/o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere regolarmente consultati.

I dipendenti hanno diritto di consultare il loro saldo orario almeno una volta al mese. Possono richiedere la verifica del loro tempo di lavoro impiegato, il che può comportare un adeguamento del tempo dedicato da parte del datore di lavoro.

## 3 Pagamento del salario

Il salario viene pagato mensilmente tramite bonifico bancario.

## 4 Salario annuo

Per la conversione dei salari orari in un salario annuo si applica la seguente formula:  $52 \times \text{numero di ore settimanali} \times \text{salario orario}$ .

## 5 Partecipazione al fatturato

Nel contratto di lavoro individuale è possibile prevedere come modello di retribuzione una partecipazione esclusiva al fatturato. Questa non può essere inferiore al salario minimo che sarebbe stato realizzato nell'orario di lavoro effettuato. La base è costituita dalle ore riportate ogni mese.

## 6 Salario per le vacanze

Per i dipendenti con salario mensile, le ferie sono incluse nel salario mensile.

Per i dipendenti retribuiti su base oraria, le ferie non sono incluse nel salario di base ai sensi dell'articolo 6 capoverso 1 CCL. Il diritto minimo alle ferie risulta dalle disposizioni dell'articolo 9 capoverso 1 CCL: per 4 settimane di ferie è pari all'8,33 % e per 5 settimane di ferie al 10,64 % del salario annuale.

Il pagamento della retribuzione delle ferie può essere effettuato direttamente con la retribuzione per rapporti di lavoro di durata massima di tre mesi e di natura occasionale, ma deve essere indicato separatamente nella busta paga. Il pagamento della retribuzione delle vacanze per tutti gli altri rapporti di lavoro può essere effettuato solo al momento della fruizione delle vacanze o alla cessazione definitiva del rapporto di lavoro, a condizione che la fruizione non sia

possibile o non sia consentita dalla legge entro il termine di preavviso. Il credito ferie corrente deve essere indicato nelle buste paga.

## 7 Supplemento per lavoro nei giorni festivi

Per i dipendenti con salario mensile, i giorni festivi sono inclusi nel salario mensile.

Per i dipendenti retribuiti con salario orario, la retribuzione dei giorni festivi non è inclusa nel salario minimo ai sensi dell'articolo 6 capoverso 1 CCL. Il supplemento è pari al 3,59 % per 9 giorni festivi, all'1,17 % per 3 giorni festivi e allo 0,39 % per 1 giorno festivo. Il supplemento per i giorni festivi viene aggiunto al supplemento per le ferie.

## 8 Supplemento per ore di lavoro supplementari disposte

Le ore supplementari disposte dal datore di lavoro sono generalmente compensate con un periodo di riposo di pari durata. Se la compensazione non è possibile, le ore di lavoro supplementari effettuate vengono retribuite al 100 % (senza supplemento).

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, si applicano le disposizioni di legge. In base alle disposizioni di legge, per il personale operativo si applica un orario di lavoro settimanale massimo di 50 ore.

## 9 Lavoro notturno e domenicale

Il lavoro notturno e domenicale è retribuito in conformità alle disposizioni di legge.

## 10 Prestazioni in caso di infortunio

I collaboratori e le collaboratrici sono assicurati contro le conseguenze di infortuni e malattie professionali secondo le disposizioni della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). I collaboratori e le collaboratrici con un orario di lavoro settimanale concordato di almeno 8 ore sono assicurati anche contro le conseguenze di infortuni non professionali. Il diritto alla continuazione della retribuzione in caso di infortunio è regolato dalle disposizioni della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

## 11 Prestazioni in caso di malattia

In caso di malattia, il datore di lavoro garantisce almeno il mantenimento del pagamento del salario secondo la scala basilese:

• nel primo anno di servizio (oltre 3 mesi)	3 settimane
• nel 2° e 3° anno di servizio	2 mesi
• dal 4° al 10° anno di servizio	3 mesi
• dall'11° al 15° anno di servizio	4 mesi
• dal 16° al 20° anno di servizio	5 mesi
• dal 21° anno di servizio in poi	6 mesi

In alternativa, il datore di lavoro può assicurare i propri dipendenti in modo equivalente tramite un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia. Se il datore di lavoro assicura i propri dipendenti tramite un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia, il mantenimento del pagamento del salario deve essere garantito per 720 giorni consecutivi su 900 tramite un'indennità giornaliera pari all'80 % del salario lordo. Il datore di lavoro deve partecipare con almeno il 50 % ai premi assicurativi. Durante il periodo di attesa per il pagamento delle prestazioni assicurative, il datore di lavoro deve versare almeno l'80 % del salario a partire dal primo giorno di malattia.

Il 20 % dei collaboratori e delle collaboratrici di un'azienda può richiedere che, con voto anonimo, si decida se stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia complementare alla variante sopra indicata, con un periodo di attesa variabile e che intervenga dopo la scadenza del pagamento continuato del salario secondo la tabella sopra indicata. Se tale assicurazione complementare viene accettata dalla maggioranza dei collaboratori e delle collaboratrici, i datori di lavoro non possono essere obbligati a partecipare ai premi, a condizione che continuino a versare il salario secondo la scala sopra indicata.

## 12 Servizio militare, protezione civile o servizio civile sostitutivo

Durante l'addestramento di base si applicano le disposizioni di legge. Le prestazioni sono versate in base alla legge federale vigente sull'indennità di perdita di guadagno (LIPG) secondo il conteggio della cassa di compensazione cantonale.

Le persone che svolgono il servizio civile e i militari in ferma continuata sono equiparati a coloro che svolgono il servizio militare. Per quanto riguarda il diritto al versamento continuato del salario, valgono gli stessi diritti e la stessa durata come previsto per la scuola reclute secondo la LIPG.

Per i servizi militari volontari (corso di alpinismo, corso di sci, competizioni ecc.) il personale non ha alcun diritto al versamento continuato del salario, salvo che questi non siano conteggiati come vacanze. Il personale ha soltanto diritto ad eventuali prestazioni in base alla LIPG.

Il servizio nella protezione civile e il servizio militare o nella Croce Rossa prestato dal personale femminile dell'esercito sono equiparati al servizio militare obbligatorio. In conformità alla LIPG, le indennità sono erogate secondo il calcolo della cassa di compensazione cantonale.

Le prestazioni secondo la LIPG spettano al datore di lavoro in proporzione al versamento continuato del salario.

## 13 Prestazioni in caso di genitorialità

L'inizio, la fine e l'importo dell'indennità di maternità sono uniformati alla LIPG. Il diritto all'indennità sorge il giorno del parto. Il versamento continuato del salario in caso di incapacità al lavoro per gravidanza si basa sulle prescrizioni relative al pagamento continuato del salario in caso di malattia.

I collaboratori di sesso maschile hanno diritto a un congedo paternità retribuito di due settimane secondo la LIPG.

Nel caso di coppie omosessuali, al secondo genitore spetta, indipendentemente dal genere, un congedo equiparato al congedo paternità.

Per stabilire la data del congedo paternità, le richieste dei collaboratori e delle collaboratrici sono tenute in considerazione nei limiti delle possibilità aziendali.

## Art. 7 Rimborso spese

---

### 1 Spese

Il datore di lavoro emana un regolamento sulle spese che disciplina il rimborso delle spese necessarie. Il regolamento sulle spese può essere consultato presso la commissione paritetica.

Se un datore di lavoro non emana un regolamento sulle spese, devono essere corrisposti almeno i seguenti rimborsi:

• utilizzo della bicicletta privata	Fr.	0,50	/ora
• utilizzo dell'auto privata	Fr.	0,65	/km
• utilizzo di un altro veicolo motorizzato più piccolo	Fr.	0,30	/km
• utilizzo del cellulare privato se utilizzato costantemente durante il giro di distribuzione per il trattamento degli invii	Fr.	0,20	/ora

Altre spese necessarie, compresi i pasti fuori sede confermati come necessari per l'attività lavorativa, saranno rimborsate previa presentazione della ricevuta.

### 2 Indumenti e strumenti di lavoro

Se necessario, il datore di lavoro emana norme specifiche dell'azienda relative all'abbigliamento e agli strumenti di lavoro.

Se il datore di lavoro richiede l'uso delle divise, provvederà a fornirle in misura adeguata.

## Art. 8 Tempo di lavoro

---

### 1 Tempo di lavoro normale

Il normale tempo di lavoro è di 42 ore settimanali. Nel contratto individuale di lavoro può essere concordato un orario di lavoro normale di massimo 44 ore settimanali. I salari minimi orari (art. 6 cpv. 1 CCL) rimangono invariati anche con un orario di lavoro normale compreso tra 42 e 44 ore.

### 2 Tempo di lavoro annuale

Il tempo di lavoro annuale si applica al collaboratore e alla collaboratrice retribuiti con salario mensile. Si applicano le seguenti disposizioni:

- Di norma, le ore di saldo positivo e le ore di saldo negativo non devono superare il limite di +100 ore e -50 ore (fascia di oscillazione consentita). È consentito pattuire limiti individuali di comune accordo con il personale.
- Viene effettuato almeno un saldo all'anno, ovvero i saldi vengono ridotti alla fascia di oscillazione consentita. La data viene stabilita dal datore di lavoro. Le ore negative non imputabili al lavoratore che superano la fascia di oscillazione decadono a carico del datore di lavoro. Le ore di lavoro supplementari che superano la fascia di oscillazione vengono compensate o retribuite ai sensi dell'articolo 6 capoverso 8 CCL.
- Se le circostanze aziendali lo consentono, in caso di saldo orario positivo superiore al limite di +100 ore al momento del saldo, il datore di lavoro consente, su richiesta del lavoratore, una riduzione giornaliera massima del 50% del saldo orario o un pagamento ai sensi dell'articolo 6 capoverso 8 CCL pari al massimo al 50 % del saldo orario. Il rifiuto della richiesta da parte del datore di lavoro deve essere motivato per iscritto su richiesta del dipendente.

Se nel contratto individuale di lavoro non è previsto diversamente, per la determinazione delle fasce orarie si applica una settimana lavorativa di 42 ore come base.

Le aziende possono introdurre modelli di orario di lavoro alternativi che prevedono limiti più stretti per i saldi orari. Questi modelli devono essere almeno equivalenti per i lavoratori e le lavoratrici. In ogni caso è necessario fornire informazioni motivate ai dipendenti o ai loro rappresentanti.

### 3 Lavoro a tempo parziale

Il datore di lavoro deve tenere conto, nella pianificazione degli orari di lavoro, delle esigenze dei collaboratori e delle collaboratrici a tempo parziale, nei limiti delle possibilità aziendali. I dipendenti devono essere informati con adeguato anticipo dei giorni liberi.

Gli incarichi di lavoro nella distribuzione non possono essere inferiori a due ore consecutive. Sono escluse le consegne e gli incarichi pianificati regolarmente per i quali una determinata persona è prevista per un periodo di tempo più lungo (ad es. consegna mattutina, consegna di pubblicità).

### 4 Registrazione della durata del lavoro

Gli orari di lavoro devono essere registrati in modo adeguato secondo le disposizioni dell'articolo 13 in combinato disposto con l'articolo 73 OLL 1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di mettere a disposizione un sistema di registrazione della durata del lavoro. La responsabilità per il rilevamento del tempo ricade congiuntamente sul datore di lavoro e sul personale.

### 5 Pause

Le pause sono concesse in conformità con le disposizioni di legge.

## Art. 9 *Vacanze e tempo libero*

### 1 *Vacanze*

- I collaboratori e le collaboratrici hanno diritto a 4 settimane di vacanza all'anno.
- Il personale fino ai 20 anni di età compiuti ha diritto, in tutte le funzioni, a 5 settimane di vacanza.
- Nella distribuzione mattutina, nella distribuzione di pubblicità indirizzata e non indirizzata e in quella di stampati non indirizzati, si applicano 5 settimane di vacanza a partire dall'età di 60 anni.
- Nelle restanti funzioni, si ha diritto a 5 settimane di vacanza a partire dall'età di 50 anni.

### 2 *Giorni festivi*

In linea di principio si ha diritto a 9 giorni festivi, senza il diritto di recuperarli.

Nella distribuzione mattutina, nella distribuzione di pubblicità indirizzata e non indirizzata e in quella di stampati non indirizzati, si ha diritto a 3 giorni festivi, fatte salve eventuali disposizioni cantonali di tenore differente. Tuttavia, se aziende di questo settore di attività effettuano la distribuzione solo per un massimo di 2 giorni alla settimana su base ricorrente e in via permanente, viene indennizzato 1 solo giorno festivo.

### 3 *Assenze retribuite*

Si ha diritto alle seguenti assenze retribuite:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| • matrimonio del collaboratore/della collaboratrice   | 3 giorni        |
| • decesso del/della coniuge o del/della partner, di un figlio, di un genitore o di un altro parente stretto | fino a 3 giorni |
| • ad avvenuta adozione per i genitori adottivi  | 10 giorni       |
| • trasloco del collaboratore/della collaboratrice   | 1 giorno        |

Sussiste un diritto a un'assenza retribuita anche per i seguenti eventi, se cadono in un giorno di lavoro:

- |  |   |
|--|---|
| • malattia grave improvvisa del/della coniuge o del/della partner o di un genitore | fino a 3 giorni per caso e 10 giorni all'anno |
| • malattia di figli del collaboratore/della collaboratrice                         | secondo necessità                             |
| • per questioni improrogabili di una famiglia monoparentale per anno civile        | fino a 5 giorni                               |
| • reclutamento militare e consegna di attrezzatura militare equipaggiamento        | 1 giorno ogni volta                           |

Il datore di lavoro consente in linea di principio al collaboratore e alla collaboratrice di esercitare cariche pubbliche. I collaboratori e le collaboratrici informano il datore di lavoro di un'eventuale candidatura e discutono le ripercussioni sul rapporto di lavoro. Se l'esercizio di una carica pubblica ricade nell'orario di lavoro, i collaboratori e le collaboratrici chiedono per tempo un congedo. Il datore di lavoro e i collaboratori e le collaboratrici concordano la concessione di ferie retribuite o non retribuite, tenendo conto degli interessi dell'azienda e dei collaboratori e delle collaboratrici.

Ai membri eletti di un comitato aziendale o di categoria di un sindacato o di un'associazione del personale viene concesso per ogni anno civile il tempo effettivo, ma al massimo 4 giorni, per lo svolgimento delle loro attività in tale funzione. Agli altri dipendenti iscritti a sindacati o associazioni del personale vengono concessi fino a 2 giorni per ogni anno civile per la partecipazione a conferenze aziendali o di categoria. In caso di partecipazione a trattative con i datori di lavoro, vengono concessi i giorni supplementari comprovatamente necessari.

Le commissioni e gli appuntamenti privati devono essere svolti, per quanto possibile, al di fuori dell'orario di lavoro. Se la commissione non può essere svolta nel tempo libero, viene corrisposto il salario corrispondente.

## Art. 10 Tutela dei dipendenti

---

### 1 Tutela contro la discriminazione

Il datore di lavoro rispetta la parità di trattamento di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori e promuove le pari opportunità.

Il datore di lavoro garantisce che i dipendenti siano protetti dalla discriminazione basata su caratteristiche personali quali cultura, origine, lingua, religione, orientamento sessuale, convinzioni politiche, identità di genere, aspetto fisico, stato di salute, età, stile di vita, situazione familiare o gravidanza e che non siano discriminati né direttamente né indirettamente.

Il divieto di discriminazione si applica in particolare alle offerte di lavoro, all'assunzione, all'assegnazione dei compiti, all'organizzazione delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionale, alla promozione, allo sviluppo del personale, al reinserimento, alla partecipazione nei settori di attività e negli organi decisionali, al pensionamento e al licenziamento.

Il datore di lavoro adotta misure volte a realizzare la parità e a prevenire discriminazioni dirette o indirette. Le misure adeguate volte a realizzare la parità effettiva non costituiscono una discriminazione.

Si tiene conto in modo particolare delle esigenze dei dipendenti con responsabilità familiari e di assistenza, nei limiti delle possibilità dell'azienda.

### 2 Protezione dei dati

Il datore di lavoro tratta e raccoglie i dati in conformità con le disposizioni di legge vigenti, in particolare in conformità con le norme applicabili in materia di protezione dei dati e di diritto del lavoro.

Il datore di lavoro garantisce la protezione dei dati personali. Limita il trattamento, la conservazione e l'archiviazione dei dati personali a quanto necessario per l'azienda e consentito dalla legge.

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per proteggere i dati personali dei collaboratori e delle collaboratrici da accessi e trasmissioni non autorizzati. Egli garantisce che solo le persone che ne hanno bisogno per l'adempimento dei loro compiti abbiano accesso ai dati personali.

Il datore di lavoro può ricorrere a terzi per il trattamento, la conservazione e l'archiviazione dei dati personali, ma in tal caso è tenuto a imporre a tali terzi l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni in materia di protezione dei dati previste dal presente CCL e a garantirne l'osservanza.

I collaboratori e le collaboratrici o una persona autorizzata hanno il diritto di accedere ai propri dati personali e possono richiedere la correzione di dati errati.

### 3 Colloqui con i collaboratori e le collaboratrici

I dipendenti possono richiedere un colloquio di sviluppo una volta all'anno.

In caso di colloqui relativi a conflitti o prestazioni insufficienti, i dipendenti possono farsi accompagnare da una persona di fiducia.

#### **Contratto collettivo di lavoro Distribuzione**

tra, dalla parte dell'associazione padronale,

#### **Distribuzione Svizzera**

e, da parte delle organizzazioni dei collaboratori e delle collaboratrici,

**syndicom** – sindacato dei media e della comunicazione

**transfair** – il sindacato

**Contatto:**

Commissione paritetica del settore della distribuzione c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Casella postale, 3001 Berna

Berna, 24 marzo 2026