

# **Contratto Collettivo di Lavoro**

## **per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati del commercio**

dal 1° gennaio 2025

L'utilizzo di questo contratto collettivo di lavoro è riservato alle aziende soggette al CCL. Informazioni in merito sono disponibili alla pagina seguente.

Copyright della Commissione paritetica del "Contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati di commercio".

Questa è una traduzione dell'originale CCL tedesco. Solo il testo originale tedesco è giuridicamente vincolante.

## **Significato e scopo del contratto collettivo di lavoro - Buone ragioni per subordinare un'azienda a un CCL**

Le aziende che operano nel campo di applicazione del CCL possono **subordinarsi volontariamente** al "Contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati di commercio". L'utilizzo del CCL è consentito solo alle aziende che ne sono espressamente soggette.

La subordinazione al CCL offre alle aziende e ai loro dipendenti numerosi vantaggi, come ad esempio

- Consulenza legale telefonica gratuita per domande sull'interpretazione dei contratti o sull'applicazione della CCL.
- Disponibilità del CCL in tedesco, francese, italiano e inglese.
- Alleggerimento per la funzione HR - la stesura del contratto di lavoro individuale può essere limitata a pochi punti (stipendio, carico di lavoro, ecc.).
- Impegno nel partenariato sociale: in un mercato del lavoro ristretto, il riferimento alla subordinazione dell'azienda al CCL può avere un effetto positivo nel reclutamento del personale.
- Nel caso di appalti pubblici (Confederazione, Cantoni, Comuni), anche le società fornitrici di servizi devono essere soggette a un CCL.

Un altro vantaggio del CCL è rappresentato dai modesti costi di implementazione:

Contributo di base CHF 40,00 per azienda ed anno, oltre ai seguenti contributi forfettari (più IVA)

per aziende con 1-5 dipendenti subordinati	CHF 10.00
per aziende con 6-10 dipendenti subordinati	CHF 50.00
per aziende con 11-20 dipendenti	CHF 100.00
per aziende con 21-50 dipendenti	CHF 200.00

ecc.

(Estratto dal regolamento sui costi di attuazione del CCL)

Per **informazioni** sul "Contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati di commercio", si prega di contattare l'Associazione dei datori di lavoro della regione di Basilea, [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch), [info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch), Tel. 061 205 96 00.

**arbeitgeberverband**

region basel

**Associazione dei Datori di lavoro della Regione di Basilea**

St. Jakobs-Strasse 25, casella postale, 4010 Basilea

Tel.: 061 205 96 00

E-mail: [info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch)

Contatto: Alexander Frei, Laetitia Block

**beider basel handelskammer**

**Camera di Commercio delle due Basilea**

Associazione delle imprese industriali, commerciali e di servizi di Basilea Città e Basilea Campagna.

St. Jakobs-Strasse 25, casella postale, 4010 Basilea

Tel.: 061 270 60 60

E-mail: [info@hkbb.ch](mailto:info@hkbb.ch)

Contatto: Andreas Meier

**WIRTSCHAFTSKAMMER BASELLAND**

**Camera di Commercio di Basilea Campagna**

Organizzazione ombrello delle PMI del commercio, dell'artigianato, dei servizi e dell'industria

Casa dell'Economia  
Hardstrasse 1, 4133 Pratteln

Tel.: 061 927 64 64

E-mail: [info@kmu.org](mailto:info@kmu.org)

Contatto: Tobias Eggimann

**arb**

Angestelltenvereinigung Region Basel

**Associazione dei Dipendenti Regione di Basilea**

Steinentorstrasse 13, casella postale 223, 4010 Basilea

Tel.: 061 261 45 45

E-mail: [info@arb-basel.ch](mailto:info@arb-basel.ch)

Contatto: Regula Steinemann

**kaufmännischer verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.  
basel*

**Associazione Commerciale di Basilea**

Aeschengraben 15, 4051 Basilea

Tel.: 061 271 54 70

E-mail: [info@kvbasel.ch](mailto:info@kvbasel.ch)

Contatto: Carlo Leone-Eicher, Andreas Roth

**kaufmännischer verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.  
in baselland.*

**Associazione commerciale di Basilea Campagna**

Gestadeckplatz 8, 4410 Liestal

Tel.: 061 926 70 10

E-mail: [info@kfmv-baselland.ch](mailto:info@kfmv-baselland.ch)

Contatto: Urs Hofmann, Christine Mangold

**Contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea,  
in particolare per gli impiegati del commercio**

---

Tra

Associazione dei Datori di lavoro della Regione di Basilea

Camera di Commercio delle due Basilea

Camera di Commercio di Basilea Campagna

e

Associazione dei Dipendenti Regione di Basilea

Associazione Commerciale di Basilea

Associazione commerciale di Basilea Campagna

è stato stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro.

# Indice dei contenuti

<b>Preambolo</b> .....	<b>1</b>
<b>Disposizioni generali</b> .....	<b>1</b>
Art. 1 Scopo .....	1
Art. 2 Ambito di applicazione .....	1
Art. 3 Adesione .....	2
Art. 4 Obbligo illimitato di mantenere la pace .....	2
Art. 5 Libertà di associazione .....	2
Art. 6 Pari opportunità per tutti i dipendenti .....	2
Art. 7 Commissione paritetica .....	2
Art. 8 Controversie individuali.....	3
Art. 9 Controversie collettive .....	3
Art. 10 Sanzioni del tribunale arbitrale contrattuale.....	3
Art. 11 Costi del tribunale arbitrale contrattuale.....	4
Art. 12 Diritto di controllo .....	4
Art. 13 Spese di esecuzione.....	4
<b>Disposizioni sul contratto di lavoro</b> .....	<b>4</b>
<b>Inizio e fine del rapporto di lavoro</b> .....	<b>4</b>
Art. 14 Consegna del contratto.....	4
Art. 15 Periodo di prova.....	4
Art. 16 Risoluzione .....	4
Art. 17 Tutela contro il licenziamento.....	5
Art. 18 Licenziamenti e lavoro ridotto per motivi economici.....	5
Art. 19 Fusioni e altri trasferimenti.....	5
Art. 20 Pagamento dello stipendio in caso di decesso .....	6
<b>Diritti e obblighi generali</b> .....	<b>6</b>
Art. 21 Protezione dei dati personali.....	6
Art. 22 Partecipazione .....	6
Art. 23 Formazione base e continua.....	7
Art. 24 Nuove tecnologie .....	7
Art. 25 Assunzione di cariche .....	7
Art. 26 Obbligo di diligenza e fedeltà.....	7
Art. 27 Occupazione per motivi sociali .....	8
Art. 28 Uguaglianza.....	8
Art. 29 Divieto di discriminazione e tutela della privacy.....	8
Art. 30 Compatibilità tra famiglia e carriera .....	8

<b>Lavoro e tempo libero .....</b>	<b>9</b>
Art. 31 Orario di lavoro .....	9
Art. 32 Flessibilizzazione dell'orario di lavoro .....	9
Art. 33 Lavoro straordinario .....	9
Art. 34 Diritto alle ferie .....	10
Art. 35 Congedo di maternità .....	11
Art. 36 Congedo dell'altro genitore .....	11
Art. 37 Diritto alle indennità giornaliere supplementari in caso di decesso della madre.....	11
Art. 38 Diritto alle indennità giornaliere supplementari in caso di decesso dell'altro genitore .....	11
Art. 39 Congedo di adozione .....	12
Art. 40 Congedo per assistenza ai familiari (329h CO) .....	12
Art. 41 Congedo per assistenza ai figli gravemente malati (329i CO) .....	12
Art. 42 Giorni festivi .....	12
Art. 43 Giorni non lavorativi .....	12
Art. 44 Assenze retribuite .....	13
<b>Remunerazione.....</b>	<b>13</b>
Art. 45 Stipendi e adeguamenti salariali .....	13
Art. 46 Compenso consigliato per gli apprendisti .....	13
Art. 47 Sussidi didattici e materiale scolastico della scuola professionale.....	14
Art. 48 Assegni familiari .....	14
<b>Continuazione del pagamento del salario in caso di inabilità al lavoro .....</b>	<b>14</b>
Art. 49 Malattia e gravidanza.....	14
Art. 50 Indennità di maternità .....	15
Art. 51 Indennità per il congedo preso dall'altro genitore .....	15
Art. 52 Indennità di adozione.....	15
Art. 53 Indennità per l'assistenza a un bambino con gravi problemi di salute .....	15
Art. 54 Assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia.....	15
Art. 55 Incidente .....	16
Art. 56 Obbligo di informazione del datore di lavoro.....	16
Art. 57 Servizio militare e servizio civile alternativo .....	16
<b>Disposizioni finali .....</b>	<b>17</b>
Art. 58 Riconoscimento di norme equivalenti .....	17
Art. 59 Durata del contratto .....	17
Art. 60 Revisione del contratto collettivo di lavoro .....	18

<b>Allegato I .....</b>	<b>20</b>
<b>Partecipazione dei dipendenti all'azienda .....</b>	<b>20</b>
I. Partecipazione all'ambito di lavoro personale .....	20
II Rappresentanza dei dipendenti .....	20
III Discussione sulle questioni relative alla partecipazione.....	21
<b>Allegato II .....</b>	<b>22</b>
<b>Evitare il disagio sociale in caso di licenziamenti e di riduzione dell'orario di lavoro per motivi economici.....</b>	<b>22</b>
1. Riduzione dell'orario di lavoro .....	22
2. Licenziamenti .....	22
<b>Allegato III .....</b>	<b>24</b>
<b>Prestazioni dell'assicurazione per l'indennità giornaliera di malattia.....</b>	<b>24</b>
<b>Dichiarazione di riconoscimento .....</b>	<b>26</b>

## **Preambolo**

Nell'interesse di

- il mantenimento della pace industriale,
- la promozione di buone relazioni tra datori di lavoro e dipendenti, e
- promuovere la cooperazione tra le associazioni contraenti

le parti contraenti si riconoscono reciprocamente la responsabilità del trattamento e della regolamentazione delle condizioni di lavoro dei dipendenti commerciali e di altri gruppi di dipendenti.

## **Disposizioni generali**

### **Art. 1 Scopo**

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina i diritti e i doveri reciproci delle parti contraenti, nonché le condizioni minime di lavoro dei dipendenti e degli junior ad essi soggetto.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il contratto è vincolante per le suddette associazioni e aziende che lo sottoscrivono, nonché per gli impiegati commerciali formati, per il personale d'ufficio formato, semiqualficato e non qualificato, per gli apprendisti e per il personale commerciale in stage impiegati da queste aziende, condizionato alle disposizioni obbligatorie dei contratti di apprendistato. Mediante notifica scritta nella dichiarazione di subordinazione all'attenzione delle parti contraenti, le aziende possono

- a) limitare l'ambito territoriale dell'accordo a singoli cantoni o a un solo cantone;
- b) estendere il campo di applicazione personale ai dipendenti che non sono dipendenti commerciali ai sensi dell'art. 2, commi da 2 a 6, ad esempio i dipendenti commerciali e tecnici, i dipendenti di aziende commerciali, informatiche, di pianificazione e pubblicità e il personale di vendita.

La dichiarazione di subordinazione deve specificare i dipendenti o i gruppi di dipendenti a cui viene esteso il campo di applicazione dell'accordo.

La dichiarazione di subordinazione deve essere indirizzata all'Associazione dei datori di lavoro della regione di Basilea.

2. Ai sensi del presente contratto, gli impiegati commerciali formati sono impiegati che

- a) hanno superato un apprendistato commerciale con esame federale finale, oppure
- b) possono dimostrare di aver frequentato per almeno tre anni una scuola commerciale riconosciuta a livello federale e di essere in possesso di un diploma.

3. Il personale d'ufficio formato è costituito da dipendenti che hanno superato un apprendistato d'ufficio con esame federale.
4. Gli impiegati semiqualeficati sono dipendenti che svolgono regolarmente lavori d'ufficio che richiedono competenze professionali parziali specifiche.
5. Gli impiegati non qualificati sono dipendenti che svolgono regolarmente lavori d'ufficio.
6. Sono considerati junior commerciali i seguenti soggetti:
  - a) Apprendisti che stanno completando un apprendistato come impiegati di commercio o d'ufficio secondo le disposizioni della legge federale sulla formazione professionale;
  - b) Dipendenti con i quali è stato stipulato un altro contratto di formazione, ma non un contratto di apprendistato.
7. Questo accordo si applica anche ai dipendenti che possono dimostrare di aver seguito una formazione riconosciuta come equivalente dalla Commissione paritetica.
8. Tuttavia, il contratto non è applicabile:
  - a) ai dipendenti che lavorano meno del 20% di un lavoro a tempo pieno su una media mensile;
  - b) ai dipendenti espressamente assunti a tempo determinato nei primi due mesi del rapporto di lavoro temporaneo.

### **Art. 3 Adesione**

Le aziende che non sono membri delle organizzazioni datoriali contraenti possono aderire all'accordo con il consenso di tutte le parti contraenti.

### **Art. 4 Obbligo illimitato di mantenere la pace**

Le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace aziendale e, se necessario, a esercitare un'influenza sui propri membri per mantenerla. L'obbligo illimitato di mantenere la pace si applica anche ai singoli datori di lavoro e ai loro dipendenti.

### **Art. 5 Libertà di associazione**

La libertà di associazione è garantita. I dipendenti non devono subire alcuno svantaggio a causa dell'appartenenza o meno a un'associazione professionale o a causa di un'attività leale come rappresentante di un'associazione professionale o come membro di un organismo di rappresentanza del personale.

### **Art. 6 Pari opportunità per tutti i dipendenti**

Le parti contraenti promuovono le pari opportunità per tutti i dipendenti. Se necessario, discutono le questioni che sorgono in questo contesto nell'ambito della commissione paritetica.

### **Art. 7 Commissione paritetica**

1. Al fine di promuovere la cooperazione e garantire l'attuazione del presente accordo, le parti contraenti nominano una Commissione paritetica permanente

composta da sei membri ciascuno per la parte datoriale e per quella dei lavoratori. La Commissione paritetica si costituisce e si riunisce almeno una volta all'anno.

2. La Commissione paritetica si occuperà di tutte le questioni derivanti da controversie individuali o collettive nell'ambito del presente accordo. In particolare, ha il compito di lavorare per una soluzione amichevole in caso di controversie relative all'interpretazione e all'attuazione dell'accordo.
3. Il ricorso alla Commissione paritetica facoltativo per le controversie individuali e obbligatorio per le controversie collettive. La parte che sottopone una controversia alla Commissione deve presentare una domanda scritta e motivata.
4. Le risoluzioni possono essere approvate solo con una maggioranza di tre quarti.

#### **Art. 8 Controversie individuali**

In caso di controversie derivanti dal rapporto di lavoro individuale, ciascuna parte ha il diritto di adire le vie legali ordinarie, indipendentemente dal fatto che si sia fatto ricorso alla Commissione paritetica.

#### **Art. 9 Controversie collettive**

1. Se, in caso di controversia tra le organizzazioni contraenti, la Commissione paritetica prende una decisione, la parte totalmente o parzialmente perdente può appellarsi al tribunale arbitrale contrattuale. Tuttavia, se la Commissione paritetica non prende alcuna decisione, ciascuna parte può appellarsi al tribunale arbitrale contrattuale.
2. Il ricorso al tribunale arbitrale contrattuale deve essere presentato al Presidium della Commissione mista entro 10 giorni con una richiesta scritta e motivata. Il termine decorre dalla notifica scritta della decisione della Commissione paritetica.
3. Il tribunale arbitrale contrattuale è composto da due membri e da un presidio. Ogni gruppo di parti ha il diritto di nominare un arbitro. Questi arbitri nominano il presidente del tribunale arbitrale contrattuale.
4. Se non è possibile raggiungere un accordo entro un periodo di tempo ragionevole, il Presidium del Tribunale cantonale del Cantone di Basilea Campagna nominerà il presidente o la presidente del tribunale arbitrale contrattuale.
5. Il tribunale arbitrale contrattuale stabilisce autonomamente la procedura. Le sue decisioni sono definitive e vincolanti.

#### **Art. 10 Sanzioni del tribunale arbitrale contrattuale**

1. Il tribunale arbitrale contrattuale può imporre una sanzione contrattuale alla parte inadempiente e condannarla a risarcire i danni causati dalla violazione del contratto.
2. Le penali contrattuali devono essere versate in un fondo della Commissione paritetica, che deve essere utilizzato per l'attuazione del presente accordo e, nella misura in cui i fondi sono sufficienti, per la promozione della formazione professionale. Il diritto di richiedere il versamento al fondo della Commissione paritetica spetta a ciascuna parte contraente come creditore in solido.

## **Art. 11 Costi del tribunale arbitrale contrattuale**

Il tribunale arbitrale contrattuale deciderà sulla ripartizione dei costi in base all'esito della controversia.

## **Art. 12 Diritto di controllo**

Le parti contraenti sono autorizzate a controllare il rispetto del presente accordo. La Commissione paritetica deciderà la procedura da seguire nei singoli casi, in base alla quale potrà esercitare il controllo attraverso i propri organi o attraverso organismi da essa autorizzati.

## **Art. 13 Spese di esecuzione**

1. Le parti contraenti addebitano alle aziende un contributo adeguato a copertura dei costi sostenuti per la negoziazione e l'attuazione del presente accordo. Il contributo annuo ai costi di attuazione è suddiviso in un contributo di base di 40,00 franchi per azienda e in un contributo pro capite di massimo 10,00 franchi per persona impiegata ai sensi dell'art. 2, comma 1.
2. I dettagli, in particolare la ripartizione dei fondi tra le parti contraenti, saranno stabiliti da regolamenti che saranno emanati dalla Commissione paritetica.

# **Disposizioni sul contratto di lavoro**

## **Inizio e fine del rapporto di lavoro**

### **Art. 14 Consegna del contratto**

Le aziende portano il contratto a conoscenza dei propri dipendenti. Esse inseriscono un riferimento al contratto collettivo di lavoro in forma adeguata nel contratto di lavoro individuale o nel regolamento di lavoro dell'azienda o riproducono il contenuto del CCL in questi ultimi.

### **Art. 15 Periodo di prova**

1. Salvo accordi diversi, i primi 3 mesi del rapporto di lavoro sono considerati un periodo di prova. Eventuali disposizioni diverse devono essere concordate per iscritto (art. 335b del Diritto delle obbligazioni del 30 marzo 1911 [CO]).
2. In caso di una riduzione effettiva del periodo di prova a causa di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo di legge non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato di conseguenza.

### **Art. 16 Risoluzione**

1. Il periodo di preavviso reciproco è:

– durante il periodo di prova:

7 giorni in qualsiasi data

– al termine del periodo di prova, alla fine di ogni mese solare:

nel primo anno di servizio

1 mese

dal secondo anno di servizio

2 mesi

dal decimo anno di servizio	3 mesi
a partire dall'età di 50 anni e dopo almeno 5 anni di servizio	5 mesi

Queste scadenze possono essere fissate diversamente con un accordo scritto, ma non possono essere inferiori a un mese.

2. Il rapporto di lavoro può essere risolto per giusta causa da una delle parti in qualsiasi momento senza preavviso ai sensi dell'art. 337 CO.
3. Quando si licenziano dipendenti anziani di lunga data per motivi di rendimento o di comportamento, i datori di lavoro devono tenere conto di un maggiore obbligo di assistenza, in conformità alla giurisprudenza della Corte Suprema Federale. Si raccomanda di informare e consultare questi dipendenti prima dell'annuncio del licenziamento e di cercare soluzioni per il mantenimento del rapporto di lavoro o di concordare un periodo condizionale.
4. Se il rapporto di lavoro viene risolto per motivi economici o se viene annunciata un'intenzione in tal senso, è possibile concordare periodi di preavviso più brevi per i dipendenti tramite accordo scritto o verbale.
5. La risoluzione deve essere motivata per iscritto se la parte contraente a cui è indirizzata lo richiede.

#### **Art. 17 Tutela contro il licenziamento**

1. Riguardo alla protezione contro il licenziamento durante il servizio militare, il servizio di protezione civile, il servizio civile alternativo, durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio, durante la gravidanza, dopo il parto, durante il congedo per assistenza o in caso di operazioni di soccorso ordinate all'estero, sono valide le disposizioni dell'art. 336c CO.
2. Se l'azienda interrompe il rapporto di lavoro e il dipendente ha diritto alle ferie con l'altro genitore ai sensi dell'art. 329g CO prima della fine del rapporto di lavoro, il termine di preavviso è prolungato dei giorni di congedo non ancora goduti.

#### **Art. 18 Licenziamenti e lavoro ridotto per motivi economici**

1. Ai licenziamenti di massa si applicano le disposizioni di legge (art. 335d - k CO). Inoltre, le parti contraenti raccomandano ai datori di lavoro di attenersi alle disposizioni dell'allegato II, relativa alla prevenzione del disagio sociale in caso di licenziamenti e di riduzione dell'orario di lavoro per motivi economici.
2. A tutte le aziende, indipendentemente dal numero di dipendenti o dal numero di esuberanti, si raccomanda di prestare particolare attenzione ai casi di disagio sociale e di prevenirli o attenuarli per quanto possibile. Di conseguenza, le raccomandazioni contenute nell'allegato II dovrebbero essere seguite per analogia.

#### **Art. 19 Fusioni e altri trasferimenti**

1. Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda o parte di essa a terzi, il rapporto di lavoro con tutti i diritti e gli obblighi viene trasferito all'acquirente alla data della successione aziendale, a condizione che i singoli dipendenti non rifiutino il trasferimento.

2. L'acquirente può risolvere il rapporto di lavoro di più di un anno non prima della fine del sesto mese dalla data del trasferimento.
3. L'acquirente è tenuto a onorare il contratto per almeno un anno, a meno che il contratto non scada prima o non cessi a seguito di risoluzione.
4. L'azienda deve informare l'organo di rappresentanza dei dipendenti o, in mancanza di tale organo, i dipendenti in tempo utile prima del completamento del trasferimento dell'azienda:
  - a) il motivo della transizione;
  - b) le conseguenze legali, economiche e sociali della transizione per i dipendenti.

Se a seguito della transizione sono previste misure che riguardano i lavoratori, l'organo di rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza di tale organo, i lavoratori devono essere consultati in tempo utile prima dell'adozione della decisione.

5. In caso contrario, si applica l'art. 333 CO.

#### **Art. 20 Pagamento dello stipendio in caso di decesso**

Oltre all'obbligo di pagamento del salario previsto dalla legge ai sensi dell'art. 338 CO, l'azienda deve pagare il salario per un ulteriore mese se il dipendente deceduto lascia un coniuge o figli minorenni o, in assenza di tali eredi, altre persone nei confronti delle quali ha adempiuto a un dovere di assistenza, e a condizione che i superstiti non abbiano diritto a prestazioni da parte di una cassa di previdenza per i dipendenti.

### **Diritti e obblighi generali**

#### **Art. 21 Protezione dei dati personali**

I datori di lavoro possono trattare i dati dei dipendenti solo nella misura in cui si riferiscono alla loro idoneità al rapporto di lavoro o sono necessari per l'esecuzione del contratto di lavoro. Per il resto, si applicano le disposizioni della Legge federale del 25 settembre 2020 sulla protezione dei dati (LPD).

#### **Art. 22 Partecipazione**

1. In ambito operativo, i dipendenti o - se disponibili - i rappresentanti dei dipendenti hanno diritto all'informazione e alla codecisione ai sensi degli articoli 9 e 10 della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (legge sulla partecipazione).
2. I datori di lavoro devono inoltre promuovere la partecipazione dei dipendenti ai sensi dell'Allegato I sulla promozione della partecipazione dei lavoratori nell'azienda.
3. La nomina di eventuali rappresentanti dei lavoratori è regolata dalle relative disposizioni della legge sulla partecipazione (artt. 3, 5 e 6). Se non diversamente concordato in azienda tra la parte datoriale e quella dei lavoratori, i dipendenti costituiscono il proprio collegio elettorale.

## **Art. 23 Formazione base e continua**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale, nel rispetto del principio della parità di trattamento dei lavoratori, è una preoccupazione centrale delle parti sociali, nell'interesse e nella responsabilità sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.
2. I datori di lavoro sostengono e promuovono la formazione professionale iniziale e continua, in particolare per quanto riguarda l'introduzione e l'applicazione di nuove tecnologie nel contesto dello sviluppo tecnico a livello aziendale (cfr. art. 24). Inoltre, sostengono e promuovono la formazione professionale iniziale e continua arricchendo<sup>1</sup> o ampliando l'area di responsabilità<sup>2</sup> e attraverso una formazione mirata sul posto di lavoro<sup>3</sup>. Si raccomandano ulteriori misure: Colloqui di avanzamento e consulenza di carriera, programmi e corsi di perfezionamento interni, partecipazione ad istituti di perfezionamento esterni, messa a disposizione di tempo libero e copertura parziale o totale dei costi di formazione e perfezionamento.
3. Se i datori di lavoro esonerano i dipendenti dal lavoro o contribuiscono alle spese di formazione e perfezionamento, possono obbligare i dipendenti a rimanere al loro servizio per un periodo di tempo ragionevole.
4. I dipendenti sono incoraggiati a sviluppare ulteriormente le proprie qualifiche personali e professionali, anche attraverso iniziative private.
5. I datori di lavoro devono informare i dipendenti in modo appropriato sui programmi di formazione e aggiornamento interni ed esterni.

## **Art. 24 Nuove tecnologie**

Le parti contraenti sono generalmente favorevoli all'introduzione e all'utilizzo di nuove tecnologie nel settore amministrativo e negli uffici. Esse raccomandano che i datori di lavoro non solo forniscano ai lavoratori o ai loro rappresentanti informazioni e formazioni tempestive ed esaurienti al momento dell'introduzione delle nuove tecnologie, ma che consentano loro di partecipare in modo adeguato all'organizzazione dei luoghi e dei processi di lavoro.

## **Art. 25 Assunzione di cariche**

L'assunzione di cariche pubbliche e di funzioni in un'associazione professionale richiede il consenso del datore di lavoro se comporta assenze dal lavoro. Il consenso deve essere concesso se non ci sono ragioni importanti per non farlo. Se tali funzioni vengono svolte durante l'orario di lavoro, non viene detratta alcuna retribuzione, a condizione che l'azienda non sostenga alcuna spesa.

## **Art. 26 Obbligo di diligenza e fedeltà**

I dipendenti devono svolgere il lavoro loro assegnato al meglio delle loro conoscenze e salvaguardare gli interessi dell'azienda. Le istruzioni dei superiori devono essere seguite con coscienza. I dipendenti devono trattare con cura il materiale loro affidato.

---

<sup>1</sup> Job enrichment.

<sup>2</sup> Job enlargement.

<sup>3</sup> On the job.

Sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle transazioni commerciali di cui sono a conoscenza.

### **Art. 27 Occupazione per motivi sociali**

Le parti contraenti raccomandano ai datori di lavoro di impiegare il più possibile persone con problemi di rendimento o dipendenti di difficile collocazione.

### **Art. 28 Uguaglianza**

1. I datori di lavoro devono promuovere le pari opportunità in conformità con la legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar). A tal fine, si raccomanda in particolare ai datori di lavoro di promuovere lo sviluppo professionale e la formazione continua e di facilitare il reinserimento nella professione abituale oppure in una nuova professione.
2. Tutti i dipendenti che svolgono un lavoro equivalente e hanno una formazione e un'esperienza professionale equivalenti hanno diritto alla parità di retribuzione per funzioni e prestazioni equivalenti.

### **Art. 29 Divieto di discriminazione e tutela della privacy**

Datori di lavoro e dipendenti collaborano per creare un clima di rispetto e fiducia personale attraverso una comunicazione aperta in azienda che possa prevenire abusi, aggressioni, molestie sessuali, bullismo e discriminazioni basate sull'origine, il genere, l'identità e l'orientamento sessuale, il comportamento, le azioni, il linguaggio, le immagini, ecc.

### **Art. 30 Compatibilità tra famiglia e carriera**

1. Le parti contraenti si impegnano a raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Se necessario, discutono le questioni che sorgono in questo contesto all'interno della Commissione paritetica.
2. I datori di lavoro devono sostenere e promuovere strutture che facilitino l'adempimento simultaneo degli obblighi familiari e professionali dei dipendenti in modo adeguato. A tal fine, nell'ambito di circostanze specifiche dell'azienda, possono essere adottate in particolare le seguenti misure aggiuntive:
  - Introduzione di modelli di organizzazione del lavoro e di orario di lavoro flessibili e basati sulla collaborazione, in particolare per i membri della direzione.
  - Concessione di un congedo di maternità o dell'altro genitore, retribuito o non retribuito
  - Concessione di giorni di assistenza aggiuntivi retribuiti o non retribuiti
  - Creazione di strutture di assistenza all'infanzia proprie o partecipazione a strutture esterne
  - Informare i dipendenti sulle opzioni di assistenza all'infanzia esistenti
  - Assistenza ai dipendenti nella ricerca di strutture di assistenza all'infanzia adeguate.

## **Lavoro e tempo libero**

### **Art. 31 Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro settimanale normale non può superare le 41 ore in media annua. Restano riservate le norme relative al personale di vendita e alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro (art. 32).
2. L'orario di lavoro perso per i motivi di cui all'art. 11 della Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL) può essere compensato alle condizioni e con le limitazioni previste dalla Legge.

### **Art. 32 Flessibilizzazione dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro settimanale può essere determinato liberamente nell'ambito di accordi sull'orario di lavoro flessibile, nel rispetto delle disposizioni della Legge sul lavoro; tuttavia, deve essere rispettata la durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui all'Art. 31 comma 1. Le modifiche all'orario di lavoro devono essere comunicate ai dipendenti in tempo utile. Con riserva in caso di emergenze e altre circostanze urgenti e imprevedibili.
2. L'orario di lavoro settimanale può essere aumentato di un massimo di un'ora alla settimana per l'intera azienda o per singole parti dell'azienda, tenendo conto delle esigenze operative, a condizione che ai dipendenti interessati sia concessa una compensazione corrispondente sotto forma di tempo libero. Un aumento dell'orario di lavoro settimanale di un'ora all'anno corrisponde al diritto a una settimana lavorativa supplementare di tempo libero. La compensazione sotto forma di tempo libero deve essere concessa almeno su base giornaliera. L'azienda deve stabilire l'orario in cui il tempo libero viene fruito, tenendo conto dei desideri e degli interessi dei dipendenti. Inoltre, l'Art. 34 Clausole 5, 7 e 8 (diritto alle ferie) e l'Art. 42 Clausola 2 (giorni festivi) si applicano per analogia.

### **Art. 33 Lavoro straordinario**

1. Se si rende necessario effettuare ore di lavoro straordinario rispetto alla quantità di lavoro concordata o abituale, i dipendenti sono tenuti a farlo nella misura in cui sono in grado di farlo e si può ragionevolmente prevedere che lo faranno in buona fede.
2. Il diritto alla retribuzione del lavoro straordinario sussiste solo se è stato espressamente ordinato o successivamente autorizzato.
3. Il lavoro straordinario deve essere compensato, ove possibile, con permessi della stessa durata. Se non è possibile usufruire di permessi sostitutivi, la retribuzione per il lavoro straordinario fino a 43 ore settimanali comprese sarà corrisposta senza supplemento. Per il lavoro eccedente le 43 ore settimanali non compensato da permessi, l'integrazione deve essere almeno del 25%. Le disposizioni della Legge federale sul lavoro si applicano al lavoro domenicale, festivo e notturno.
4. In caso di lavoro straordinario nel lavoro a tempo parziale, si ha diritto a un'integrazione salariale del 25% solo se le ore lavorate e le ore di straordinario superano le 43 ore settimanali.
5. Le clausole 2, 3 e 4 di cui sopra non si applicano ai dipendenti che svolgono un'attività dirigenziale, scientifica o artistica indipendente.

## Art. 34 Diritto alle ferie

1. Il diritto alle ferie si basa su una settimana di 5 giorni e su un impiego a tempo pieno:

– al minimo	20 giorni lavorativi
– per i giovani fino all'età di 20 anni e durante l'apprendistato	25 giorni lavorativi
– a partire dall'anno solare in cui raggiunge l'età di 40 anni	21 giorni lavorativi
– raggiunge l'età di 41 anni	22 giorni lavorativi
– raggiunge l'età di 42 anni	23 giorni lavorativi
– raggiunge l'età di 43 anni	24 giorni lavorativi
– raggiunge l'età di 44 anni	25 giorni lavorativi
– raggiunge l'età di 60 anni	30 giorni lavorativi

Le tariffe di cui sopra aumentano di conseguenza per una settimana di 6 giorni.

2. Se le strutture e le dimensioni dell'azienda e i suoi risultati economici lo consentono, le parti sociali raccomandano di concedere ai giovani fino a 20 anni e durante l'apprendistato 30 giorni di ferie all'anno, al fine di promuovere la formazione professionale duale e renderla più attraente.

3. Se le strutture e le dimensioni dell'azienda e i suoi risultati economici lo consentono, le parti sociali raccomandano di concedere ai dipendenti 25 giorni di ferie all'anno al fine di promuovere l'attrattiva del lavoro. I diritti alle ferie fino a 25 giorni secondo la tabella di cui all'art. 34 cpv. 1 non devono essere conteggiati cumulativamente.

4. L'azienda stabilisce la data delle ferie, tenendo conto dei desideri e degli interessi dei dipendenti. I dipendenti devono essere informati dell'inizio delle ferie con almeno due mesi di anticipo. Una riduzione di questo periodo richiede il consenso dei dipendenti.

Deve essere concessa almeno una vacanza di 2 settimane consecutive.

5. Se i dipendenti si ammalano o subiscono un infortunio durante le ferie, i giorni di totale incapacità lavorativa certificata da un medico non saranno conteggiati come giorni di ferie. I dipendenti devono informare immediatamente l'azienda, inviarle il certificato medico e chiedere di poter usufruire dei giorni di ferie persi.

6. In caso di impedimento non imputabile al dipendente, come ad esempio malattia, infortunio, adempimento di obblighi di legge o esercizio di una funzione pubblica, le ferie possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni mese intero a partire dal secondo mese di assenza compreso. In caso di assenza per gravidanza, la riduzione può essere effettuata solo a partire dal terzo mese compreso.

Il diritto alle vacanze contrattuali non viene ridotto per la durata del congedo di maternità ai sensi dell'art. 329f CO, del congedo dell'altro genitore ai sensi dell'art. 329g CO, del congedo di assistenza ai sensi dell'art. 329i CO o del congedo di adozione ai sensi dell'art. 329j CO.

7. Se al momento della cessazione del rapporto di lavoro i dipendenti hanno ancora diritto alle ferie, queste devono essere concesse possibilmente prima della fine del rapporto di lavoro. In caso contrario, verrà corrisposta la retribuzione dovuta per i giorni di ferie non goduti.
8. Se il dipendente interrompe il rapporto di lavoro dopo aver usufruito delle ferie o se il rapporto di lavoro viene interrotto senza preavviso dopo aver usufruito delle ferie per colpa del dipendente, l'azienda può richiedere il rimborso della retribuzione corrisposta per quei giorni che non sarebbe stata obbligata a concedere.

#### **Art. 35 Congedo di maternità**

1. Il congedo di maternità obbligatorio di 14 settimane è concesso a partire dalla data del parto (art. 329f CO). Il congedo di maternità inizia con la nascita del bambino e termina generalmente 98 giorni (14 settimane) dopo il suo inizio.
2. La continuazione della retribuzione è disciplinata dall'art. 50 (Indennità di maternità).
3. I datori di lavoro si adoperano per consentire alle dipendenti di continuare a lavorare nella stessa posizione o in una posizione analoga a un livello di occupazione ridotto dopo il rientro dal congedo di maternità, se ciò è desiderato. Il presupposto è che nell'azienda sia disponibile un posto di lavoro adeguato in quel momento. Non è possibile far valere alcun diritto legale in tal senso.

#### **Art. 36 Congedo dell'altro genitore**

1. Ai padri lavoratori, o al dipendente che è l'altro genitore legale al momento della nascita del bambino, vengono concesse due settimane di congedo in base all'art. 329g CO. Il congedo può essere preso in accordo con l'azienda entro 6 mesi dalla nascita del bambino, in un'unica soluzione o distribuito su singoli giorni. Se il congedo non viene fruito entro 6 mesi, il diritto decade.
2. L'indennità per il congedo dell'altro genitore è disciplinata dall'art. 51 (Indennità per il congedo preso dall'altro genitore).

#### **Art. 37 Diritto alle indennità giornaliere supplementari in caso di decesso della madre**

1. Se la madre muore il giorno del parto o nei 97 giorni successivi, all'altro genitore vengono concesse altre 98 indennità giornaliere in base all'art. 16k<sup>bis</sup> della Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità per perdita di guadagno (LIPG). Queste indennità giornaliere devono essere percepite per giorni consecutivi.
2. I diritti e gli indennizzi per le indennità giornaliere supplementari in caso di morte della madre sono regolati dalle disposizioni pertinenti della LIPG.

#### **Art. 38 Diritto alle indennità giornaliere supplementari in caso di decesso dell'altro genitore**

1. Se l'altro genitore muore durante i 6 mesi successivi alla nascita del bambino, la madre ha diritto a 14 indennità giornaliere supplementari in base all'art. 16c<sup>bis</sup> LIPG. Queste indennità giornaliere possono essere percepite entro un periodo quadro di 6 mesi dal giorno successivo al decesso.

2. I diritti e l'indennizzo per le indennità giornaliere supplementari in caso di decesso dell'altro genitore sono disciplinati dalle relative disposizioni della LIPG.

#### **Art. 39 Congedo di adozione**

1. Se il dipendente accoglie un bambino in adozione, ha diritto a due settimane di congedo di adozione se sono soddisfatti i requisiti di cui all'articolo 16t LIPG. Il congedo di adozione deve essere preso entro il primo anno dall'adozione del bambino. Può essere preso da un solo genitore o suddiviso tra i genitori. Non può essere fruito contemporaneamente. Il congedo di adozione può essere fruito su base settimanale o giornaliera in accordo con l'azienda.
2. L'indennità si basa sull'art. 52 (indennità di adozione).

#### **Art. 40 Congedo per assistenza ai familiari (329h CO)**

Ai sensi dell'art. 329h CO, ai dipendenti viene concesso un congedo retribuito per il tempo necessario ad assistere un familiare o un partner malato. La durata del congedo è di massimo 3 giorni per ogni evento di malattia. Se la malattia dura più a lungo, il congedo per questo evento termina comunque dopo 3 giorni. Il diritto alle ferie è limitato a un totale di 10 giorni all'anno, ai sensi dell'art. 329h CO. La malattia di un familiare o di un partner deve essere comprovata da un certificato medico.

#### **Art. 41 Congedo per assistenza ai figli gravemente malati (329i CO)**

1. Ai genitori che lavorano vengono concesse 14 settimane di congedo per assistere un bambino la cui salute è gravemente compromessa a causa di una malattia o di un infortunio. Il diritto al congedo per assistenza sussiste solo se il dipendente ha diritto all'indennità di assistenza ai sensi della LIPG. I genitori di un figlio minore con gravi problemi di salute hanno diritto a questo congedo. Si applica il rapporto di filiazione ai sensi dell'art. 252 del Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC), vale a dire che lo stato civile dei genitori è irrilevante.
2. L'indennizzo per il congedo di assistenza ai figli gravemente malati è disciplinato dall'art. 53 (Indennità per l'assistenza a un bambino con gravi problemi di salute).

#### **Art. 42 Giorni festivi**

1. Nei cantoni di Basilea Città e Basilea Campagna, i seguenti giorni sono festivi:  
Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale (25 dicembre), Santo Stefano (26 dicembre).
2. I giorni festivi che rientrano nelle ferie non contano come ferie.
3. Alla vigilia dei giorni festivi, il lavoro termina un'ora prima del normale orario di chiusura, ma non oltre le 16.00. Restano riservati i sistemi equivalenti di orario flessibile stabiliti per iscritto e altre disposizioni per il personale di vendita.

#### **Art. 43 Giorni non lavorativi**

1. Durante il Carnevale di Basilea, il lunedì o il mercoledì o i pomeriggi del lunedì e del mercoledì sono liberi dal lavoro. Le ore di lavoro perse devono essere compensate per questi giorni o mezze giornate di riposo.
2. L'art. 43 cpv. 1 non si applica ai lavoratori che non sono impiegati nel Cantone di Basilea Città se sul luogo di lavoro sono in vigore altre norme.

## **Art. 44 Assenze retribuite**

Nei casi seguenti, non è effettuata alcuna trattenuta sullo stipendio per le ore di lavoro perse e non sono accreditate le ferie:

- |  |   |
|--|---|
| – Il proprio matrimonio  | 2 giorni                                  |
| – Matrimonio di membri della famiglia<br>(genitori, fratelli e sorelle, figli e nipoti)  | 1 giorno                                  |
| – Assistenza o organizzazione dell'assistenza ai figli malati dei dipendenti con responsabilità familiari su presentazione di un certificato medico  | fino a 3 giorni per ogni caso di malattia |
| – Decesso del convivente, dei figli, dei genitori e di altri parenti stretti che vivono nello stesso nucleo familiare del dipendente interessato, dalla data del decesso fino al momento del funerale. | fino a 3 giorni                           |
| – Decesso di altri parenti o conoscenti stretti, partecipazione al funerale  | fino a 1 giorno                           |
| – Reclutamento militare  | Tempo richiesto                           |
| – Ispezione militare e dispensa dal servizio militare obbligatorio   | fino a 1 giorno                           |
| – Cambio di residenza con il proprio nucleo familiare  | 1 giorno                                  |
| – Esami professionali superiori, esami scolastici pubblici o sovvenzionati dallo Stato   | fino a 6 giorni                           |

## **Remunerazione**

### **Art. 45 Stipendi e adeguamenti salariali**

1. La retribuzione viene stabilita individualmente tra il datore di lavoro e il dipendente e rivista periodicamente in base alle circostanze. Nella definizione e nell'adeguamento dei salari si deve tenere conto in particolare della formazione, della posizione in azienda, delle qualifiche professionali e delle prestazioni, della situazione economica dell'azienda, della situazione del mercato del lavoro e delle variazioni del costo della vita.
2. Le raccomandazioni salariali dell'Associazione svizzera di commercio fungono da guida per la valutazione dei salari.

### **Art. 46 Compenso consigliato per gli apprendisti**

Le parti sociali fanno riferimento alle attuali raccomandazioni dell'Associazione svizzera di commercio in merito alla determinazione del compenso per gli apprendisti nei settori del commercio e della vendita al dettaglio.

Se non esistono condizioni di impiego specifiche per gli apprendisti di altri settori, si possono utilizzare anche le attuali raccomandazioni dell'Associazione svizzera di commercio.

#### **Art. 47 Sussidi didattici e materiale scolastico della scuola professionale**

1. I costi del materiale didattico obbligatorio della scuola professionale e le spese per il materiale addebitate dalla scuola professionale sono a carico dell'azienda formatrice.
2. Le scuole professionali stabiliscono le tariffe corrispondenti dopo aver consultato le parti contraenti.

#### **Art. 48 Assegni familiari**

Il diritto agli assegni familiari, agli assegni scolastici e ad altri assegni familiari è disciplinato dalla legislazione cantonale vigente nel luogo di lavoro. I datori di lavoro devono rispettarle come minimo.

### **Continuazione del pagamento del salario in caso di inabilità al lavoro**

#### **Art. 49 Malattia e gravidanza**

1. In caso di assenza temporanea dal lavoro non imputabile a malattia o gravidanza, i dipendenti hanno diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio (100 % dello stipendio) dall'inizio del rapporto di lavoro:

##### **Servizio efficace**

nel 1° anno di servizio  
di cui durante il periodo di prova  
dopo 1 anno di servizio  
dopo 3 anni di servizio  
dopo 7 anni di servizio  
dopo 11 anni di servizio  
dopo 15 anni di servizio  
dopo 19 anni di servizio  
dopo 24 anni di servizio

##### **Continuazione del pagamento dei salari**

1 mese,  
1 settimana al mese  
2 mesi  
3 mesi  
4 mesi  
5 mesi  
6 mesi  
7 mesi  
8 mesi

2. I datori di lavoro hanno il diritto di richiedere un certificato medico. Inoltre, possono richiedere una valutazione dell'incapacità lavorativa da parte di un medico legale da loro designato a proprie spese.
3. Eventuali indennità giornaliere o altre prestazioni sostitutive del salario derivanti dall'assicurazione obbligatoria possono essere detratte dal datore di lavoro, così come le prestazioni derivanti dall'assicurazione volontaria, a condizione che il datore di lavoro paghi almeno la metà del premio.

### **Art. 50 Indennità di maternità**

Indipendentemente dal diritto di cui all'art. 49, le dipendenti hanno diritto ad almeno 14 settimane di congedo di maternità con pagamento continuato del salario pari all'80% del loro stipendio o all'80% del salario massimo assicurabile ai sensi della LIPG a partire dalla data del parto. Tutti i diritti all'indennità di maternità e al congedo di maternità sono regolati dalle disposizioni di legge della CO e della LIPG.

### **Art. 51 Indennità per il congedo preso dall'altro genitore**

L'indennità per il congedo dell'altro genitore viene corrisposta sotto forma di indennità giornaliera e ammonta all'80% del salario o all'80% del salario massimo assicurabile ai sensi della LIPG. Il congedo e la relativa indennità si basano sulle disposizioni di legge della CO e della LIPG.

### **Art. 52 Indennità di adozione**

L'indennità di adozione viene corrisposta sotto forma di indennità giornaliera e ammonta all'80% del salario medio o all'80% del salario massimo assicurabile secondo la LIPG. Il congedo di adozione e la relativa indennità si basano sulle disposizioni di legge della CO e della LIPG.

### **Art. 53 Indennità per l'assistenza a un bambino con gravi problemi di salute**

Il congedo per l'assistenza di un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio viene corrisposto sotto forma di indennità giornaliera e ammonta all'80% del salario medio o all'80% del salario massimo assicurabile ai sensi della LIPG. Il congedo per la cura di un bambino con gravi problemi di salute a causa di malattia o infortunio e la relativa indennità sono disciplinati dalle disposizioni di legge della CO e della LIPG.

### **Art. 54 Assicurazione collettiva d'indennità giornaliera di malattia**

1. Si raccomanda ai datori di lavoro di assicurare sé stessi e i propri dipendenti contro le conseguenze economiche dell'incapacità lavorativa dovuta a malattia. La soluzione assicurativa deve essere concordata contrattualmente con i dipendenti da assicurare. Allegato III contiene un esempio di copertura assicurativa standard di mercato.
2. I dipendenti devono pagare al massimo la metà del premio. Lo stesso tasso di premio si applica a tutti i dipendenti.
3. Durante il periodo di attesa per l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, il diritto al salario del dipendente è calcolato in base alla tabella di cui all'art. 49, comma 1.
4. Se la copertura assicurativa viene interrotta dopo il parto, il diritto al salario della lavoratrice viene calcolato in base all'art. 50 per la durata dell'indennità di maternità.
5. I datori di lavoro devono informare i propri dipendenti sul contenuto principale del contratto assicurativo (ad esempio, importo delle prestazioni giornaliere, periodi di attesa, inizio e fine della copertura assicurativa, diritto diretto alle prestazioni per i dipendenti, diritto di recesso, ecc). La documentazione necessaria è fornita ai datori di lavoro e ai dipendenti dalla compagnia assicurativa.

6. Gli assicuratori delle indennità giornaliere di malattia possono prevedere disposizioni speciali per i frontalieri (ad esempio, nessun diritto al passaggio all'assicurazione individuale dopo la cessazione del rapporto di lavoro). Le informazioni necessarie saranno fornite ai datori di lavoro e ai lavoratori dalla compagnia assicurativa.

#### **Art. 55 Incidente**

1. In caso di infortunio, il datore di lavoro deve pagare ai dipendenti almeno le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Se tali prestazioni sono inferiori all'80% del salario, il datore di lavoro deve pagare anche la differenza tra le prestazioni assicurative e l'80% del salario per il periodo limitato in base alla tabella di cui all'art. 49, comma 1 (tranne in caso di riduzione delle prestazioni assicurative per negligenza personale).
2. Durante i due giorni di attesa per l'assicurazione contro gli infortuni, il datore di lavoro paga il 100% del salario.

#### **Art. 56 Obbligo di informazione del datore di lavoro**

I datori di lavoro hanno l'obbligo di fornire ai dipendenti, al momento dell'assunzione, informazioni complete sui loro diritti salariali e sulla copertura assicurativa in caso di malattia, gravidanza, parto e infortunio.

#### **Art. 57 Servizio militare e servizio civile alternativo**

1. In caso di servizio militare svizzero obbligatorio, di servizio militare femminile, di servizio di protezione civile o di servizio civile alternativo, sarà corrisposta la seguente indennità per la perdita di salario, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato almeno tre mesi:

100 %	durante il corso di aggiornamento e servizi analoghi
80 %	alle persone sposate e alle persone celibi e divorziate che hanno l'obbligo di prestare assistenza, a condizione che l'obbligo di prestare assistenza sia riconosciuto dalla cassa di compensazione competente, durante l'assunzione, la scuola reclute, la formazione e i servizi di promozione
70 %	alle persone single e divorziate durante il reclutamento e la scuola di reclutamento
80 %	alle persone single e divorziate durante i servizi di formazione e promozione (ad esempio, per coloro che prestano servizio civile)

Le prestazioni previste dal regime di compensazione del reddito sono compensate da tale compensazione.

2. I pagamenti dei salari che superano le prestazioni previste dall'Ordinanza sulle indennità di reddito devono essere rimborsati al datore di lavoro
  - se, in caso di assenza dal lavoro di oltre 4 settimane, il dipendente pone fine al suo rapporto di lavoro entro 6 mesi dalla fine del periodo di servizio;

- se, in caso di assenza dal servizio di oltre 5 mesi nell'arco di 540 giorni (ad esempio, per coloro che prestano servizio a termine), il dipendente cessa il rapporto di lavoro prima che siano trascorsi 2 anni;
- se l'azienda deve risolvere il rapporto di lavoro entro 6 mesi dalla fine del periodo di servizio per una buona causa di cui il dipendente è responsabile.

I compensi già versati possono essere compensati con il salario attuale.

Previo accordo scritto, le scadenze per il pagamento dell'indennità di perdita di salario possono essere posticipate per la parte eccedente i benefici del regime di indennità di perdita di salario.

Un accordo più favorevole per i dipendenti può essere concordato per iscritto.

3. Il servizio militare sarà accreditato per le ferie ai sensi dell'art. 34, comma 6. In ogni caso, il diritto alle ferie è di almeno una settimana.
4. Nessun dipendente può essere licenziato a causa del servizio militare obbligatorio in Svizzera. L'imminente servizio militare non deve costituire un ostacolo all'assunzione.
5. Le parti contraenti sono favorevoli all'assoluta parità delle persone soggette al servizio militare nell'assegnazione dei posti.

## **Disposizioni finali**

### **Art. 58 Riconoscimento di norme equivalenti**

In casi giustificati, la Commissione paritetica può riconoscere un regolamento aziendale interno che si spinge meno lontano di questo accordo in singoli punti, a condizione che tale regolamento sia almeno equivalente nel suo complesso e che sia messo per iscritto.

### **Art. 59 Durata del contratto**

1. Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2025. Può essere disdetto da un'associazione contraente con lettera raccomandata alla fine dell'anno, al più presto alla fine del 2028, con un preavviso di sei mesi. L'associazione che recede deve presentare le sue proposte di modifica per un eventuale rinnovo dell'accordo entro due mesi dalla cessazione.
2. Eventuali revisioni del contratto possono essere richieste dalle associazioni contraenti in qualsiasi momento.
3. Le associazioni e le imprese aderenti all'accordo possono disdirlo con un preavviso di sei mesi, da inviare per lettera raccomandata alle associazioni contraenti alla fine dell'anno, non prima della fine del 2028. Le disdette devono essere inviate all'Associazione dei datori di lavoro della regione di Basilea.
4. Quando entra in vigore un nuovo accordo, si considera che le aziende soggette all'accordo precedente abbiano aderito al nuovo accordo, a meno che non dichiarino con lettera raccomandata all'Associazione dei datori di lavoro della regione di Basilea, entro due mesi dal ricevimento della nuova formulazione, di non voler aderire all'accordo.

### **Art. 60 Revisione del contratto collettivo di lavoro**

Le parti sociali rivedono le disposizioni del contratto collettivo di lavoro periodicamente ogni tre anni per garantirne l'aggiornamento.

Basilea e Liestal, 1° gennaio 2025

## **ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO DELLA REGIONE DI BASILEA**

B. Hauenstein, Presidente

S. Schenker, Direttore

## **CAMERA DI COMMERCIO DELLE DUE BASILEA**

E. Schneider-Schneiter, Presidente

M. Dätwyler, Direttore

## **CAMERA DI COMMERCIO DI BASILEA CAMPAGNA**

R. Mayer, Presidente

Ch. Buser, Direttore

## **ASSOCIAZIONE DEI DIPENDENTI REGIONE DI BASILEA**

Ch. Plattner, Presidente

R. Steinemann, amministratore delegato

## **ASSOCIAZIONE COMMERCIALE DI BASILEA**

A. Felder, Presidente

C. Leone-Eicher, Amministratore delegato

## **ASSOCIAZIONE COMMERCIALE DI BASILEA CAMPAGNA**

U. Hofmann, Presidente

Ch. Mangold, membro del Consiglio di amministrazione

# Allegato I

## Partecipazione dei dipendenti all'azienda

Le parti contraenti,

con l'intenzione di promuovere e suggerire

- lo sviluppo personale e professionale sul posto di lavoro
- L'interesse per il lavoro
- la corresponsabilità
- la cooperazione tra l'azienda e i suoi dipendenti
- l'atmosfera di lavoro e
- la performance dell'azienda

oltre alle disposizioni della legge sulla partecipazione, raccomandiamo di realizzare la partecipazione dei dipendenti all'azienda nel quadro dei seguenti principi:

### I. Partecipazione all'ambito di lavoro personale

Le parti contraenti partono dal presupposto che gli obiettivi della partecipazione debbano essere perseguiti in particolare nell'ambito del lavoro personale. Ai dipendenti devono pertanto essere assegnate chiare aree di responsabilità e corrispondenti competenze e responsabilità. Le aree di responsabilità devono essere definite in base alle competenze e alle capacità e, ove possibile, in base agli interessi dei dipendenti, nel quadro degli obiettivi operativi.

### II Rappresentanza dei dipendenti

#### 1. Nomine

Ai sensi dell'art. 22 del presente contratto, i lavoratori possono nominare un rappresentante dei lavoratori nelle aziende con più di 50 dipendenti.

#### 2. Area di responsabilità

I rappresentanti dei dipendenti svolgono i loro compiti in conformità con la legge sulla partecipazione. Inoltre, commenta le questioni che sono loro sottoposte dal Consiglio di amministrazione per consultazione.

#### 3. Co-determinazione

La direzione ed i rappresentanti dei lavoratori stabiliscono gli ambiti in cui i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di co-determinazione oltre alle disposizioni della legge sulla partecipazione. Questo consiste nel diritto dei rappresentanti dei lavoratori di consultarsi sulle questioni che sorgono nelle aree interessate prima che venga presa una decisione. L'organo di rappresentanza dei lavoratori deve essere informato; qualsiasi decisione che si discosti dal parere dell'organo di rappresentanza dei lavoratori deve essere giustificata dalla direzione.

La codeterminazione può riguardare in particolare gli ambiti seguenti:

- Organizzazione dell'orario di lavoro
- Pause
- Organizzazione dei luoghi e dei flussi di lavoro, in particolare quando si utilizzano le nuove tecnologie.

- Pre-lavorare e recuperare il tempo perduto
- Programma generale delle vacanze
- Organizzazione delle vacanze
- Determinazione dei giorni non lavorativi
- Sistema di valutazione del lavoro, valutazione personale, ecc.
- Schema di suggerimento
- Servizi igienici, guardaroba, ventilazione, riscaldamento, illuminazione
- Mensa
- Benefici per i dipendenti e piani pensionistici
- Regole aziendali e di servizio

Di comune accordo, singole questioni di altre aree o di altre aree nel loro complesso possono essere oggetto di co-determinazione.

#### **4. Codecisione**

Tra le aree elencate nella sezione II.3. e in altre aree in generale o in singoli casi, possono essere designate di comune accordo tra il Consiglio Direttivo e i rappresentanti dei lavoratori aree in cui i rappresentanti dei lavoratori possono partecipare alla decisione con diritto di voto o su cui una decisione può essere presa solo con il consenso dei rappresentanti dei lavoratori e del Consiglio Direttivo.

### **III Discussione sulle questioni relative alla partecipazione**

Le parti contraenti dichiarano la loro disponibilità a discutere congiuntamente i problemi di cooperazione nell'ambito dei principi stabiliti nel presente accordo su richiesta di un'associazione contraente.

## **Allegato II**

### **Evitare il disagio sociale in caso di licenziamenti e di riduzione dell'orario di lavoro per motivi economici.**

Nel tentativo di alleviare il più possibile i disagi sociali in caso di licenziamenti e di riduzione dell'orario di lavoro per motivi economici e di promuovere il reinserimento dei lavoratori interessati, ma ritenendo che la decisione su tali misure sia di competenza e responsabilità del datore di lavoro, le parti contraenti raccomandano quanto segue:

#### **1. Riduzione dell'orario di lavoro**

Se è interessato un numero significativo di dipendenti rispetto all'organico, i datori di lavoro che intendono introdurre l'orario ridotto per motivi economici devono informare il prima possibile i propri dipendenti, i loro rappresentanti aziendali e, se necessario, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro interessate. L'informazione deve essere il più possibile esaustiva e contenere dettagli sulle ragioni e sulle misure previste.

#### **2. Licenziamenti**

Se è interessato un numero significativo di dipendenti, in caso di licenziamenti deve essere redatto per tempo un piano sociale. Questo deve definire le misure volte a mitigare i disagi sociali ed economici dei licenziamenti. Ciò include i diritti e gli obblighi legali e contrattuali, come ad esempio

- Periodo di preavviso
- Obbligo di pagare i salari, compresi i fringe benefit che sono componenti del salario.
- Regime pensionistico aziendale
- Indennità di licenziamento, a meno che non sia sostituita da prestazioni di mobilità.

Inoltre, nell'ambito delle possibilità finanziarie, dovrebbero essere esaminati ulteriori servizi e misure, come ad esempio

- Offerta di altri posti di lavoro nella propria azienda in caso di chiusura parziale dell'azienda stessa.
- Riqualificazione interna
- Pagamenti supplementari in casi individuali di difficoltà
- Assistenza da parte dell'azienda nella ricerca di lavoro
- Proroga o, su richiesta del dipendente, riduzione del periodo di preavviso dato dall'azienda
- Bonus di mantenimento per i dipendenti che si impegnano a proseguire il rapporto di lavoro oltre il periodo di preavviso
- Facilitazione del trasferimento
- Appartamenti aziendali
- pensionamento anticipato o prestazioni speciali dal regime pensionistico dei dipendenti.

Se necessario, si raccomanda di contattare le autorità competenti.

3. Le trattative sul piano sociale in conformità con la punto 2 di cui sopra devono essere condotte con l'organo di rappresentanza dei lavoratori competente e, nelle aziende in cui non esiste, con i lavoratori interessati. L'azienda e l'organo di rappresentanza dei lavoratori o i lavoratori interessati possono richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate. Se le circostanze lo suggeriscono, le trattative con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate possono essere avviate prima di accogliere i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori.
4. Se si introduce l'orario ridotto, si deve seguire la stessa procedura.
5. Le parti contraenti si impegnano a commentare pubblicamente le misure per motivi economici solo dopo una consultazione preliminare.
6. La presente appendice non si applica alle imprese e ai settori per i quali esistono o devono ancora essere conclusi accordi analoghi.

## **Allegato III**

### **Prestazioni dell'assicurazione per l'indennità giornaliera di malattia**

Nei singoli casi, si applicano le informazioni e le condizioni assicurative fornite ai datori di lavoro e ai dipendenti dall'assicuratore d'indennità giornaliera di malattia.

La copertura assicurativa standard di mercato nell'ambito delle prestazioni collettive di malattia giornaliera comprende generalmente i seguenti contenuti:

1. Una cosiddetta " BVG-Koordinationsdeckung" ai sensi del diritto assicurativo privato è consueta sul mercato.

In caso di malattia e di incapacità lavorativa dovuta alla gravidanza, sono assicurate 730 indennità giornaliere per ogni evento assicurato, al netto di un periodo di attesa di almeno 30 giorni. L'importo dell'indennità giornaliera è pari all'80% del salario soggetto ai contributi AVS e dipende dal grado di incapacità lavorativa.

2. La copertura assicurativa decorre dal momento in cui il dipendente assume l'incarico, a condizione che sia pienamente idoneo al lavoro in quel momento, o dall'assunzione a tempo pieno.
3. I dipendenti che hanno raggiunto l'età pensionabile AVS hanno diritto a indennità giornaliera per un massimo di 180 giorni. Il diritto si estingue definitivamente al compimento del 70° anno di età.
4. La copertura assicurativa termina il giorno in cui la persona assicurata lascia il rapporto di lavoro. Tuttavia, questa disposizione non si applica a un evento assicurato già verificatosi. In questo caso, le persone assicurate hanno ancora diritto alle indennità giornaliere dopo l'uscita dal rapporto di lavoro e in caso di incapacità lavorativa ininterrotta, ma per un massimo di 730 giorni, tenendo conto delle indennità giornaliere già percepite per lo stesso caso, a condizione che non ricevano almeno la stessa copertura da una nuova compagnia.

L'assicurazione può essere proseguita volontariamente dai dipendenti entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, in conformità alle rispettive condizioni assicurative; essi pagano il premio corrispondente, calcolato in base alla tariffa individuale e all'età di ingresso nell'assicurazione collettiva.

Le condizioni assicurative possono prevedere disposizioni diverse per i pendolari transfrontalieri.

5. In caso di incapacità lavorativa parziale, l'indennità giornaliera di malattia viene ridotta in base al grado di incapacità lavorativa. Tuttavia, il diritto all'indennità giornaliera di malattia sussiste solo se la riduzione dell'incapacità lavorativa è almeno del 25%.
6. Le persone assicurate non possono trarre alcun profitto dall'assicurazione (perequazione salariale netta).
7. Per le malattie per le quali l'assicurazione militare, l'assicurazione federale per l'invalidità o l'assicurazione contro gli infortuni sono tenute a versare un'indennità, sussiste il diritto alle indennità giornaliere di malattia solo nella misura in cui il

diritto di cui al paragrafo 1 non è coperto dall'assicurazione militare,  
dall'assicurazione federale per l'invalidità o dall'assicurazione contro gli infortuni.

## Dichiarazione di riconoscimento

Il sottoscritto conferma all'attenzione dell'azienda di aver ricevuto una copia del contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati di commercio, datato 1° gennaio 2025.

Dichiara di aver ricevuto dal datore di lavoro informazioni esaurienti sulla retribuzione e sui diritti assicurativi in caso di malattia, gravidanza, parto e infortunio (art. 56).

Con la sua firma, riconosce il presente contratto come vincolante.

Luogo/data

Firma del/i dipendente/i



# Dichiarazione di riconoscimento

Il sottoscritto conferma all'attenzione dell'azienda di aver ricevuto una copia del contratto collettivo di lavoro per il settore dei servizi nella regione di Basilea, in particolare per gli impiegati di commercio, datato 1° gennaio 2025.

Dichiara di aver ricevuto dal datore di lavoro informazioni esaurienti sulla retribuzione e sui diritti assicurativi in caso di malattia, gravidanza, parto e infortunio (art. 56).

Con la sua firma, riconosce il presente contratto come vincolante.

Luogo/data

Firma del/i dipendente/i