



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

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

concluso da una parte con l'

Unione delle Ditte Commerciali Zurighesi (VZH)

quale rappresentante dei datori di lavoro e dall'altra con la

Società dei Commercianti di Zurigo (KVZ)

quale rappresentante dei lavoratori dipendenti

Valevole dal 1° gennaio 2019

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

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

BUONE RAGIONI PER IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL)

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

Situazioni win-win

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

Condizioni quadro affidabili

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

Alta flessibilità

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

INDICE

| Articolo | Pagina |
|---|--------|
| PREAMBOLO | 5 |
| DISPOSIZIONI GENERALI | |
| 1. Scopo | 5 |
| 2. Campo di applicazione | 5 |
| 3. Obbligo di pace | 6 |
| 4. Rappresentanze dei lavoratori nell'azienda | 6 |
| 5. Commissione Paritetica | 7 |
| 6. Tribunale arbitrale | 7 |
| DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO | |
| Inizio e cessazione del rapporto di lavoro | |
| 7. Conclusione del contratto di lavoro | 8 |
| 8. Periodo di prova | 8 |
| 9. Disdetta | 8 |
| 10. Protezione contro il licenziamento | 10 |
| Diritti e obblighi generali | |
| 11. Perfezionamento professionale | 11 |
| 12. Esercizio di funzioni pubbliche | 11 |
| 13. Obbligo di diligenza e di fedeltà | 11 |
| 14. Obbligo di rendiconto e di restituzione | 12 |
| 15. Registrazione di dati personali | 12 |
| Orario di lavoro e ferie | |
| 16. Orario di lavoro | 12 |
| 17. Lavoro straordinario | 13 |
| 18. Ferie | 14 |
| 19. Tempo libero | 15 |

INDICE

| | | |
|---|--|----|
| Rimunerazione | | |
| 20. | Stipendi e il loro adeguamento | 16 |
| 21. | Stipendi iniziali minimi e compensi per gli apprendisti | 16 |
| 22. | Assegni familiari | 17 |
| 23. | Cessioni di stipendio | 17 |
| 24. | Premi fedeltà | 17 |
| Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di impedimento alla prestazione lavorativa | | |
| 25. | Malattia, gravidanza e maternità | 17 |
| 26. | Servizio militare, di protezione civile | 18 |
| Disposizioni di previdenza | | |
| 27. | Rimunerazione in caso di decesso | 19 |
| 28. | Previdenza professionale | 19 |
| 29. | Indennità di buonuscita in caso di previdenza professionale mancante o insufficiente | 19 |
| 30. | Adempimento dell'obbligazione prima del pensionamento | 20 |
| DISPOSIZIONI FINALI | | |
| 31. | Convenzioni più favorevoli | 21 |
| 32. | Entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro | 21 |
| 33. | Indice degli articoli CO sul contratto di lavoro individuale | 22 |

PREAMBOLO

Nella prospettiva di:

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

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Scopo

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

- il mantenimento e la promozione di buoni rapporti fra i datori di lavoro e i loro lavoratori,
- la stipulazione di rapporti di lavoro adeguati ai tempi odierni,
- l'approfondimento della collaborazione tra le associazioni padronali e i sindacati dei lavoratori.

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

2. Campo di applicazione

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

DISPOSIZIONI GENERALI

Le ditte, che sono membri della VZH, hanno la possibilità, di volta in volta fino al 31 marzo per il 30 giugno, oppure fino al 30 settembre per il 31 dicembre, di annunciare per iscritto che non si assoggettano al presente contratto collettivo di lavoro (Opting-Out).

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

Il segretariato della VZH tiene in continuazione un elenco dei suoi membri, che non sono assoggettati a questo contratto collettivo di lavoro. La Società dei Commercianti di Zurigo riceve, di volta in volta, entro il 30 giugno, risp. entro il 31 dicembre di ogni anno civile, un elenco aggiornato al 1° luglio, risp. al 1° gennaio dei membri soggetti e non soggetti al contratto collettivo di lavoro.

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

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

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

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

3. **Obbligo di pace**

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

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

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

4. **Rappresentanze dei lavoratori nell'azienda**

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

DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

Nomina, attività e competenza delle rappresentanze dei lavoratori vengono regolate secondo la legge federale relativa all'informazione e alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle aziende del 17 dicembre 1993 (Legge sulla partecipazione, LPar).

5. Commissione Paritetica

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

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

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

Le controversie fra datore di lavoro e lavoratore derivanti dal contratto di lavoro individuale vanno risolte per trattative dirette fra gli interessati. In seconda linea decide il giudice ordinario. In questo caso le segreterie delle associazioni possono rappresentare le parti.

6. Tribunale arbitrale

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

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

Il presidente può istruire un procedimento di conciliazione orale. Per il resto vale il Codice di diritto processuale svizzero del 19 dicembre 2008 (Codice di procedura civile, CPC) art. 353 ss CPC.

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

INIZIO E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

7. **Conclusione del contratto di lavoro**

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

8. **Periodo di prova**

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

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

9. **Disdetta**

9.1 Per la disdetta del rapporto di lavoro valgono i seguenti termini di preavviso:

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

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

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

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

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

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

9.6 **Disdetta illecita**

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- a) a causa di una caratteristica inerente alla personalità della controparte, a meno che tale caratteristica non sia in relazione al rapporto di lavoro o pregiudichi notevolmente la collaborazione nell'azienda;
- b) perché la controparte esercita un diritto costituzionale, a meno che l'esercizio di tale diritto non violi un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi notevolmente la collaborazione nell'azienda;
- c) esclusivamente per impedire che la controparte possa acquisire diritti derivanti dal rapporto di lavoro;
- d) perché la controparte fa valere in buona fede i diritti derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perché la controparte presta servizio obbligatorio nell'esercito svizzero o nella protezione civile oppure adempie un dovere legale non intrapreso volontariamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

9.9 Rescissione in tronco del rapporto di lavoro

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

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

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

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

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

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

10. Protezione contro il licenziamento

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

- a) finché la controparte presta servizio militare obbligatorio nell'esercito svizzero o servizio di protezione civile svizzero e se la prestazione di servizio dura più di undici giorni, quattro settimane prima e dopo;
- b) finché il lavoratore è impedito completamente o parzialmente alla prestazione lavorativa in seguito a malattia o infortunio non imputabile a sua colpa, e questo nel primo anno di servizio, per 30 giorni, a partire dal secondo e fino al quinto anno di servizio, durante 90 giorni, ed a partire dal sesto anno di servizio durante 180 giorni;
- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto di una lavoratrice;
- d) finché il lavoratore, con il consenso del datore di lavoro, partecipa ad un servizio ordinato dalle autorità federali competenti per un'azione di soccorso all'estero.

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

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

DIRITTI E OBBLIGHI GENERALI

11. Perfezionamento professionale

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

12. Esercizio di funzioni pubbliche

Per l'esercizio di funzioni pubbliche è necessario il consenso del datore di lavoro, quando tale attività influisca sul rapporto di lavoro. Il consenso può venire negato solo per gravi motivi. Non è permessa una deduzione dallo stipendio, a meno che non sussista una ragguardevole perdita di lavoro.

13. Obbligo di diligenza e di fedeltà

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

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

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

14. **Obbligo di rendiconto e di restituzione**

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

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

15. **Registrazione di dati personali**

Il datore di lavoro può registrare dati relativi al lavoratore solo se essi concernono il rapporto di lavoro o sono necessari per l'attuazione del contratto di lavoro (Art. 328b CO). Per il resto valgono le normative della legge federale sulla protezione dei dati del 19 giugno 1992 (LPD).

ORARIO DI LAVORO E FERIE

16. **Orario di lavoro**

- 16.1 Il normale orario lavorativo settimanale va da 40 a 42 ore. Sono possibili diverse regolamentazioni aziendali per la configurazione dell'orario di lavoro. In ogni caso, il normale orario di lavoro per gli occupati a tempo pieno ammonta a 40-42 ore settimanali, risp., su base annua, a 2080 ore (52x40 ore) e fino a 2184 ore (52x42 ore), calcolate senza pause.
- 16.2 Quale tempo di lavoro vale il tempo durante il quale il lavoratore deve restare a disposizione del datore di lavoro. Per il personale di vendita viene considerato tempo di lavoro anche il tempo impiegato per i preparativi e per mettere in ordine nonché per servire i clienti dopo la chiusura del negozio. Il tempo per andare o tornare dal lavoro non vale come tempo lavorativo.
- 16.3 I giorni seguenti valgono come giorni festivi generali, nei quali non si lavora: Capodanno, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Natale (25 dicembre) e S. Stefano (26 dicembre).

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

17. Lavoro straordinario

17.1 Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro, rispettivamente necessario all'azienda, esclusi accordi speciali scritti nel contratto di lavoro individuale, viene compensato a parte ogni mese, in modo particolare sulla base di

- 182 ore lavorative nel caso di 42 ore settimanali
- 178 ore lavorative nel caso di 41 ore settimanali
- 174 ore lavorative nel caso di 40 ore settimanali

17.2 Il lavoratore è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario sempre che sia obbligato e in grado di farlo e in buona fede lo si possa da lui pretendere. Si considera lavoro straordinario quello che eccede il normale orario lavorativo dell'azienda. Le pretese per la compensazione e il pagamento del lavoro straordinario devono venire fatte valere al più tardi alla fine di ogni mese.

17.3 Il datore di lavoro deve compensare il lavoro straordinario prestato fino alle ore 23.00 con un supplemento del 25%, tra le 23.00 e le 6.00, come pure alla domenica o in un giorno di riposo pubblico ai sensi dell'art. 16.3 cpv. 1, con un supplemento del 50% per ogni ora.

17.4 E' permessa fondamentalmente la compensazione degli straordinari con tempo libero, con un supplemento del 25%, risp. del 50%. Laddove una compensazione per ragioni aziendali non fosse possibile, gli straordinari verranno pagati.

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

18. Ferie

- 18.1 Il diritto annuale alle ferie pagate ammonta a 5 settimane (= 25 giorni lavorativi nel caso di 5 giorni settimanali a tempo pieno).
- Dall’inizio dell’anno civile, nel quale viene compiuto il 60° anno d’età, viene concesso un giorno di ferie supplementare e successivamente si aggiunge un ulteriore giorno di ferie ogni anno. Se già prima il diritto alle ferie superava le cinque settimane, il datore di lavoro non è obbligato a concedere più di sei settimane di ferie (30 giorni lavorativi).
 - Alle ferie dei lavoratori con funzioni dirigenziali va prestata particolare attenzione, tenendo conto delle prestazioni, delle funzioni e della responsabilità.
- 18.2 Per gli impiegati a tempo parziale il pagamento dello stipendio durante le ferie viene calcolato in base alle ore lavorative regolarmente prestate durante l’anno civile in questione.
- Se il calcolo avviene in base alle giornate lavorative, gli impiegati a tempo parziale hanno diritto ad una quota annuale di ferie pagate equivalente al grado di occupazione.
- 18.3 Le ferie devono venire concesse possibilmente in un periodo ininterrotto una volta all’anno almeno 2 settimane. Normalmente esse non vanno suddivise in periodi inferiori a una settimana. Il datore di lavoro fissa il periodo di ferie, tenendo però possibilmente conto dei desideri del lavoratore.
- 18.4 I giorni festivi generali ai sensi dell’art. 16.3 cpv. 1 che cadono durante le ferie del lavoratore non devono venire conteggiati come giorni di ferie.
- 18.5 Le ferie aziendali vengono detratte dal diritto annuale delle ferie. Tuttavia, non possono dar luogo a detrazioni salariali nel caso di un rapporto di lavoro non risolto, di un licenziamento del datore di lavoro o di un licenziamento del impiegato per motivi di cui è responsabile il datore di lavoro, se il lavoratore non ha sufficienti diritti alle ferie al momento delle ferie aziendali.
- 18.6 Nel caso che un lavoratore si ammali o resti vittima di un infortunio durante le sue ferie, i giorni di totale incapacità lavorativa, certificati dal medico e non imputabili a sua colpa, non valgono come giorni di ferie. Il lavoratore deve immediatamente informarne il datore di lavoro.
- 18.7 Assenze dovute a malattia (escluse le malattie professionali), gravidanza, maternità, infortunio non professionale e servizio militare, protezione o servizio civile, le ferie possono essere ridotti, se oltrepassano i tre mesi durante l’anno civile. Per la durata del percepimento dell’indennità di maternità, secondo la legge sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità del 25 settembre 1952 (Legge sulle indennità per perdita di guadagno, LIPG), non avviene alcuna riduzione del diritto alle ferie.
- Per ogni ulteriore mese di assenza il diritto alle ferie può essere ridotto di 1/12; le frazioni di 15 e più giorni di calendario contano come un mese intero.

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

19. Tempo libero

- 19.1 Su richiesta, al lavoratore vengono concessi in particolare le seguenti ore libere o i seguenti giorni senza riduzione di stipendio, sempre che cadano per necessità durante l'orario lavorativo:
- | | |
|--|--------------------------------------|
| – matrimonio del lavoratore | 2 giorni |
| – matrimonio in famiglia o nella parentela | 1 giorno |
| – nascita di un proprio figlio (congedo paternità, da prendere nei primi 3 mesi dalla nascita del bambino) | 3 giorni |
| – decesso in famiglia | |
| – in casa propria | 3 giorni |
| – fuori di casa propria | fino a 3 giorni |
| – decesso di altri parenti o conoscenti stretti | il tempo per partecipare al funerale |
| – reclutamento o ispezione militare | il tempo necessario |
| – proprio trasloco | |
| – nella regione di residenza | 1 giorno |
| – a distanze maggiori (80 km o più) | fino a 2 giorni |
| – per recarsi dal medico o dal dentista | il tempo necessario |
| – per la cura di famigliari ammalati che vivono nella medesima economia domestica, se la cura non può essere organizzata in altro modo | fino a 3 giorni |
| – per la ricerca di un nuovo posto a disdetta avvenuta | il tempo necessario |
- 19.2 Agli appartenenti a minoranze religiose, nei loro giorni festivi di culto si deve concedere il tempo necessario per assistere alle funzioni.

19a. Protezione della salute

Il datore di lavoro promuove la salute attraverso informazioni regolari e sensibilizzazione. Si raccomanda di far pervenire all'impiegato il volantino della VZH/ Società dei Commercianti di Zurigo «Protezione della salute psicosociale sul posto di lavoro».

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

RIMUNERAZIONE

20. Stipendi e loro adeguamento

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

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

21. Stipendi iniziali minimi e compensi per gli apprendisti

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

22. Assegni famigliari

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

23. Cessioni di stipendio

Il lavoratore può cedere o costituire in pegno i suoi crediti salariali futuri a garanzia dei suoi obblighi legali per gli alimenti ed il sostentamento dei famigliari, e questo nella misura in cui tali crediti sono pignorabili; a richiesta di un interessato l'Ufficio esecuzioni del domicilio del lavoratore stabilisce l'importo che non è pignorabile ai sensi dell'art. 93 della legge federale sull'esecuzione e sul fallimento dell'11 aprile 1889 (LEF).

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

24. Premi fedeltà

Si raccomanda di concedere ai lavoratori, al compimento

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

CONTINUAZIONE DEL PAGAMENTO DELLO STIPENDIO IN CASO DI IMPEDIMENTO ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

25. Malattia, gravidanza e maternità

25.1 Se il rapporto di lavoro è durato più di un mese, in caso di incapacità lavorativa non imputabile a colpa e dovuta a malattia, gravidanza e maternità, se non è applicato l'art. 25.2, sussiste il seguente diritto al pagamento dell'intero stipendio:

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

di volta in volta per ogni anno di impiego. Nel caso di durata d'impiego più lunga, lo stipendio viene corrisposto per un periodo proporzionalmente maggiore. (Modo di conteggio: numero di anni di servizio più 6 = numero di settimane di stipendio dovuto a malattia).

- 25.2 L'indennità di maternità durante il congedo di maternità si attiene alle disposizioni legali della legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG).
- 25.3 Se il rapporto di lavoro fosse stato concluso stabilmente per più di 1 mese, il diritto al pagamento di salario incomincia già con il 1° giorno lavorativo e ammonta a 3 settimane fino e con il 3° mese d'assunzione.
- 25.4 Quando il lavoratore è assicurato contro le conseguenze di malattia per 720 giorni in un periodo di 900 giorni con un'indennità giornaliera dell'80% dello stipendio soggetto all'AVS e il datore di lavoro paga almeno la metà dei premi di tale assicurazione, si considera adempiuto il suo obbligo di pagamento dello stipendio conformemente all'art. 25.1 con l'entrata delle prestazioni assicurative. Sono consentite soluzioni assicurative equivalenti.
- 25.5 Se l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni lavorativi, il lavoratore deve presentare spontaneamente un certificato medico. Il datore di lavoro può richiedere che venga presentato un certificato medico in via eccezionale già dal primo giorno di malattia. In tutti i casi di incapacità lavorativa il datore di lavoro ha il diritto di richiedere, a proprie spese, la perizia di un medico di fiducia.

26. Servizio militare, di protezione civile

- 26.1 Nel caso di prestazione di servizio militare svizzero obbligatorio o servizio di protezione civile svizzero, viene pagato il seguente stipendio:
- durante la scuola reclute, come recluta:
 - 80% agli apprendisti secondo la legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG),
 - 60% ai celibi senza figli,
 - 80% ai coniugati o celibi con figli.
 - durante le altre prestazioni di servizio militare nel corso dell'anno civile:
 - 100% fino a quattro settimane;
 - per il periodo di servizio che oltrepassi questo limite secondo la legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG),:
 - 60% ai celibi senza figli,
 - 80% ai coniugati o celibi con figli.

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- 26.2 Il pagamento dello stipendio oltre le prime quattro settimane può venire fatto dipendere dall'impegno scritto di rimborso da parte del lavoratore. Un impegno di questo tipo può stabilire che i pagamenti dei salari effettuati in più, secondo la legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG), possono essere richiesti indietro, se il lavoratore termina il contratto di lavoro entro sei mesi dopo le dimissioni dal servizio o se comporti una disdetta del contratto di lavoro.
- 26.3 I compensi a norma di legge per perdita di salario per i militari e i soggetti al servizio di protezione civile sono compresi nelle tariffe di cui sopra.
- 26.4 Il pagamento dello stipendio durante il servizio attivo resta oggetto di nuove discussioni.

DISPOSIZIONI DI PREVIDENZA

27. **Rimunerazione in caso di decesso**

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

28. **Previdenza professionale**

Abrogato nel settembre 2018.

29. **Indennità di buonuscita in caso di previdenza professionale mancante o insufficiente**

29.1 Quando il rapporto di lavoro è durato almeno 10 anni e viene sciolto senza che questo sia imputabile a colpa grave del lavoratore o il datore di lavoro venga messo in stato di necessità, il lavoratore ha diritto alla seguente indennità di buonuscita:

- Impiegati commerciali e tecnico commerciali:

| | |
|------------------------------------|---------------------|
| nell' 11° – 15° anno di servizio | 3 stipendi mensili |
| nel 16° – 20° anno di servizio | 6 stipendi mensili |
| nel 21° – 25° anno di servizio | 12 stipendi mensili |
| nel 26° – 30° anno di servizio | 15 stipendi mensili |
| a partire dal 31° anno di servizio | 18 stipendi mensili |
- Personale di vendita nel commercio al dettaglio:

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

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

- 29.2 Lo stipendio mensile massimo imputabile degli impiegati commerciali e tecnico commerciali viene calcolato in base alla media degli ultimi 5 anni prima dello scioglimento del rapporto di lavoro, ammonta però al massimo a una media di Fr. 4'000. Le gratifiche, le tredicesime ecc. non vengono incluse nel computo.
- 29.3 Se il lavoratore riceve prestazioni da un'istituzione di previdenza per il personale, tali prestazioni possono venire detratte dall'indennità di buonuscita, a condizione che esse siano state finanziate dal datore di lavoro o dall'istituzione di previdenza del personale in seguito ai versamenti da lui effettuati.
- Il datore di lavoro non deve neppure pagare un'indennità quando garantisce al lavoratore prestazioni di previdenza future o le faccia garantire da un terzo.

30. Adempimento dell'obbligazione prima del pensionamento

- 30.1 Le indennità di buonuscita del datore di lavoro e le prestazioni di un'istituzione di previdenza per il personale vengono utilizzate per scopi previdenziali a favore del lavoratore uscente nella maniera seguente:
- trasferimento all'istituzione di previdenza del nuovo datore di lavoro con l'obbligo di impiegare la somma per ulteriori scopi previdenziali a favore del lavoratore oppure
 - trasformazione in una polizza di libero passaggio non pignorabile nè cedibile nè costituibile in pegno. Restano riservate le disposizioni della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25 giugno 1982 (LPP).
- 30.2 Il pagamento in contanti delle indennità di buonuscita e delle prestazioni di un'istituzione di previdenza per il personale è soggetto alle limitazioni legali, in particolare a quelle della legge federale sul libero passaggio del 17 dicembre 1993.

DISPOSIZIONI FINALI

31. **Convenzioni più favorevoli**

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

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

32. **Entrata in vigore del presente contratto collettivo di lavoro**

Il presente contratto collettivo di lavoro sostituisce il contratto collettivo di lavoro del 17 dicembre 1948 così come tutti quelli successivi, e entrerà in vigore il 1° gennaio 2019. Esso è valido a tempo indeterminato e può essere disdetto per iscritto da entrambe le parti al 31 dicembre di ogni anno, osservando un periodo di preavviso di sei mesi.

Zurigo, settembre 2018

Unione delle Ditte Commerciali Zurighesi

La Presidente: C. Bucheli Ruffieux
L'Amministratore: H. Strittmatter

Società dei Commercianti di Zurigo

La Presidente: A. Kuhn-Senn
Il Direttore: R. Butz

DISPOSIZIONI FINALI

33. Indice degli articoli CO sul contratto di lavoro individuale

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

DISPOSIZIONI FINALI

Art. CO

| | | |
|---|--|-----------|
| A. Definizione e formazione | | |
| I. | Definizione | 319 |
| II. | Formazione | 320 |
| B. Obblighi del lavoratore | | |
| I. | Adempimento personale del lavoro | 321 |
| II. | Diligenza e fedeltà | 321a |
| III. | Rendiconto e restituzione | 321b |
| IV. | Lavoro straordinario | 321c |
| V. | Osservanza di direttive e istruzioni | 321d |
| VI. | Responsabilità del lavoratore | 321e |
| C. Obblighi del datore di lavoro | | |
| I. | Salario | 322–322d |
| II. | Pagamento del salario | 323–323b |
| III. | Salario in caso di impedimento al lavoro | 324–324b |
| IV. | Cessione e costituzione in pegno di crediti | 325 |
| V. | Lavoro a cottimo | 326–326a |
| VI. | Utensili, materiale e spese | 327–327c |
| VII. | Protezione della personalità del lavoratore | 328–328b |
| VIII. | Tempo libero e ferie | 329–329f |
| IX. | Altri obblighi | 330–330b |
| D. | Previdenza a favore del personale | 331–331f |
| E. | Diritti sulle invenzioni e designs | 332 |
| F. | Trasferimento del rapporto di lavoro | 333–333b |
| G. Fine del rapporto di lavoro | | |
| I. | Durata determinata | 334 |
| II. | Durata indeterminata | 335–335c |
| II ^{bis} . | Licenziamento in massa | 335d–335k |
| III. | Protezione contro il licenziamento | 336–336d |
| IV. | Risoluzione immediata | 337–337d |
| V. | Decesso del lavoratore o del datore di lavoro | 338–338a |
| VI. | Conseguenze della fine del rapporto di lavoro | 339–339d |
| VII. | Divieto di concorrenza | 340–340c |
| H. | Irrinunciabilità e prescrizione | 341 |
| I. | Riserva del diritto pubblico e suoi effetti di diritto civile | 342 |
| K. | Giurisdizione civile | 343 |
| DISPOSIZIONI IMPERATIVE | | |
| A. | Disposizioni inderogabili tanto a svantaggio del datore di lavoro quanto del lavoratore | 361 |
| B. | Disposizioni inderogabili a svantaggio del lavoratore | 362 |

VZH

Unione delle Ditte Commerciali Zurighesi

Telefono +41 (0)44 267 40 30 www.vzh.ch

Fax +41 (0)44 267 40 31 info@vzh.ch

KVZ

Società dei Commercianti di Zurigo

Telefono +41 (0)44 211 33 22 www.kfmv-zuerich.ch

Fax +41 (0)44 221 09 13 info@kfmv-zuerich.ch