



Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2018

Contratto collettivo di lavoro

Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2018

Parti contraenti sono:

Coop Società Cooperativa

Società svizzera degli impiegati del commercio

Syna – il sindacato / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Unia

Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Parti aderenti sono:

Cassa di compensazione Coop

Centro Seminari Coop (fondazione di Bernhard Jaeggi)

Coop Immobilien AG

Coop Mineraloel AG

Padrinato Coop per le regioni di montagna, società cooperativa

CPV/CAP Cassa pensione Coop

Société Coopérative Centre de Formation «du Léman», Jongny

Associazione svizzera del personale della macelleria (ASPM)

The logo for Coop, consisting of the word "coop" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are slightly overlapping.

**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Verein der Angestellten

The logo for V d A C, consisting of the word "coop" in a bold, lowercase, sans-serif font, with the letters slightly overlapping.

V d A C

The logo for Syna, featuring the word "syna" in a bold, lowercase, sans-serif font, with a curved line above it. Below the word is the text "Die Gewerkschaft".The logo for KvSchweiz, featuring the word "kvschweiz" in a bold, lowercase, sans-serif font, with a curved line above it. Below the word is the text "sec suisse · sic svizzera".

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

The logo for OCST, consisting of the letters "OCST" in a bold, uppercase, sans-serif font.

Indice

Disposizioni generali

Art. 1	Obiettivo	9
Art. 2	Ambito d'applicazione aziendale	9
Art. 3	Ambito d'applicazione personale	9
Art. 4	Pace del lavoro	10
Art. 5	Adesione al CCL	10
Art. 6	Contributo contrattuale	10
Art. 7	Conciliazione delle divergenze	10
Art. 8	Tribunale arbitrale	10
Art. 9	Commissione paritetica	11
Art. 10	Codecisione, informazione	11
Art. 11	Commissione del personale	11

Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

Inizio e termine del rapporto di lavoro

Art. 12	Assunzione, tempo di prova	12
Art. 13	Anni di servizio	12
Art. 14	Disdetta	13
Art. 15	Protezione dalla disdetta	14
Art. 16	Termine del rapporto di lavoro	14

Diritti e obblighi generali

Art. 17	Libertà di associazione	14
Art. 18	Pubbliche funzioni, cariche	15
Art. 19	Protezione della personalità, parità di opportunità	15
Art. 20	Promozione	15
Art. 21	Protezione dei dati	16
Art. 22	Ribassi Coop per il personale	16
Art. 23	Divergenze interne all'azienda	16
Art. 24	Obbligo di fedeltà, dovere di diligenza, responsabilità	17
Art. 25	Obbligo al segreto	17
Art. 26	Disposizioni interne	17
Art. 27	Controlli	17
Art. 28	Assegnazione di altri incarichi, trasferimento	18
Art. 29	Tutela della salute, igiene	18
Art. 30	Visite di terzi	19
Art. 31	Accettazione di regalie e di agevolazioni	19
Art. 32	Attività lucrativa secondaria	19
Art. 33	Trasferimento di beni non materiali	19

Orario di lavoro, supplementi		
Art. 34	Orario di lavoro normale	20
Art. 35	Ore supplementari	21
Art. 36	Lavoro a turni	21
Art. 37	Lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi	21
Art. 38	Attività particolari	22
Art. 39	Disposizioni particolari riguardanti i supplementi	22
Giorni festivi, vacanze, congedo		
Art. 40	Giorni festivi	22
Art. 41	Vacanze	23
Art. 42	Congedo	24
Salari, assegni familiari, premi di fedeltà, Coop Child Care		
Art. 43	Salari	25
Art. 44	Versamento del salario, divieto di cessione del salario	26
Art. 45	13a mensilità	27
Art. 46	Assegni familiari	27
Art. 47	Premi di fedeltà	27
Art. 48	Coop Child Care	28
A) Malattia		
Art. 49	Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia	29
Art. 50	Malattia all'estero	30
Art. 51	Obbligo di notifica, attestato di incapacità al lavoro, visite mediche	30
B) Gravidanza, maternità		
Art. 52	Gravidanza	30
Art. 53	Indennità per maternità	31
C) Infortunio		
Art. 54	Copertura assicurativa	31
Art. 55	Prestazioni	32
Diritto di rimborso e di compensazione		
Art. 56	Diritti dell'azienda	33
Art. 57	Obbligo di notifica da parte dei collaboratori	33
Servizi obbligatori e altri servizi		
Art. 58	Pagamento del salario	33
Art. 59	Obbligo di notifica da parte dei collaboratori	34

Pensionamento

Art. 60	Cassa pensione	35
Art. 61	Pensionamento anticipato	35

Disposizioni finali

Art. 62	Controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro	36
Art. 63	Piano sociale	36
Art. 64	Entrata in vigore e disdetta del CCL	36
Art. 65	Distribuzione del CCL	36
Art. 66	Parti integranti del CCL	36

Allegato

Regolamento sulle indennità	39
------------------------------------	----

Regolamento sul salario a ore

soltanto per i collaboratori remunerati con salario a ore

Testo Originale

Il presente CCL viene stampato in lingua tedesca, francese e italiana. In caso di dubbio fa fede esclusivamente la versione in tedesco.

Elenco delle abbreviazioni

cpv.	capoverso
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e i superstiti
art.	articolo/i
resp.	rispettivamente
CHF	franchi svizzeri
CPV/CAP Cassa pensione Coop	Coop Assicurazione del personale
ecc.	eccetera
CCL	Contratto collettivo di lavoro
	Coop Società Cooperativa
DG	Direzione generale
comp.	compreso
km	chilometri
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30.3.1911
SVIT	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
x	volte
p.es.	per esempio
%	per cento

Disposizioni generali

Art. 1 Obiettivo

Nell'interesse dell'azienda e dei suoi collaboratori, il presente CCL si propone i seguenti obiettivi:

- a) fissare condizioni di lavoro moderne;
- b) mantenere e promuovere buone relazioni tra azienda e collaboratori;
- c) coltivare la collaborazione tra le parti contraenti.

Art. 2 Ambito d'applicazione aziendale

Le parti contrattuali redigono un elenco delle aziende risp. unità aziendali assoggettate al presente CCL. L'elenco viene aggiornato ogni anno al 1° gennaio nell'ambito della Commissione paritetica.

Art. 3 Ambito d'applicazione personale

3.1 Il presente CCL è valido:

- a) per i collaboratori a tempo pieno o parziale con un rapporto di lavoro di durata indeterminata o determinata superiore a 3 mesi che siano remunerati con salario mensile;
- b) per i collaboratori con un rapporto di lavoro di durata indeterminata o determinata superiore a 3 mesi che siano remunerati con salario a ore; il Regolamento sul salario a ore, che costituisce una parte integrante di questo CCL, ha negli ambiti che disciplina priorità rispetto al CCL per i collaboratori remunerati con salario a ore;
- c) per le persone in formazione, con riserva delle disposizioni obbligatorie dei contratti di tirocinio.

3.2 Questo CCL non è valido:

- a) per i collaboratori di tutti i livelli di management;
- b) per i collaboratori con un contratto di lavoro determinato per un periodo fino a 3 mesi;
- c) per i collaboratori con un particolare contratto di lavoro (p.es. portieri che esercitano il lavoro come attività secondaria risp. SVIT, studenti, stagiaire, collaboratori ausiliari durante le vacanze ecc.);
- d) per i collaboratori che fanno capo al CCL nazionale per l'industria alberghiera.

- 3.3 L'azienda si impegna ad assumere a salario mensile, dietro loro esplicita richiesta, i collaboratori remunerati con salario a ore che in un arco di tempo superiore a 1 anno abbiano lavorato mediamente almeno il 50% dell'orario di lavoro normale.

Art. 4 Pace del lavoro

La parti contraenti si impegnano a mantenere la pace del lavoro nell'ambito d'applicazione del presente CCL giusta art. 2 e art. 3. La pace del lavoro non vale solo per oggetti disciplinati nel presente contratto, ma in assoluto.

Art. 5 Adesione al CCL

- 5.1 Per i collaboratori che non appartengono a un'organizzazione dei lavoratori contraente, il contratto di lavoro individuale firmato vale quale dichiarazione di adesione ai sensi dell'art. 356b cpv. 1 CO. In tal modo, essi accettano l'effetto del presente CCL.
- 5.2 Le parti contraenti dichiarano in questa sede di approvare, ai sensi dell'art. 356b cpv. 1 CO, tutte le future adesioni dei collaboratori aventi diritto.

Art. 6 Contributo contrattuale

Per ogni anno contrattuale, l'azienda versa alle organizzazioni dei lavoratori contraenti un contributo concordato. Questo costituisce un forfait globale per la completa durata contrattuale e viene versato annualmente.

Art. 7 Conciliazione delle divergenze

Le parti contraenti regolano e definiscono le controversie in trattative dirette. Qualora non si giunga a un'intesa, la decisione irrevocabile spetta al tribunale arbitrale.

Art. 8 Tribunale arbitrale

- 8.1 Il tribunale arbitrale è composto da 5 membri e ha la sua sede nel cantone di Basilea-Città. La presidenza viene decisa di comune accordo dalle parti contraenti. Se non si giunge a un'elezione unanime, la presidenza viene stabilita dall'istanza giudiziaria competente del cantone di Basilea-Città. Per il resto, in seno al tribunale arbitrale la parte del datore di lavoro e quella dei lavoratori sono rappresentate in modo paritetico.

- 8.2 La procedura davanti al tribunale arbitrale segue il Codice di diritto processuale svizzero del 19.12.2008.
- 8.3 Le spese derivanti dalla procedura arbitrale vengono sostenute dalle parti contraenti.

Art. 9 Commissione paritetica

- 9.1 La Commissione paritetica è composta da 16 membri, vale a dire da una rappresentanza di 8 membri dell'azienda (comp. la presidenza) e da una di 2 membri di ognuna delle organizzazioni dei lavoratori contraenti. La Commissione paritetica è presieduta dal capo del personale dell'azienda, mentre la vicepresidenza spetta risp. per la durata del CCL al rappresentante di una delle organizzazioni dei lavoratori contraenti.
- 9.2 La Commissione paritetica si riunisce almeno 2x per anno civile. Altre sedute vengono tenute a seconda della necessità.
- 9.3 Le parti contraenti siglano insieme un Code of Conduct. Tale Code of Conduct disciplina e precisa la collaborazione delle parti contraenti e della Commissione paritetica.
- 9.4 Le parti contraenti possono sottoporre alla Commissione paritetica eventuali divergenze d'opinione e controversie riguardanti l'esecuzione del presente CCL come anche temi generali di interesse per i collaboratori, che riguardino in particolare i modelli di orario di lavoro e di salario nonché la parità di opportunità e la parificazione. A tale scopo la Commissione paritetica può costituire una sottocommissione, p.es. una commissione che si occupi della parità di opportunità.

Art. 10 Codecisione, informazione

- 10.1 La codecisione a livello aziendale per il tramite della rappresentanza dei collaboratori si conforma agli statuti dell'azienda come anche alla Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17.12.1993.
- 10.2 I collaboratori vengono informati a tempo debito su qualsiasi importante procedura li possa riguardare.

Art. 11 Commissione del personale

- 11.1 Nel loro settore di lavoro, i collaboratori hanno il diritto di designare le commissioni del personale indicate nel Regolamento sulle commissioni del personale (CP) vigente al momento. Le commissioni del personale rappresentano per i collaboratori i vettori di partecipazione alle discussioni aziendali e sono composte da almeno 3 membri.

- 11.2 I diritti e i doveri, l'elezione, i compiti e le competenze delle commissioni del personale vengono regolati dal Regolamento sulle commissioni del personale (CP) vigente al momento che segue la Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17.12.1993 e viene negoziato e approvato dalle parti contraenti.
- 11.3 Le organizzazioni dei lavoratori contraenti sostengono la collaborazione tra l'azienda e i collaboratori, portata avanti in seno alle commissioni del personale.
- 11.4 L'azienda assiste le commissioni del personale nello svolgimento di tale attività, in particolare mette a disposizione l'orario di lavoro necessario e offre possibilità di aggiornamento. Per misure riguardanti la formazione e l'aggiornamento delle commissioni del personale, possono essere consultate le organizzazioni dei lavoratori contraenti.
- 11.5 I membri delle commissioni del personale godono di una posizione di fiducia che richiede una condotta basata sui principi di fedeltà e fiducia.

Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

Inizio e termine del rapporto di lavoro

Art. 12 Assunzione, tempo di prova

- 12.1 Oltre al presente CCL viene stipulato un contratto di lavoro scritto individuale.
- 12.2 Il tempo di prova dura 3 mesi. Una riduzione del tempo di prova può essere concordata per iscritto.
- 12.3 Il tempo di prova viene prolungato qualora il suo decorso venga interrotto causa malattia, infortunio o svolgimento non volontario di obblighi legali (p.es. il servizio militare) (art. 335b cpv. 3 CO).

Art. 13 Anni di servizio

- 13.1 Il conto degli anni di servizio decorre dal giorno in cui il collaboratore inizia tecnicamente il suo servizio.

Art. 15 Protezione dalla disdetta

15.1 La protezione dalla disdetta viene regolata nel CO. Si tratta delle seguenti norme:

- | | |
|----------------------|--|
| a) Art. 333/333a CO | Trasferimento dell'azienda |
| b) Art. 335d-335g CO | Licenziamento collettivo |
| c) Art. 336-336b CO | Disdetta abusiva |
| d) Art. 336c/336d CO | Disdetta in tempi inopportuni |
| e) Art. 337c CO | Conseguenze del licenziamento ingiustificato |

15.2 Una disdetta non può essere comunicata solo perché un collaboratore è un funzionario eletto di un'organizzazione dei lavoratori. Le organizzazioni dei lavoratori contraenti inviano all'azienda una lista completa dei nominativi dei funzionari eletti.

Art. 16 Termine del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui il collaboratore raggiunge l'età nella quale può iniziare a percepire la pensione AVS. Inoltre il rapporto di lavoro si estingue completamente senza disdetta o si modifica nella corrispondente misura qualora siano esauriti i contributi dell'indennità giornaliera per malattia ai sensi dell'art. 49.1 risp. dell'indennità giornaliera per infortunio ai sensi dell'art. 55.2 o sia stata concessa una pensione di invalidità del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro prima che siano esauriti i contributi dell'indennità giornaliera per malattia sussiste il diritto di passaggio all'assicurazione individuale ai sensi dell'art. 49.5. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro prima risp. dopo che siano esauriti i contributi dell'indennità giornaliera per infortunio, quest'ultima viene versata ai sensi dell'art. 55.4 risp. dell'art. 55.7 direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni.

Diritti e obblighi generali

Art. 17 Libertà di associazione

17.1 La libertà di associazione viene garantita.

17.2 Le organizzazioni dei lavoratori contraenti possono affiggere degli inviti per riunioni e assemblee, come anche comunicazioni e materiale pubblicitario rivolti ai loro membri, nei luoghi previsti più adatti allo scopo. È permessa anche la pubblicità per il reclutamento di soci. Le modalità sono disciplinate nel Code of Conduct (cfr. art. 9.3).

17.3 L'appartenenza o la non appartenenza a un'organizzazione dei lavoratori non deve comportare svantaggi per il collaboratore.

Art. 18 Pubbliche funzioni, cariche

Per l'esercizio di pubbliche funzioni e di cariche in seno ad altre aziende, sindacati, associazioni di categoria e partiti politici, come anche per la frequentazione di scuole e corsi militari per ufficiali e sottufficiali durante l'orario di lavoro, bisogna richiedere il consenso da parte della Direzione in accordo con l'ufficio del personale. La durata e le modalità di tali assenze vanno fissate per iscritto. L'obbligo di fedeltà va rispettato in qualsiasi caso.

Art. 19 Protezione della personalità, parità di opportunità

- 19.1 Va tutelata l'integrità personale dei collaboratori. Bisogna combattere ed eliminare qualsiasi violazione della dignità derivante da comportamento, azioni, parole e immagini. Qualsiasi discriminazione dovuta al sesso, all'orientamento sessuale, alla nazionalità o alla religione di appartenenza, all'età nonché a una limitazione della salute dovuta a malattia cronica o a handicap è inammissibile.
- 19.2 L'azienda e i collaboratori collaborano al fine di creare, attraverso una comunicazione aperta nell'azienda, un clima di rispetto personale e di fiducia, atto a prevenire abusi, prevaricazioni, molestie sessuali e mobbing.
- 19.3 Va favorita l'integrazione dei collaboratori esteri e gli atteggiamenti xenofobi vanno impediti.
- 19.4 Viene promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori conformemente alla Legge federale sulla parità dei sessi del 24.3.1995. In tal senso vengono perseguiti i seguenti obiettivi:
- a) agevolazione dell'accesso di tutti i collaboratori alla formazione professionale;
 - b) promozione del perfezionamento professionale di tutti i collaboratori.

Art. 20 Promozione

- 20.1 L'azienda considera un compito di grande importanza promuovere e aggiornare, soprattutto in virtù dei cambiamenti tecnologici, i propri collaboratori al fine di permettere loro di adempiere alle loro mansioni presenti e future.
- 20.2 Ogni anno i collaboratori hanno diritto a un colloquio di valutazione, effettuato secondo le direttive dell'azienda. Coloro che si ritenessero qualificati ingiustamente, possono esigere la revisione della qualifica da parte del superiore di grado successivo.

Art. 21 Protezione dei dati

21.1 L'azienda si impegna a:

- a) limitare allo stretto necessario l'elaborazione (reperimento, conservazione, impiego, trasformazione, divulgazione, archiviazione, distruzione) dei dati che riguardano i collaboratori ;
- b) procurarsi i dati che riguardano i collaboratori soltanto in modo legittimo nonché limitare l'accesso a tali dati a quei collaboratori che per esercitare le loro mansioni devono poter disporre;
- c) fornire a persone al di fuori dell'azienda informazioni su un collaboratore soltanto se quest'ultimo dà il suo consenso o se la richiesta viene fatta legalmente da un'autorità pubblica;
- d) concedere a ogni collaboratore che lo richieda la consultazione del proprio intero dossier personale;
- e) concedere a ogni collaboratore che lo richieda la consultazione dei dati in forma elettronica che riguardano la sua persona;
- f) rettificare dati inesatti che riguardano i collaboratori;
- g) cancellare, al termine del rapporto di lavoro, tutti i dati personali memorizzati elettronicamente che non vengono più utilizzati, sia all'interno dell'azienda che per fini legali, nonché per compilare statistiche.

21.2 Per il resto, si applica la Legge federale sulla protezione dei dati del 19.6.1992.

21.3 I collaboratori che nell'ambito delle loro mansioni sono incaricati di elaborare dati personali, sono responsabili della tutela di questi dati e sono obbligati a prendere le misure necessarie a garantirne la protezione.

Art. 22 Ribassi Coop per il personale

I collaboratori hanno diritto a effettuare acquisti in tutta la Svizzera e nel Principato del Liechtenstein conformemente al Regolamento ribassi per il personale vigente al momento.

Art. 23 Divergenze interne all'azienda

Per l'appianamento di eventuali divergenze e di irregolarità, i collaboratori possono rivolgersi al loro diretto superiore e in caso di colloquio infruttuoso al superiore di grado successivo o all'ufficio del personale. I membri delle organizzazioni dei lavoratori contraenti possono rivolgersi anche all'ufficio del personale su mediazione delle stesse organizzazioni.

Art. 24 Obbligo di fedeltà, dovere di diligenza, responsabilità

- 24.1 Il collaboratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi dell'azienda.
- 24.2 Le merci devono essere trattate con estrema cura. Gli utensili, le macchine, le installazioni tecniche e i veicoli vanno trattati con cura e secondo le istruzioni; l'impiego e la manutenzione devono essere a regola d'arte. Difetti di funzionamento e guasti vanno segnalati immediatamente. I collaboratori sono responsabili dei danni che cagionano all'azienda intenzionalmente o per negligenza (art. 321e CO).
- 24.3 Il denaro va amministrato coscienziosamente.

Art. 25 Obbligo al segreto

- 25.1 I collaboratori sono tenuti a mantenere il massimo riserbo nei confronti di terzi su tutte le relazioni d'affari e i dati personali di cui vengono a conoscenza durante l'esercizio della loro attività all'interno dell'azienda. Ciò riguarda specialmente le fonti di acquisizione, i prezzi di acquisto, i margini di guadagno, le strategie di marketing, le cifre d'affari, le scorte nei depositi, i progetti, le formule, le procedure tecnologiche e gli altri dettagli inerenti all'esercizio dell'azienda, nonché i salari, le qualificazioni e le informazioni sui casi di infortunio e di malattia.
- 25.2 L'obbligo al segreto sussiste per tutta la durata del rapporto di lavoro e si estende anche dopo il termine di quest'ultimo, nella misura in cui ciò sia necessario per la protezione dei legittimi interessi dell'azienda (art. 321a cpv. 4 CO).

Art. 26 Disposizioni interne

I collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente le disposizioni e gli ordini impartiti loro verbalmente o per iscritto, nonché le disposizioni del presente CCL e tutte le norme e i regolamenti che valgono all'interno dell'azienda.

Art. 27 Controlli

- 27.1 I controlli periodici dei collaboratori, specialmente quando lasciano i locali dell'azienda, sono essenziali per il buon funzionamento della stessa e non vengono interpretati come un segno di sfiducia personale. Vanno quindi rispettate le relative istruzioni degli organi di controllo.

27.2 Sulla base di un motivo fondato, una rappresentanza dell'azienda può eseguire un controllo nei locali aziendali (p.es. negli armadietti degli spogliatoi) in presenza della corrispondente persona o, in caso di impedimento, in presenza di una persona di fiducia in qualità di testimone.

Art. 28 Assegnazione di altri incarichi, trasferimento

28.1 Allo scopo di assicurare il buon funzionamento dell'azienda, nell'ambito del loro rapporto di lavoro i collaboratori possono essere temporaneamente assegnati a compiti che esulano dal campo di competenza convenuto o essere trasferiti a un altro posto di lavoro se lo si può ragionevolmente pretendere da loro. In tale contesto occorre tenere conto delle condizioni familiari, della salute e del mantenimento della qualificazione professionale. Le spese che derivano dall'adempimento della corrispondente funzione vengono coperte secondo il Regolamento concernente il rimborso delle spese vigente al momento. In particolare, il tempo supplementare impiegato per il tragitto è considerato orario di lavoro. Il salario resta invariato.

28.2 In caso di assegnazione permanente a un altro incarico o di trasferimento definitivo, il salario viene verificato ed eventualmente adeguato alle mutate condizioni tramite un nuovo contratto di lavoro.

Art. 29 Tutela della salute, igiene

29.1 La tutela della salute e la sicurezza sul posto di lavoro vengono garantite da Coop con misure idonee.

29.2 Come referente p.es. per prevenire rischi psicosociali, esiste nell'azienda un Servizio sociale liberamente accessibile e gratuito per i collaboratori, che opera secondo i principi del codice deontologico di avenir social (Lavoro sociale Svizzera). L'anonimato dei collaboratori che richiedono consulenza è garantito.

29.3 I collaboratori si assumono l'obbligo di vigilare sull'igiene della propria persona, sulla pulizia e sull'ordine del posto di lavoro nonché di rispettare le disposizioni volte a mantenere e controllare l'igiene e la salute.

29.4 I collaboratori sono tenuti a rispettare le direttive aziendali per quanto concerne la sicurezza sul lavoro, al fine di evitare fattori di rischio per l'incolumità propria o di terzi.

29.5 È inammissibile la prestazione del lavoro sotto l'influsso di bevande alcoliche o di altre sostanze stupefacenti.

29.6 Nei locali aziendali vige un generale divieto di fumare. I locali nei quali è permesso fumare devono soddisfare i requisiti di legge e sono contrassegnati.

Art. 30 Visite di terzi

È inammissibile introdurre o ricevere terzi nei locali aziendali senza consenso del superiore, a meno che non siano dichiaratamente accessibili al pubblico.

Art. 31 Accettazione di regalie e di agevolazioni

Per i collaboratori è inammissibile procurare profitti a sé o a terzi, sia direttamente che indirettamente, come prendere provvigioni, crediti, denaro o altre regalie, accettare prezzi di favore o acquisire altre agevolazioni finanziarie da parte dei fornitori o delle altre persone che hanno un rapporto d'affari con un'azienda consolidata di Coop Società Cooperativa risp. con la CPV/CAP Cassa pensione Coop o con la Cassa di compensazione Coop, a meno che non si tratti di semplici atti di cortesia.

Art. 32 Attività lucrativa secondaria

32.1 Senza consenso scritto da parte dell'ufficio del personale è inammissibile per i collaboratori a tempo pieno l'esercizio di un'attività lucrativa secondaria. Per i collaboratori a tempo parziale è invece ammissibile l'esercizio di un'attività lucrativa secondaria senza consenso.

32.2 Tutte le disposizioni del presente CCL riguardanti le assicurazioni sociali non si applicano ai collaboratori che sono soggetti ad assicurazioni sociali estere. I frontalieri che esercitano un'attività lucrativa nello Stato di domicilio e/o in uno Stato terzo sono tenuti a segnalarlo all'azienda.

32.3 In tutti i casi vengono rispettate le norme di legge in materia di tutela (tempo di lavoro massimo e di riposo) stabilite dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13.3.1964.

Art. 33 Trasferimento di beni non materiali

33.1 Le invenzioni, i design e i risultati dei lavori riguardanti il software, realizzati dai collaboratori, da soli o in gruppo, nello svolgimento del rapporto di lavoro, vengono trasferiti completamente all'azienda dal momento stesso in cui sorgono. La compensazione per il trasferimento è compresa nel salario concordato.

Riguardo alle opere protette dal diritto d'autore, realizzate dai collaboratori, da soli o in gruppo, nello svolgimento del rapporto di lavoro, il diritto d'autore spetta ai collaboratori. Su di esse l'azienda vanta un diritto di utilizzo e di valorizzazione illimitato nel tempo, gratuito e globale.

- 33.2 Il trasferimento comprende anche le invenzioni, i design e i risultati dei lavori riguardanti il software, realizzati dai collaboratori nello svolgimento della loro attività professionale, ma non per l'adempimento dei loro obblighi contrattuali. L'azienda decide entro 6 mesi per iscritto circa il trasferimento alla medesima azienda o la liberatoria nei confronti dei collaboratori. Il trasferimento avviene dietro compenso adeguato.

Riguardo alle opere protette dal diritto d'autore, realizzate dai collaboratori nello svolgimento della loro attività professionale, ma non per l'adempimento dei loro obblighi contrattuali, l'azienda si riserva di rivendicare un diritto di utilizzo e di valorizzazione illimitato nel tempo e globale dietro compenso adeguato.

- 33.3 Con software si intendono in modo particolare i programmi e ognuna delle loro singole componenti, i dati, i processi e le regole e tutta la documentazione relativa all'utilizzazione di un sistema informatico (come l'elaboratore centrale, il personal computer e l'hardware in generale) risultanti dallo sviluppo, dalla manutenzione, dall'installazione o da altre operazioni legate al corrispondente software, indipendentemente dal modo di installazione e dal tipo di supporto del software.

- 33.4 Conformemente a quanto stabilito nell'art. 80 cpv. 1 della Legge federale sul diritto d'autore e sui diritti di protezione affini del 9.10.1992 sono inclusi anche i diritti d'autore relativi a opere realizzate prima dell'entrata in vigore di detta legge.

Orario di lavoro, supplementi

Art. 34 Orario di lavoro normale

- 34.1 L'orario di lavoro normale è mediamente di 41 ore effettive alla settimana. Si fa riserva per le disposizioni particolari per gli autisti; sono su base volontaria e prevedono una remunerazione separata.
- 34.2 L'orario di lavoro settimanale viene di regola ripartito su 5 giorni.
- 34.3 L'inizio e il termine dell'orario di lavoro devono situarsi per il lavoro diurno (incl. pause e lavoro supplementare) entro un arco di 14 ore. Si fa riserva di norme legali cogenti.
- 34.4 I lavori di preparazione e di messa in ordine fanno parte dell'orario di lavoro. Le pause non fanno parte dell'orario di lavoro qualora venga permesso di lasciare il posto di lavoro. Nei punti di vendita, le pause superiori alle 2 ore devono essere concordate con i collaboratori.

- 34.5 I piani di impiego devono essere resi noti al più tardi 2 settimane prima di un impiego pianificato con nuovi orari di lavoro.
- 34.6 I collaboratori con obblighi familiari hanno diritto a orari di lavoro compatibili dal punto di vista sociale. Per famiglia si intendono tutte le persone conviventi, a prescindere dallo stato civile.

Art. 35 Ore supplementari

- 35.1 Sono considerate supplementari le ore svolte oltre l'orario di lavoro settimanale come da contratto e prescritte dal superiore.
- 35.2 Le ore supplementari vengono prescritte qualora le circostanze lo richiedano. I collaboratori sono tenuti a prestare questo tipo di servizio, qualora lo si possa ragionevolmente pretendere secondo il principio della buona fede. In caso di lavoro a turni viene possibilmente evitata l'imposizione di ulteriori ore supplementari.
- 35.3 Le ore supplementari vengono compensate principalmente con tempo libero della stessa durata. Il momento della compensazione viene stabilito dal superiore dopo aver interpellato il collaboratore. Qualora non sia stato possibile compensare le ore supplementari entro 4 mesi, queste vengono retribuite con un supplemento pecuniario del 25%.

Art. 36 Lavoro a turni

Il lavoro a turni diurno di carattere permanente o ricorrente non dà diritto a retribuzioni supplementari. Per i turni notturni si applicano le stesse disposizioni vigenti per il lavoro notturno ai sensi dell'art. 37.1.

Art. 37 Lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi

- 37.1 Per il lavoro serale (2000-2300) viene concesso un supplemento pecuniario del 20% soltanto se il turno di lavoro termina dopo le 2130. Per il lavoro notturno (2300 - 0600) viene concesso un supplemento pecuniario del 35%. In caso di lavoro notturno di carattere permanente o ricorrente, il 10% del supplemento del 35% viene concesso sotto forma di credito orario da compensare. Si fa riserva per le disposizioni particolari per gli autisti; sono su base volontaria e prevedono una remunerazione separata.
- 37.2 Per il lavoro domenicale o nei giorni festivi di carattere permanente o ricorrente viene concesso un supplemento pecuniario o sotto forma di credito orario da compensare del 50%. In caso di lavoro domenicale o nei giorni festivi di carattere saltuario viene concesso un supplemento pecuniario del 75%. Di questo 75% il 25% può essere utilizzato

sotto forma di credito orario da compensare. Si fa riserva per le disposizioni particolari per le aziende nelle regioni turistiche.

- 37.3 I collaboratori che devono occuparsi dei figli o di altri familiari, se lo desiderano, devono essere dispensati completamente o parzialmente dall'apertura serale, qualora dimostrino che nessun'altra persona ha la possibilità di accudire i figli o i familiari.
- 37.4 Il lavoro diurno e/o serale che viene spostato e rientra nel periodo serale, notturno, domenicale o nei giorni festivi, non dà diritto a retribuzioni supplementari.

Art. 38 Attività particolari

Attività particolari vengono retribuite conformemente all'allegato (Regolamento sulle indennità).

Art. 39 Disposizioni particolari riguardanti i supplementi

- 39.1 Qualora per il pagamento dei supplementi pecuniari siano soddisfatte più condizioni, si applica soltanto il supplemento più vantaggioso per il collaboratore. Fa eccezione il supplemento per le ore straordinarie, che viene corrisposto a prescindere dagli altri supplementi.
- 39.2 I supplementi di carattere permanente vengono versati anche durante le vacanze, il servizio militare o di protezione civile obbligatorio e i giorni festivi ufficiali, se durante questo periodo i collaboratori avrebbero dovuto svolgere del lavoro con diritto a retribuzione supplementare.

Giorni festivi, vacanze, congedo

Art. 40 Giorni festivi

- 40.1 L'azienda concede al massimo 10 giorni festivi pagati, che coincidono con i giorni festivi legalmente riconosciuti a livello nazionale, cantonale, regionale e locale, nonché 1 eventuale giorno festivo supplementare pagato a livello regionale o locale. I giorni festivi vengono resi noti a tempo debito da parte dell'ufficio del personale. Ulteriori giorni festivi non vengono pagati e devono essere recuperati prima o dopo (compensazione oraria) o compensati con corrispondenti giorni di vacanze o con una corrispondente detrazione del salario.

Qualora un giorno festivo cada in un giorno della settimana da lunedì a venerdì, l'orario di lavoro settimanale dovuto si riduce del tempo corrispondente al giorno festivo. Per i settori nei quali il sabato è un giorno lavorativo normale, questa norma è valida anche qualora il giorno festivo corrisponda a un sabato.

- 40.2 La regolamentazione dei giorni festivi è determinata dalle disposizioni vigenti sul luogo di lavoro del collaboratore.
- 40.3 Per i collaboratori a tempo parziale, l'orario di lavoro settimanale dovuto si riduce in modo proporzionale.

Art. 41 Vacanze

41.1 Il diritto alle vacanze in un anno civile è il seguente:

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| a) persone in formazione | 6 settimane; |
| b) fino al 49° anno di età | 5 settimane; |
| c) a partire dal 50° anno di età | 6 settimane; |
| d) a partire dal 60° anno di età | 7 settimane; |
| e) a partire dal 63° anno di età | 8 settimane. |

Il diritto al periodo maggiore di vacanze è garantito a partire dall'anno civile in cui il collaboratore raggiunge l'età corrispondente.

41.2 I seguenti giorni non contano come vacanze:

- i giorni festivi ai sensi dell'art. 40.1, se per l'unità aziendale nella quale opera il collaboratore essi risultano come giorni lavorativi;
- i giorni di malattia e di convalescenza dopo un infortunio, se viene certificata dal medico curante una completa incapacità al lavoro e se, in caso di malattia e di infortunio all'estero, le prestazioni vengono assunte da una cassa malati; per il resto, si applica l'art. 50;
- i giorni di congedo ai sensi dell'art. 42.1.

41.3 Durante l'anno di entrata e quello di uscita, come anche in caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è calcolato in base ai giorni lavorativi effettivi. In caso di assenze pagate di ogni tipo della durata superiore a 3 mesi per ogni anno civile (vacanze escluse), il diritto alle vacanze viene ridotto di $\frac{1}{2}$ per ogni ulteriore mese di assenza iniziato. Da questa norma è escluso il congedo di maternità.

41.4 I piani delle vacanze vengono stabiliti all'inizio dell'anno civile. Il superiore fissa le date delle vacanze, tenendo conto dei desideri dei collaboratori nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.

41.5 Le vacanze devono essere prese entro la fine dell'anno civile in corso, e soltanto in casi eccezionali possono essere rinviate al 1° terzo dell'anno successivo.

- 41.6 È inammissibile compensare i giorni di vacanze con un'indennità in contanti (art. 329d cpv. 2 CO). Vengono remunerate soltanto le vacanze che non possono essere prese prima del termine del rapporto di lavoro. I giorni di vacanze goduti in più vengono conteggiati nel salario o addebitati al collaboratore.
- 41.7 Le vacanze sono destinate al riposo. Se durante il periodo delle vacanze si svolge senza consenso un lavoro remunerato, l'azienda può rifiutare il salario o esigerne il rimborso.

Art. 42 Congedo

42.1 Previa comunicazione a tempo debito, ogni collaboratore può ottenere un congedo pagato per gli eventi familiari e i casi seguenti; di norma questo diritto viene consumato entro 2 settimane dalla sua maturazione (fa eccezione il congedo di paternità giusta la lett. c):

- | | |
|--|-------------------------|
| a) matrimonio o registrazione dell'unione domestica del collaboratore
più buoni Coop/carta regalo del valore di | 2 giorni
CHF 100.–; |
| b) matrimonio o registrazione dell'unione domestica di un genitore,
di un figlio proprio o in affidamento ai sensi della legge,
di una sorella o di un fratello, di una sorellastra o di un fratellastro,
di un nipote (figlio del figlio) | 1 giorno; |
| c) nascita di un figlio proprio (soltanto padre) e adozione
più buoni Coop/carta regalo del valore di | 15 giorni
CHF 100.–; |
| d) decesso del coniuge, del partner, di un figlio proprio o in affidamento
ai sensi della legge | 4 giorni; |
| e) decesso di un genitore (in affidamento o adottivo ai sensi della legge),
di un suocero, di un genitore
(in affidamento o adottivo ai sensi della legge) del partner | 3 giorni; |
| f) decesso di un nonno, di una sorella o di un fratello,
di una sorellastra o di un fratellastro, di un nipote (figlio del figlio),
di una nuora o di un genero,
di una cognata o di un cognato, del partner del proprio figlio risp.
di una sorella o di un fratello, di una sorellastra o di un fratellastro | 1 giorno; |
| g) cambio di domicilio (escluso trasloco in una camera ammobiliata) | 1 giorno; |
| h) giorno di orientamento, fine del servizio militare obbligatorio | 1 giorno. |

Il congedo di paternità della durata di 15 giorni può essere consumato giusta la lett. c entro un anno dalla nascita del figlio risp. dei figli (in caso di parti plurimi).

42.2 Le assenze brevi per questioni private, come visite mediche, questioni amministrative ecc., vengono pagate se effettuate durante l'orario di lavoro; tuttavia laddove possibile bisogna limitarle al tempo libero o agli orari di lavoro marginali.

42.3 Un congedo pagato completamente di al massimo 3 giorni per ogni caso di malattia è concesso ai collaboratori che, in caso di malattia di un figlio proprio o di un figlio in affidamento ai sensi della legge, possono provare di non avere nessuno che possa accudire il malato. A partire dal 2° giorno di malattia del figlio occorre presentare un certificato medico. Per il resto, si applica l'art. 51.1.

Qualora occorra un periodo prolungato per la cura di un genitore/coniuge/partner, l'azienda concede, secondo le possibilità e previo accordo con il superiore, un congedo non pagato.

42.4 Viene pagato un congedo di formazione della durata massima di 1 settimana lavorativa per anno civile ai delegati di una delle organizzazioni dei lavoratori contraenti che partecipino a un corso d'aggiornamento o a un congresso o a un'assemblea coordinati dalle stesse organizzazioni.

Bisogna farne domanda a tempo debito, previo accordo con il superiore, all'ufficio del personale, allegando il programma. La decisione definitiva viene presa dalla Direzione in accordo con l'ufficio del personale.

42.5 Viene pagato un congedo della durata massima di 1 settimana lavorativa per anno civile per un'attività giovanile extrascolastica ai sensi dell'art. 329e CO, ma a prescindere dal limite di età ivi determinato, con compensazione di eventuali pagamenti sostitutivi del salario da parte di terzi.

42.6 L'azienda si impegna a concedere ai collaboratori un congedo non pagato secondo le possibilità. Gli accordi vengono presi nel singolo caso con il superiore. Per un congedo non pagato superiore a 30 giorni civili occorre il consenso scritto dell'ufficio del personale.

In aggiunta al congedo di paternità, i padri hanno diritto a un congedo non pagato di 2 settimane. Tale diritto sussiste soltanto nel primo anno di vita del bambino.

Salari, assegni familiari, premi di fedeltà, Coop Child Care

Art. 43 Salari

43.1 I salari vengono regolati tenendo conto delle esigenze e della responsabilità sul posto di lavoro, dell'esperienza professionale, della prestazione individuale nonché della situazione del mercato del lavoro. Per i salari a ore valgono allo stesso modo i salari di riferimento ai sensi dell'art. 43.2.

43.2 Vengono stabiliti i seguenti salari di riferimento (riferiti ai corsi di formazione che esistono all'interno dell'azienda e soltanto in caso di effettivo esercizio di una corrispondente funzione; aggiornato all'1.1.2018):

a) collaboratore non specializzato	salario lordo mensile CHF 3900.-;
b) formazione di base biennale	salario lordo mensile CHF 4000.-;
c) formazione di base triennale	salario lordo mensile CHF 4100.-;
d) formazione di base quadriennale	salario lordo mensile CHF 4200.-.

Per quanto concerne i salari di riferimento, si tratta di valori indicativi riferiti al salario lordo mensile di un ventenne, con un grado di capacità al lavoro del 100% e assunto a tempo pieno.

- 43.3 L'azienda si impegna a versare a un ventenne con un grado di capacità al lavoro del 100% e assunto a tempo pieno un salario lordo mensile minimo di CHF 3900.-. L'art. 43.2 b)-d) vale, indipendentemente dall'età, per un giovane diplomando con una formazione corrispondente portata a fine all'interno dell'azienda o all'esterno, nell'ambito del commercio al dettaglio o del commercio in generale.
- 43.4 Le donne e gli uomini che esercitano un lavoro equivalente hanno diritto allo stesso salario.
- 43.5 Gli adeguamenti salariali vengono contrattati ogni anno, tenendo in considerazione la situazione economica dell'azienda, la situazione economica generale e lo sviluppo generale dei salari.
- 43.6 Per i collaboratori il cui rapporto di lavoro si trova in fase di disdetta il 31 dicembre, viene meno qualsiasi aumento salariale.
- 43.7 I salari delle persone in formazione vengono discussi al Centro di competenza Formazione e approvati dalla DG. Tali salari vengono adeguati periodicamente, considerando le specifiche condizioni regionali.
- 43.8 In caso di decesso di un collaboratore che aveva un obbligo di mantenimento comprovato, agli eredi (al coniuge; se il coniuge è deceduto prima, ai figli, minorenni o ancora in formazione aventi meno di 25 anni, del collaboratore deceduto; o al partner che convive sotto lo stesso tetto) viene versato il salario completo per il mese in cui è avvenuto il decesso nonché per ulteriori 3 mesi. Il versamento del salario avviene a prescindere dalle prestazioni di terzi.

Art. 44 Versamento del salario, divieto di cessione del salario

- 44.1 Il pagamento del salario non viene effettuato in contanti.

44.2 I diritti al salario non possono essere ceduti a terzi. Le cessioni di salario intervenute già prima della stipula del contratto di lavoro non sono riconosciute dall'azienda. Questa versa il salario esclusivamente al collaboratore e si ritiene quindi esonerata per principio da qualsiasi obbligo di pagamento nei confronti di terzi. Costituiscono eccezioni le disposizioni e le decisioni fatte legalmente delle autorità pubbliche.

Art. 45 13a mensilità

I collaboratori hanno diritto a una 13a mensilità. Questa viene versata alla fine dell'anno civile o al termine del rapporto di lavoro in modo proporzionale. Corrisponde a $\frac{1}{2}$ dei salari di base versati nell'arco di un anno civile.

Art. 46 Assegni familiari

Gli assegni familiari (per figli, di formazione ecc.) sono conformi alle norme cantonali. Determinante è il corrispondente luogo di lavoro del collaboratore.

Art. 47 Premi di fedeltà

47.1 I collaboratori hanno diritto a premi di fedeltà. Questi vengono versati alla fine del mese in cui cade la ricorrenza secondo i parametri seguenti e tenuto conto che a partire dal 10° anno di servizio il collaboratore remunerato con salario mensile può chiedere che, se le condizioni di organizzazione del lavoro lo consentono, i premi di fedeltà siano trasformati completamente o parzialmente in vacanze:

- | | |
|--|--|
| a) al compimento del 5° anno di servizio | CHF 500.– sotto forma di buoni Coop/carta regalo per i collaboratori a tempo pieno e a tempo parziale almeno del 50%;
CHF 200.– sotto forma di buoni Coop/carta regalo per i collaboratori a tempo parziale a meno del 50%; |
| b) al compimento del 10° anno di servizio | $\frac{1}{2}$ del salario ordinario mensile o 7,5 giorni di vacanze; |
| c) al compimento del 15° anno di servizio | $\frac{1}{2}$ del salario ordinario mensile o 11 giorni di vacanze; |
| d) al compimento del 20° anno di servizio e ogni 5 anni successivi | 1 completa mensilità o 22 giorni di vacanze. |

47.2 In caso di pensionamento o di decesso dopo il 10° anno di servizio, i collaboratori risp. gli eredi hanno diritto a una quota proporzionale dei premi di fedeltà.

Art. 48 Coop Child Care

- 48.1 I genitori di famiglie monoparentali che vivono sotto lo stesso tetto con almeno un figlio bisognoso di accudimento senza un'altra persona adulta hanno diritto a un sostegno finanziario per l'accudimento esterno dei figli («Coop Child Care») nella misura in cui:
- a) lavorano nell'azienda da almeno 12 mesi;
 - b) lavorano a tempo pieno o parziale per almeno il 50% (per i collaboratori remunerati con salario a ore è determinante il grado d'occupazione medio negli ultimi 12 mesi);
 - c) si trovano in un rapporto di lavoro non disdetto con l'azienda;
 - d) ottengono, per un impiego a tempo pieno, un salario mensile lordo massimo di CHF 4'600.- (per impieghi a tempo parziale si applica quale valore di riferimento il salario ipotetico a tempo pieno);
 - e) non svolgono un'attività lucrativa secondaria come lavoratore autonomo o dipendente o non dispongono di altri introiti (alimenti, rendite ecc.) o di un patrimonio liquido consistente (eredità, vincite ecc.);
 - f) l'accudimento esterno viene affidato a un asilo nido ufficiale o a una «mamma di giorno» (Tagesmutter) ufficialmente registrata.
- 48.2 In casi di rigore, tenendo conto della situazione generale del(la)richiedente, si può derogare all'adempimento di singoli criteri. Spetta all'azienda determinare se si tratta effettivamente di un caso di rigore.
- 48.3 L'azienda si fa carico dei costi effettivi dell'accudimento dei figli. Viene tuttavia corrisposto un massimo di CHF 600.- per singolo figlio risp. di CHF 1'000 per singolo/a richiedente, in presenza di più figli. Il versamento del sostegno finanziario avviene con il pagamento mensile del salario ed è soggetto a detrazione per le assicurazioni sociali in termini di AVS, AD e INP, ma non in termini di IGM e cassa pensione.
- 48.4 Le richieste per un sostegno finanziario finalizzato all'accudimento esterno dei figli vanno presentate al Servizio sociale competente, il quale viene in tal modo autorizzato a verificare a intervalli regolari se la situazione reddituale e le condizioni di vita del(la) richiedente soddisfino ancora i requisiti ai sensi dell'art. 48.1.
- 48.5 I richiedenti sono tenuti a comunicare immediatamente al Servizio sociale competente qualsiasi cambiamento della situazione reddituale e delle condizioni di vita che ai sensi dell'art. 48.1 sono determinanti per il diritto al sostegno. Si procederà quindi a un riesame di tale diritto.
- 48.6 Qualora la situazione reddituale e le condizioni di vita vengano illustrate dal(la) richiedente in maniera non veritiera o incompleta, oppure eventuali cambiamenti non vengano comunicati tempestivamente, l'azienda può chiedere il rimborso delle prestazioni indebitamente percepite detraendole dal salario entro i limiti imposti dalla legge.

Salario in caso di impedimento al lavoro da parte del collaboratore

Qualora non sussista il diritto alle assicurazioni d'indennità giornaliera ai sensi dell'art. 49 risp. dell'art. 55, il pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro si commisura all'art. 324a CO (scala di Basilea).

A) Malattia

Art. 49 Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia

49.1 In caso di completa incapacità al lavoro dovuta a malattia, le prestazioni dell'indennità giornaliera per malattia vengono concesse come segue, in sostituzione al diritto ai sensi dell'art. 324a CO:

- a) durante il tempo di prova 1 mese al 90% del salario ordinario lordo;
- b) dopo il tempo di prova 2 anni al 90% del salario ordinario lordo.

Il salario ordinario lordo comprende il salario di base concordato per contratto più la quota proporzionale della 13a mensilità nonché tutte le indennità ricorrenti.

49.2 Le prestazioni vengono concesse per singolo caso di malattia. Se durante un caso di malattia subentra un ulteriore caso di malattia, i giorni che comportano il diritto all'indennità del primo caso di malattia vengono computati sulla durata delle prestazioni per il secondo caso di malattia.

49.3 In caso di parziale incapacità al lavoro dovuta a malattia, l'indennità giornaliera per malattia viene versata secondo il grado di incapacità al lavoro e per la durata ai sensi dell'art. 49.1.

49.4 I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono pagati per metà dai collaboratori e per metà dall'azienda.

49.5 Una volta terminato il rapporto di lavoro, il collaboratore ha diritto di passare a un'assicurazione individuale conformemente alle disposizioni riportate sul foglio informativo «Passaggio all'assicurazione individuale».

49.6 I soggiorni in case di cura sono considerati assenze dovute a malattia soltanto se il medico curante certifica una completa incapacità al lavoro.

49.7 Per il resto, si applicano le condizioni generali di assicurazione dell'assicurazione d'indennità giornaliera collettiva conformemente alla Legge federale sul contratto d'assicurazione del 2.4.1908.

Art. 50 Malattia all'estero

In un paese diverso da quello in cui il collaboratore è domiciliato, il diritto alle prestazioni esiste soltanto in caso di malattia acuta (non di patologia di cui si conosceva la preesistenza o di imprevedibile peggioramento di una patologia preesistente). L'assenza viene comunicata immediatamente al superiore.

Art. 51 Obbligo di notifica, attestato di incapacità al lavoro, visite mediche

- 51.1 Il superiore deve essere avvisato immediatamente in caso di malattia prima dell'inizio previsto del lavoro.
- 51.2 Per le assenze dovute a malattia di durata superiore a 3 giorni lavorativi deve essere presentato un attestato medico di incapacità al lavoro al superiore o all'ufficio del personale entro 1 settimana dall'inizio della malattia. Su richiesta dell'azienda, il collaboratore è tenuto a presentare un attestato medico di incapacità al lavoro anche per assenze dovute a malattia inferiori a 4 giorni lavorativi. In caso di assenze dovute a malattia che superano 1 mese, ogni mese viene presentato un nuovo attestato medico di incapacità al lavoro.
- 51.3 L'azienda si riserva la facoltà di ordinare una visita eseguita dal medico di fiducia. Il collaboratore si impegna, in caso venga ordinata una visita del medico di fiducia, a consentire il corrispondente intervento da parte di tale medico.
- 51.4 Se possibile, bisogna limitare le visite mediche al tempo libero o agli orari di lavoro marginali.
- 51.5 Per le assenze dovute a malattia non comprovate (a partire da 4 giorni lavorativi) non vi è diritto al pagamento del salario o alle prestazioni dell'indennità giornaliera per malattia; esse vengono trattate come assenze ingiustificate.
- 51.6 Qualora il collaboratore intenda recarsi all'estero durante un periodo di incapacità al lavoro certificata dal medico, ciò richiede la previa autorizzazione dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. Se l'assicurazione non riconosce il soggiorno all'estero come vacanza di convalescenza, l'assenza è computata completamente sul diritto alle vacanze e interrompe il diritto all'indennità giornaliera per malattia.

B) Gravidanza, maternità

Art. 52 Gravidanza

In caso di disturbi dovuti alla gravidanza attestati dal medico curante, valgono le stesse disposizioni previste per il versamento del salario in caso di malattia.

Art. 53 Indennità per maternità

53.1 In caso di maternità, l'indennità per maternità viene integrata dall'azienda a partire dalla data del parto come segue:

- a) dal 1° al 2° anno di servizio 14 settimane al 100% del salario ordinario lordo;
- b) a partire dal 3° anno di servizio 16 settimane al 100% del salario ordinario lordo.

Se durante l'indennità per maternità in corso la collaboratrice passa dal 2° al 3° anno di servizio, viene accordata l'indennità superiore.

Se il rapporto di lavoro è durato meno di 3 mesi o viene sciolto o disdetto dalla collaboratrice prima del 6° mese di gravidanza, oltre all'indennità per maternità (14 settimane all'80% del salario ordinario lordo se il rapporto di lavoro è ancora in corso al momento del parto), l'azienda non paga alcun'altra prestazione salariale integrativa.

53.2 Se immediatamente dopo il parto il bambino deve, comprovatamente, restare ricoverato in ospedale per almeno 3 settimane, la collaboratrice può, con richiesta all'ufficio del personale, procrastinare il pagamento dell'indennità per maternità fino alla data del ritorno a casa o, eventualmente, fino alla morte del bambino. In tal caso, l'azienda paga prestazioni salariali ai sensi dell'art. 324a CO per una durata minima di 8 settimane se il bambino resta in ospedale per tale periodo, ma in ogni caso al massimo fino alla data del ritorno a casa o, eventualmente, fino alla morte del bambino.

53.3 Se la collaboratrice riprende il lavoro prima della scadenza delle 14 risp. 16 settimane, perde il diritto alla residua indennità per maternità e alle prestazioni salariali integrative dell'azienda.

53.4 L'azienda si impegna, secondo le possibilità, a reintegrare al suo interno entro 12 mesi dalla fine del congedo di maternità quelle donne che alla fine del congedo di maternità non si trovano più in rapporto di lavoro con l'azienda.

53.5 Si fa riserva delle norme cantonali.

C) Infortunio

Art. 54 Copertura assicurativa

54.1 I collaboratori sono assicurati a spese dell'azienda contro gli infortuni professionali.

54.2 I collaboratori sono assicurati anche contro gli infortuni non professionali se lavorano per l'azienda almeno 8 ore alla settimana. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali vengono pagati dai collaboratori.

Art. 55 Prestazioni

- 55.1 In caso di trattamenti curativi sono assicurate le prestazioni regolamentate dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni del 20.3.1981. I collaboratori hanno la possibilità, nell'ambito del contratto collettivo dell'azienda, di stipulare a proprie spese un'assicurazione supplementare per il trattamento ospedaliero in un reparto privato.
- 55.2 In caso di completa incapacità al lavoro dovuta a infortunio, l'indennità giornaliera dell'assicurazione contro gli infortuni viene integrata dall'azienda come segue:
- | | | |
|------------------------------|-----------|----------------------------------|
| a) durante il tempo di prova | 1 mese al | 90% del salario ordinario lordo; |
| b) dopo il tempo di prova | 2 anni al | 90% del salario ordinario lordo. |
- Il salario ordinario lordo comprende il salario di base concordato per contratto più la quota proporzionale della 13a mensilità nonché tutte le indennità ricorrenti.
- 55.3 In caso di parziale incapacità al lavoro dovuta a infortunio, l'indennità giornaliera dell'assicurazione contro gli infortuni viene integrata per la durata ai sensi dell'art. 55.2 e nelle aliquote indicate nello stesso articolo.
- 55.4 Qualora l'incapacità al lavoro dovuta a infortunio dovesse protrarsi per un periodo maggiore di quello ai sensi dell'art. 55.2, una volta scaduto il termine l'indennità giornaliera per infortunio viene pagata direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni conformemente alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni del 20.3.1981.
- 55.5 Se le prestazioni dell'assicurazione sono ridotte perché l'infortunio è avvenuto per colpa o per concorso del collaboratore, l'indennità integrativa viene ridotta nella stessa aliquota.
- 55.6 In caso di parziale invalidità, il salario e l'indennità integrativa vengono fissati a nuovo, in base al grado della capacità al lavoro.
- 55.7 In caso di termine del rapporto di lavoro mentre sussiste un'effettiva incapacità al lavoro, viene pagata soltanto l'indennità giornaliera per infortunio direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni conformemente alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni del 20.3.1981.
- 55.8 Per il resto, si applicano gli art. 50 e 51 in analogia.

Diritto di rimborso e di compensazione

Art. 56 Diritti dell'azienda

Se un'assicurazione alla quale l'azienda ha versato un contributo assegna al collaboratore un'indennità giornaliera, una rendita o un versamento proporzionale del capitale per un periodo in cui egli ha percepito il salario, l'azienda può far valere un diritto diretto di rimborso risp. di compensazione nei confronti dell'assicurazione.

Art. 57 Obbligo di notifica da parte dei collaboratori

L'azienda deve essere messa al corrente dell'esistenza di tali prestazioni assicurative. Quest'obbligo sussiste anche dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

Servizi obbligatori e altri servizi

Art. 58 Pagamento del salario

58.1 Se l'indennità di legge per la perdita di guadagno supera le aliquote menzionate negli art. 58.2 e 58.3, ai collaboratori viene concessa la completa indennità di legge per la perdita di guadagno, senza ulteriori prestazioni salariali integrative dell'azienda; se viceversa l'indennità di legge per la perdita di guadagno non raggiunge le suddette aliquote, essa viene integrata dall'azienda fino al corrispondente raggiungimento.

58.2 I collaboratori che in tempo di pace svolgono il servizio militare obbligatorio svizzero (corso di ripetizione, servizio di protezione civile ecc.) o altri servizi obbligatori che danno diritto a un'indennità per la perdita di guadagno, l'indennità di legge per la perdita di guadagno viene integrata fino a raggiungere il 100% del salario ordinario lordo. Ai collaboratori che svolgono servizio civile, coperto dall'indennità per la perdita di guadagno, questa viene integrata fino a raggiungere il 100% del salario ordinario lordo per un massimo di 4 settimane dell'anno civile.

58.3 Durante la scuola reclute, la scuola per sottufficiali, per sergente maggiore, per furiere e per ufficiali, nonché durante altri servizi che siano indennizzati con l'aliquota della scuola reclute, durante l'ottenimento del grado corrispondente nonché durante il periodo in cui il collaboratore si è impegnato a una prestazione di lavoro in sostituzione del servizio militare, i collaboratori senza obbligo di mantenimento ricevono l'80% del salario ordinario lordo quale compensazione dell'indennità di legge per la perdita di guadagno. I collaboratori sposati e i collaboratori in unione domestica registrata nonché i collaboratori con obbligo di mantenimento (bambini aventi diritto ad assegni familiari che convivono sotto lo stesso tetto) ricevono, quale compensazione dell'indennità di legge per la perdita di guadagno, il 100% del salario ordinario lordo, a condizione che al termine di questi servizi il rapporto di lavoro venga proseguito per almeno altri 12 mesi. In caso di anticipato termine del rapporto di lavoro il collaboratore è tenuto a rimborsare per ogni mese mancante $\frac{1}{2}$ dell'indennità salariale ricevuta.

Le prestazioni prolungate di servizio civile vengono considerate in quanto a entità e valore come la durata di una normale scuola reclute. Per il servizio continuato i collaboratori ricevono durante la scuola reclute il salario ai sensi dell'art. 58.3, e in seguito l'indennità di legge per la perdita di guadagno.

58.4 Il versamento del salario per servizi non menzionati negli art. 58.2 e 58.3 è concordato individualmente.

58.5 Il servizio antincendio in caso di emergenza viene considerato come assenza pagata.

58.6 In caso di altri servizi obbligatori remunerati in base all'indennità di legge per la perdita di guadagno con una durata massima fino a 3 settimane, tale indennità viene integrata fino al raggiungimento del 100% del salario ordinario lordo.

Art. 59 Obbligo di notifica da parte dei collaboratori

I collaboratori sono tenuti a informare il loro superiore immediatamente dopo avere ricevuto la convocazione per il servizio militare o di altro genere. I moduli relativi alla paga militare devono essere notificati immediatamente al reparto Salari affinché possa avvenire il pagamento del salario.

Pensionamento

Art. 60 Cassa pensione

- 60.1 I collaboratori sono assicurati presso la CPV/CAP Cassa pensione Coop contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso conformemente alle disposizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25.6.1982. Per i collaboratori di età compresa tra i 18 e i 24 anni e per le persone in formazione valgono disposizioni speciali.
- 60.2 Il salario soggetto a contribuzione ammonta almeno a $\frac{2}{3}$ del salario annuale soggetto all'AVS (salario di base concordato per contratto più la quota proporzionale della 13a mensilità nonché tutte le indennità ricorrenti).
- 60.3 I contributi regolamentari per l'assicurazione vengono pagati per $\frac{1}{3}$ dai collaboratori e per $\frac{2}{3}$ dall'azienda.
- 60.4 Gli adeguamenti del salario di base che hanno per conseguenza un aumento del salario assicurato vengono comunicati alla Cassa pensione all'inizio di ogni anno civile. Gli aumenti salariali comunicati a inizio anno vengono acquisiti mediante accrediti retroattivi. Gli accrediti retroattivi vengono riscossi al massimo su quella parte dell'aumento salariale che corrisponde all'aumento medio del monte salari dell'azienda espresso in percentuale.
- In caso di sinistro, gli aumenti del salario di base vengono acquisiti anche nel corso dell'anno civile. In quei casi, gli accrediti retroattivi vengono riscossi al massimo su quella parte degli aumenti salariali che corrisponde all'ultimo aumento medio del monte salari dell'azienda espresso in percentuale e antecedente il sinistro.
- Gli accrediti retroattivi vengono pagati per $\frac{1}{3}$ dai collaboratori e per $\frac{2}{3}$ dall'azienda.
- Gli adeguamenti del salario di base che hanno come conseguenza una riduzione del salario assicurato vengono considerati dall'effettiva entrata in vigore.
- 60.5 Per il resto, si applica il Regolamento d'assicurazione CPV/CAP Cassa pensione Coop vigente al momento.

Art. 61 Pensionamento anticipato

L'azienda offre ai collaboratori la possibilità di un pensionamento anticipato. Questo segue il Regolamento sul pensionamento anticipato vigente al momento.

Disposizioni finali

Art. 62 Controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro

Le controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro tra l'azienda e i collaboratori vengono regolate dai tribunali competenti.

Art. 63 Piano sociale

63.1 In caso di chiusura completa o parziale o di trasferimento delle aziende dell'azienda, le parti contraenti contrattano un piano sociale comune.

63.2 Il piano sociale ha quale obiettivo prioritario quello di aprire ai collaboratori corrispondenti nuove prospettive lavorative, di trovare loro un altro impiego accettabile e di assisterli nel riorientamento professionale. Al fine di evitare o attenuare asperità a livello umano, sociale ed economico, tali misure possono essere integrate da prestazioni finanziarie che si orientino alle circostanze e ai bisogni dei collaboratori colpiti.

Art. 64 Entrata in vigore e disdetta del CCL

64.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2018, sostituisce il CCL del 1° gennaio 2014 ed è valido fino al 31 dicembre 2021. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni dei lavoratori contraenti, la sua validità di volta in volta sarà prolungata di 1 anno.

64.2 Qualora al momento della disdetta del CCL vi fosse l'intenzione di apportare delle modifiche, le parti contraenti sono tenute a presentare insieme alla disdetta delle proposte di revisione.

Art. 65 Distribuzione del CCL

Il presente CCL insieme alle parti integranti ai sensi dell'art. 66 viene distribuito a tutti i collaboratori che vi sottostanno.

Art. 66 Parti integranti del CCL

I seguenti documenti sono parti integranti del presente CCL:

- a) Allegato (Regolamento sulle indennità);
- b) Regolamento sul salario a ore (soltanto per i collaboratori remunerati con salario a ore).

Basilea, ottobre 2017

Coop Società Cooperativa

Joos Sutter
Presidente della Direzione Generale

Nadine Gemblér
Responsabile Personale/Formazione nazionale

Società degli impiegati di commercio Svizzera

Christian Zünd
CEO

Karin Oberlin
Responsabile
Partenariato sociale

Caroline Schubiger
Partenariato sociale/
Responsabile Commercio
al dettaglio

Syna - il sindacato

Irene Darwich
Responsabile Settore Servizi

Claudia Stöckli
Segretaria centrale

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Renato Ricciardi
Segretario cantonale

Paolo Locatelli
Vicesegretario cantonale

Unia

Vania Alleva
Presidente

Veronique Polito
Membro della Direzione generale

Natalie Imboden
Membro della direzione
del settore terziario

Arnaud Bouverat
Membro della direzione
del settore terziario

Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Hans-Jürg Käser
Presidente

Markus Beer
Vicepresidente

Allegato

Regolamento sulle indennità

del 1° gennaio 2018

1. Indennità

- 1.1 *Supplemento salariale per le ore supplementari* 25%
(nella misura in cui non sia possibile una compensazione oraria entro 4 mesi)
- 1.2 *Supplemento salariale per il lavoro serale (20.00 – 23.00)* 20%
(a condizione che il turno di lavoro termini dopo le 21.30)
- Supplemento salariale per il lavoro notturno
di carattere saltuario (23.00 – 06.00) 35%
(fino a 24 notti per anno civile)
- Supplementi per il lavoro notturno
di carattere permanente o ricorrente (23.00-06.00)
(a partire da 25 notti per anno civile)
- Supplemento salariale 25%
Supplemento orario (aggiuntivo) 10%
- 1.3 *Supplemento salariale per il lavoro domenicale*
e nei giorni festivi di carattere saltuario 75%
(domenica: domenica 00.00 – domenica 24.00)
(fino a 6 domeniche o giorni festivi per anno civile)
- di cui possibile come supplemento orario 25%
- Supplemento salariale o orario per il lavoro domenicale
e nei giorni festivi di 50%
carattere permanente o ricorrente
(domenica: domenica 00.00 – domenica 24.00)
(a partire da 7 domeniche o giorni festivi per anno civile)
- 1.4 *Indennità per servizio di picchetto*
- a) Indennità forfettarie per il servizio di picchetto:
- | | |
|--|-------------|
| servizio di mezza giornata (12 ore) | CHF 20.– |
| servizio di un giorno (24 ore) | CHF 40.– |
| servizio il sabato | CHF 80.– |
| servizio la domenica e i giorni festivi | CHF 100.– |
| servizio il fine settimana (sabato/domenica) | CHF 150.– |
| servizio di una settimana (da lunedì a venerdì) | CHF 200.– |
| servizio di una settimana (da lunedì a lunedì comp. il fine settimana) | CHF 350.– * |
- *vale anche se un giorno festivo cade nel servizio di picchetto

- b) Il servizio di picchetto viene retribuito, oltre che con il salario, anche con il supplemento per le ore supplementari, il lavoro serale, notturno, domenicale o nei giorni festivi. L'accredito si riferisce al periodo che va dalla richiesta di iniziare il servizio di picchetto (telefonata) fino al ritorno al domicilio risp. al luogo di lavoro, ma al più tardi fino al normale inizio dell'orario di lavoro.
- c) Il conteggio viene eseguito mensilmente e l'accredito viene effettuato sul salario successivo.

1.5 *Indennità di servizio nei locali di congelazione*
per lavoro continuo svolto nei locali di congelazione al mese (x12) CHF 500.–

1.6 *Indennità di funzione*
Per lo svolgimento di attività particolari possono essere concesse indennità eccezionali.

1.7 *Abiti da lavoro*
Al personale della gestione tecnica, dei ristoranti, di vendita e agli autisti vengono forniti abiti da lavoro adeguati a seconda del tipo di attività svolta.

1.8 *Turnisti / sostituti (macelleria)*

- a) Indennità di base al mese (x12) CHF 150.–
- b) Spesa forfettaria per ogni giorno di servizio effettivo CHF 10.–
(entro un raggio di 25 km dal luogo di lavoro; oltre tale limite conformemente al Regolamento concernente il rimborso delle spese vigente al momento)

1.9 *Apertura serale*

- a) Indennità conformemente al regolamento cantonale/regionale/locale
- b) Indennità di vitto per apertura serale
(con riserva di accordi individuali locali equivalenti) CHF 18.–

1.10 *Rapporti di lavoro a tempo parziale*
In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale viene concessa un'indennità proporzionale in base agli art. 1.5, 1.6 e 1.8 a).

2. Disposizioni finali

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2018, sostituisce il regolamento del 1° gennaio 2014 ed è valido fino al 31 dicembre 2021. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni dei lavoratori contraenti, la sua validità di volta in volta sarà prolungata di 1 anno.

