



Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2022

Contratto collettivo di lavoro

Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2022

Parti contraenti sono:

Coop Società Cooperativa
Società degli impiegati del commercio Svizzera
Syna – il Sindacato / Organizzazione cristiano-sociale Ticinese (OCST)
Unia
Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Parti aderenti sono:

Cassa di compensazione Coop
Coop Immobilien AG
Coop Mineraloel AG
Padrinato Coop per le regioni di montagna Società Cooperativa
CPV/CAP Cassa pensione Coop
Associazione svizzera del personale della macelleria (ASPM)

coop

Associazione degli impiegati

coop

A / C

UNIA

Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.

syna
Il sindacato

**società impiegati
commercio**

muovere l'economia. per me.

OCST

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 ai costi di esecuzione	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	13
Art. 16	Termine del rapporto di lavoro	14

Diritti e obblighi generali

Art. 17	Libertà di associazione	14
Art. 18	Pubbliche funzioni, cariche	14
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	17
Art. 23	Divergenze interne all'azienda	17
Art. 24	Obbligo di fedeltà, dovere di diligenza, responsabilità	17
Art. 25	Obbligo al segreto	17
Art. 26	Disposizioni aziendali	18
Art. 27	Controlli	18
Art. 28	Assegnazione di altri incarichi, trasferimenti	18
Art. 29	Protezione della salute, igiene	18
Art. 30	Visite di terzi	19
Art. 31	Accettazione di regalie e di agevolazioni	19
Art. 32	Attività lavorativa secondaria	19
Art. 33	Trasferimento di beni non materiali	20

Orario di lavoro, supplementi	
Art. 34 Orario di lavoro normale	21
Art. 35 Ore supplementari	21
Art. 36 Lavoro a turni	22
Art. 37 Lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi	22
Art. 38 Attività particolari	22
Art. 39 Disposizioni particolari riguardanti i supplementi	22
Giorni festivi, vacanze, congedo	
Art. 40 Giorni festivi	23
Art. 41 Vacanze	23
Art. 42 Congedo	24
Salari, assegni familiari, premi di fedeltà, Coop Child Care	
Art. 43 Salari	26
Art. 44 Versamento del salario, divieto della cessione del salario	27
Art. 45 13 ^a mensilità	27
Art. 46 Assegni familiari	27
Art. 47 Premi di fedeltà	28
Art. 48 Coop Child Care	28
Salario in caso di impedimento al lavoro da parte del(la) collaboratrice/tore	
A) Malattia	
Art. 49 Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia	30
Art. 50 Malattia all'estero	31
Art. 51 Obbligo di notifica, attestato di incapacità al lavoro, visite mediche	31
B) Gravidanza, maternità, paternità, adozione	
Art. 52 Gravidanza	32
Art. 53 Indennità di maternità, indennità di paternità, congedo di adozione	32
C) Infortunio	
Art. 54 Copertura assicurativa	33
Art. 55 Prestazioni	33
Diritto di rimborso e di compensazione	
Art. 56 Diritti dell'azienda	34
Art. 57 Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori	34
Servizi obbligatori e altri servizi	
Art. 58 Pagamento del salario	34
Art. 59 Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori	35
Pensionamento	
Art. 60 Cassa pensione	36
Art. 61 Pensionamento anticipato	36

Disposizioni finali

Art. 62	Controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro	37
Art. 63	Piano sociale	37
Art. 64	Entrata in vigore e disdetta del CCL	37
Art. 65	Distribuzione del CCL	37
Art. 66	Parti integranti del CCL	37

Allegato

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

Regolamento sul salario a ore

soltanto per le/i collaboratrici/tori rimunerate/i 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

Art.	articolo/i
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e i superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa
CHF	franchi svizzeri
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30.3.1911
comp.	compreso
cpv.	capoverso
CPV/CAP	Cassa pensione Coop
DG	Coop Assicurazione del personale
ecc.	Direzione generale
km	eccetera
LIPG	chilometri
LL	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) del 25.9.1952
p.es.	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro) del 13.3.1964
risp.	per esempio
SVIT	rispettivamente
x	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
%	(Associazione svizzera dei professionisti immobiliari)
>	volte
	percento
	superiore a

Disposizioni generali

Art. 1 Obiettivo

Nell'interesse dell'azienda e delle sue / dei suoi collaboratrici/tori, questo CCL si propone i seguenti obiettivi:

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

Art. 2 Ambito d'applicazione aziendale

Le parti contraenti 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 le/i collaboratrici/tori a tempo pieno o parziale con un rapporto di lavoro di durata indeterminata o determinata superiore a 3 mesi che siano rimunerati con salario mensile;
- b) per le/i collaboratrici/tori con un rapporto di lavoro di durata indeterminata o determinata superiore a 3 mesi che siano rimunerati 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 le/i collaboratrici/tori rimunerate/i 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 le/i collaboratrici/tori di tutti i livelli di management;
- b) per le/i collaboratrici/tori con un contratto di lavoro determinato per un periodo fino a 3 mesi;
- c) per le/i collaboratrici/tori con un particolare contratto di lavoro (p.es. portinai(e) che esercitano il lavoro come attività accessoria risp. portinai(e) SVIT, studentesse/ studenti, stagiaire, trainee, collaboratrici/tori ausiliari(e) durante le vacanze ecc.);
- d) per le/i collaboratrici/tori che fanno capo al CCL nazionale per il settore alberghiero e della ristorazione.

- 3.3 L'azienda si impegna ad assumere a salario mensile, dietro richiesta scritta del(la) collaboratrice/tore, le/i collaboratrici/tori rimunerate/i 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*

Le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace del lavoro nell'ambito d'applicazione del presente CCL giusta gli art. 2 e 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 le/i collaboratrici/tori che non appartengono a un'organizzazione dei lavoratori contraente, il contratto di lavoro individuale firmato o la dichiarazione di adesione valgono quale 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 delle/dei collaboratrici/tori aventi diritto.

Art. 6 *Contributo ai costi di esecuzione*

Viene riscosso un contributo ai costi di esecuzione del contratto collettivo di lavoro. L'azienda si fa carico del contributo per le sue / i suoi collaboratrici/tori pagandolo annualmente come somma forfettaria alle organizzazioni dei lavoratori contraenti che partecipano all'accordo. Questo costituisce un forfait globale per la completa durata contrattuale e viene versato annualmente.

Art. 7 *Conciliazione delle divergenze*

Le parti contraenti regolano e appianano le controversie in trattative dirette. Qualora non si giunga a un'intesa, la decisione definitiva 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. Il tribunale arbitrale decide sulla ripartizione delle stesse.

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 responsabile delle Risorse umane 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 in via ordinaria per anno civile. Per temi specifici selezionati si tiene un'ulteriore riunione annuale. 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 le/i collaboratrici/tori, 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 delle/dei collaboratrici/tori 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 Le/i collaboratrici/tori vengono informate/i a tempo debito su qualsiasi importante procedura le/li possa riguardare.

Art. 11 Commissione del personale

- 11.1 Nel loro settore di lavoro, le/i collaboratrici/tori 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 le/i collaboratrici/tori 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 le/i collaboratrici/tori 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 (è sufficiente in formato digitale verificabile).
- 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 la/il collaboratrice/tore inizia tecnicamente il suo servizio.
- 13.2 Come anni di servizio valgono gli anni di lavoro prestati in un'azienda consolidata di Coop Società Cooperativa o del Gruppo Coop Società Cooperativa (comp. la CPV/ CAP Cassa pensione Coop o la Cassa di compensazione Coop) nella misura in cui un'interruzione del rapporto di lavoro in presenza o in assenza di attività lucrativa fino al rientro al lavoro non abbia superato i 12 mesi. Vengono conteggiati nel calcolo degli anni di servizio la durata della formazione di base, di un'assunzione effettiva rimunerata con salario a ore e dei congedi non pagati.

13.3 Queste norme si applicano in tutti quei casi in cui i diritti del(la) collaboratrice/tore dipendono dalla durata del rapporto di lavoro, nonché per stabilire i termini di disdetta.

Art. 14 Disdetta

14.1 La disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'azienda può essere emessa soltanto dai livelli di management 0–4, in accordo con il reparto Risorse umane.

14.2 Durante il tempo di prova, il termine di disdetta è di 7 giorni civili. La disdetta può essere emessa in qualsiasi momento.

14.3 Dopo il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese, con preavviso di:

- a) nel 1° anno di servizio 1 mese;
dal 2° al 5° anno di servizio 2 mesi;
a partire dal 6° anno di servizio 3 mesi;
- b) un termine di disdetta più lungo può essere concordato per iscritto.

14.4 In via di principio la disdetta deve avvenire per iscritto (è sufficiente in formato digitalmente verificabile). La disdetta deve pervenire o essere consegnata alla controparte al più tardi l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del preavviso per la disdetta. È anche possibile una disdetta verbale in presenza di testimoni, alla quale dovrà far seguito una conferma scritta o in formato digitalmente verificabile.

La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (è sufficiente in formato digitalmente verificabile) (art. 335 cpv. 2 CO).

14.5 Per cause gravi entrambe le parti possono disdire il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e senza preavviso (disdetta straordinaria, art. 337 CO).

14.6 Qualora la/il collaboratrice/tore senza una causa grave non inizi o abbandoni il lavoro senza rispettare il termine di disdetta, l'azienda ha diritto a un'indennità corrispondente a ¼ del salario mensile, con riserva di risarcimento del danno suppletivo comprovato (art. 337d CO).

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(a) collaboratrice/tore è un(a) funzionario/a eletta/o di un'organizzazione dei lavoratori. Le organizzazioni dei lavoratori contraenti inviano all'azienda una lista completa dei nominativi delle/dei funzionari(e) elette/i.

Art. 16 Termine del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui la/ il collaboratrice/tore raggiunge l'età nella quale può iniziare a percepire la pensione AVS, salvo diverso accordo scritto. Su richiesta scritta, al(la) collaboratrice/tore può essere concesso il diritto di continuare a lavorare per l'azienda dopo aver raggiunto l'età pensionabile AVS ordinaria. 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 parziale o totale. Un'eventuale gravidanza non ha influenza sul termine del rapporto di lavoro alla scadenza dell'indennità giornaliera per malattia o infortunio. 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 la/il collaboratrice/tore.

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 ricevere il consenso da parte della Direzione generale. La richiesta deve essere presentata al reparto Risorse umane. 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 L'integrità personale delle/dei collaboratrici/tori va tutelata. 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 le/i collaboratrici/tori 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 delle/dei collaboratrici/tori estere/i e gli atteggiamenti xenofobi vanno impediti.
- 19.4 Le parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione delle pari opportunità in azienda, indipendentemente dal rapporto di lavoro, dal sesso, dall'età e dal livello gerarchico. In particolare, persegue i seguenti obiettivi di sviluppo professionale:
- a) agevolazione dell'accesso di tutte le / tutti i collaboratrici/tori a tempo pieno e a tempo parziale alla formazione e al perfezionamento professionale;
 - b) agevolazione delle opportunità di promozione per le donne e le/i collaboratrici/tori a tempo parziale;
 - c) rientro in azienda delle donne dopo il congedo di maternità nella loro funzione precedente o in una nuova funzione.

Art. 20 Promozione

- 20.1 L'azienda considera un compito di grande importanza promuovere e aggiornare, soprattutto in virtù dei cambiamenti tecnologici, le/i propri(e) collaboratrici/trici al fine di permettere loro di adempiere alle loro mansioni presenti e future.
- 20.2 Ogni anno le/i collaboratrici/tori hanno diritto a un colloquio di valutazione, effettuato secondo le direttive dell'azienda. La promozione individuale e il perfezionamento delle/dei collaboratrici/tori vengono discussi e verbalizzati in modo strutturato nel colloquio di valutazione. Coloro che si ritenessero qualificati ingiustamente, possono esigere la revisione della qualifica da parte del(la) 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 le/i collaboratrici/tori;
- b) procurarsi i dati che riguardano le/i collaboratrici/tori soltanto in modo legittimo nonché limitare l'accesso a tali dati a quelle/quei collaboratrici/tori che per esercitare le loro mansioni ne devono poter disporre;
- c) fornire a persone al di fuori dell'azienda informazioni su un(a) collaboratrice/tore soltanto se quest'ultimo dà il suo consenso o se la richiesta viene fatta legalmente da un'autorità pubblica;
- d) concedere a ogni collaboratrice/tore che lo richieda la consultazione del proprio intero dossier personale;
- e) concedere a ogni collaboratrice/tore che lo richieda la consultazione dei dati in forma elettronica che riguardano la sua persona;
- f) trattare le richieste d'informazione o di consultazione delle/dei collaboratrici/tori in modo tempestivo e completo, nella misura in cui non siano previsti limiti al diritto d'informazione o di consultazione;
- g) rettificare dati inesatti che riguardano le/i collaboratrici/tori;
- h) cancellare, al termine del rapporto di lavoro, tutti i dati personali memorizzati elettronicamente che non vengono più utilizzati, sia all'interno dell'azienda (in particolare per l'esercizio, l'attuazione o la difesa di rivendicazioni legali o per un'eventuale correzione di certificati di lavoro) che per fini legali, nonché per compilare statistiche.

21.2 L'azienda ha diritto di:

- a) scambiare dati personali, il cui trattamento è necessario per il concreto svolgimento delle assicurazioni prescritte dalla legge risp. dal contratto di lavoro, con le assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia e per infortunio come pure la cassa pensione, la cassa di compensazione e la cassa di compensazione familiare ai sensi delle disposizioni di legge;
- b) nell'ambito della pianificazione della carriera (formazione e perfezionamento) e della valutazione d'idoneità manageriale delle/dei collaboratrici/tori, effettuare valutazioni e accertamenti e trasmettere a tal fine i dati personali ad altre aziende del Gruppo Coop. Se nella trasmissione dei dati non vengono rispettati i principi di trattamento, Coop ottiene il consenso della persona interessata;
- c) trasmettere i dati personali ad altre aziende del Gruppo Coop ai fini del trattamento amministrativo dei ribassi per il personale.

21.3 Nella misura in cui Coop condivide o permette il trattamento di dati personali all'interno del Gruppo Coop che non sono necessari per lo svolgimento del rapporto di lavoro ma che sono nell'interesse delle/dei collaboratrici/tori, Coop ottiene preventivamente il consenso delle persone interessate, se richiesto dalla legge.

- 21.4 Le/i collaboratrici/tori che nell'ambito delle loro mansioni sono incaricati di elaborare dati che riguardano le/i collaboratrici/tori, sono responsabili della tutela di questi dati e sono obbligati a prendere le misure necessarie a garantirne la protezione.
- 21.5 Per il resto, si applica la Legge federale sulla protezione dei dati del 19.6.1992.

Art. 22 Ribassi Coop per il personale

Le/i collaboratrici/tori 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, le/i collaboratrici/tori possono rivolgersi al(la) loro diretta/o superiore e in caso di colloquio infruttuoso al(la) superiore di grado successivo, al reparto Risorse umane o al Servizio sociale interno. I membri delle organizzazioni dei lavoratori contraenti possono rivolgersi anche al reparto Risorse umane su mediazione delle stesse organizzazioni. Se le/i collaboratrici/tori hanno ragioni per cui non possono fare segnalazioni al(la) loro superiore o a organi interni alternativi, possono anche segnalare certe violazioni all'Ufficio di comunicazione interna specializzato. È garantita la riservatezza.

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

- 24.1 La/il collaboratrice/tore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatole/gli 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. Le/i collaboratrici/tori 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 Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i 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 aziendali

Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a rispettare scrupolosamente le direttive 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 delle/dei collaboratrici/tori, specialmente quando lasciano i locali dell'azienda, sono essenziali per il buon funzionamento della stessa e non vanno 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 dell'azienda (p.es. negli armadietti degli spogliatoi) in presenza della persona interessata o, in caso di impedimento, in presenza di una persona di fiducia in qualità di testimone.

Art. 28 Assegnazione di altri incarichi, trasferimenti

- 28.1 Allo scopo di assicurare il buon funzionamento dell'azienda, nell'ambito del loro rapporto di lavoro le/i collaboratrici/tori possono essere temporaneamente assegnate/i a compiti che esulano dal campo di competenza convenuto o essere trasferite/i 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 Protezione della salute, igiene

- 29.1 La protezione 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 le/i collaboratrici/tori, che opera secondo i principi del codice deontologico di avenir social (Lavoro sociale Svizzera). L'anonimato delle/dei collaboratrici/tori che richiedono consulenza è garantito.
- 29.3 Le collaboratrici/tori sono tenute/i a vigilare sull'igiene della propria persona, sulla pulizia e sull'ordine del posto di lavoro nonché a rispettare le disposizioni volte a mantenere e controllare l'igiene e la salute.
- 29.4 Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a rispettare le direttive dell'azienda 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(la) superiore, a meno che non siano dichiaratamente accessibili al pubblico.

Art. 31 Accettazione di regalie e di agevolazioni

Per le/i collaboratrici/tori 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 lavorativa secondaria

- 32.1 Per ragioni di sicurezza sul lavoro e per la protezione delle/dei collaboratrici/tori, qualsiasi attività lucrativa secondaria (dipendente o indipendente) deve essere segnalata per iscritto immediatamente e spontaneamente al reparto Risorse Umane. Per le/i collaboratrici/tori a tempo pieno, l'attività lucrativa secondaria non è consentita senza il consenso scritto del reparto Risorse Umane. Nel caso di un'attività lucrativa secondaria, si devono generalmente garantire il rispetto delle disposizioni legali, la prevenzione della degradazione delle prestazioni delle/dei collaboratrici/tori, il dovere di lealtà verso l'azienda così come l'esclusione della concorrenza con l'azienda. In particolare, non è ammesso superare o ridurre i tempi di lavoro e di riposo previsti dalla legge, comprese le attività lucrative secondarie.

- 32.2 Tutte le disposizioni del presente CCL riguardanti la assicurazioni sociali non si applicano alle/ai collaboratrici/tori che sono soggetti ad assicurazioni sociali estere. Le/i frontaliere/i che esercitano un'attività lucrativa nello Stato di domicilio e/o in uno Stato terzo sono tenute/i a segnalarlo all'azienda.
- 32.3 In tutti i casi vanno 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 sviluppati dalle/dai collaboratrici/tori, 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 sviluppate dalle/dai collaboratrici/tori, da sole/i o in gruppo, nello svolgimento del rapporto di lavoro, il diritto d'autore spetta alle/ai collaboratrici/tori. 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 sviluppati dalle/dai collaboratrici/tori nello svolgimento della loro attività professionale, ma non per l'adempimento dei loro obblighi contrattuali. L'azienda decide nel giro di 6 mesi in forma scritta circa il trasferimento all'azienda o un'autorizzazione nei confronti delle/dei collaboratrici/tori. Il trasferimento avviene dietro compenso adeguato.

Riguardo alle opere protette dal diritto d'autore sviluppate dalle/dai collaboratrici/tori nello svolgimento della loro attività professionale, ma non in adempimento ai loro obblighi contrattuali, l'azienda si riserva la facoltà di far valere un diritto di utilizzo e di valorizzazione illimitato nel tempo dietro pagamento di un adeguato compenso.

- 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 per le/i collaboratrici/tori a tempo pieno (grado di occupazione pari al 100%) 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 rimunerazione 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 di legge 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 lasciare il posto di lavoro. Nei punti di vendita le pause superiori alle 1,5 ore devono essere concordate con le/i collaboratrici/tori.
- 34.5 I piani d'impiego devono essere resi noti al più tardi 2 settimane prima di un impiego pianificato con nuovi orari di lavoro.
- 34.6 Le collaboratrici/tori 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(la) superiore.
- 35.2 Le ore supplementari vengono prescritte qualora le circostanze lo richiedano. Sono tenute/i 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 vanno compensate principalmente con tempo libero della stessa durata. Il momento della compensazione viene stabilito dal(la) superiore dopo aver interpellato la/il collaboratrice/tore. Qualora non sia stato possibile compensare le ore supplementari entro 4 mesi, queste vengono retribuite con un supplemento pecunionario 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 (20:00–23:00) viene concesso un supplemento pecuniario del 20% soltanto se il turno di lavoro termina dopo le 21:30. Per il lavoro notturno (23:00–06:00) 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 rimunerazione 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 Le/i collaboratrici/tori che devono occuparsi dei figli o di altri familiari, se lo desiderano, vanno dispensate/i 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 la/il collaboratrice/tore. Fa eccezione il supplemento per le ore supplementari, che viene corrisposto a prescindere da altri supplementi.
- 39.2 I supplementi a carattere regolare vengono versati anche durante le vacanze, il servizio militare o di protezione civile obbligatorio e i giorni festivi ufficiali, se durante questo periodo le/i collaboratrici/tori 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 del reparto Risorse umane. 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 dal 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(la) collaboratrice/tore.
- 40.3 Per le/i collaboratrici/tori 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 collaboratrice/tore raggiunge l'età corrispondente.

41.2 I seguenti giorni non contano come vacanze:

- a) i giorni festivi ai sensi dell'art. 40.1, se per l'unità aziendale nella quale opera collaboratrice/tore essi risultano come giorni lavorativi;
- b) 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;
- c) 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 sono esclusi il congedo di maternità ai sensi dell'art. 329f CO, il congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO e il congedo di assistenza di 14 settimane ai sensi dell'art. 329i CO.
- 41.4 I piani delle vacanze vengono stabiliti all'inizio dell'anno civile. La/il superiore fissa le date delle vacanze, tenendo conto dei desideri e delle esigenze delle/dei collaboratrici/tori 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 oltre il 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 rimunerate soltanto le vacanze che non possono essere prese prima del termine del rapporto di lavoro. I giorni di vacanza goduti in eccesso vengono conteggiati nel salario o fatturati al(la) collaboratrice/tore.
- 41.7 Le vacanze sono destinate al riposo. Se durante il periodo delle vacanze si svolge senza consenso un lavoro rimunerato, l'azienda può rifiutare il salario o esigerne il rimborso.

Art. 42 Congedo

- 42.1 Previa comunicazione a tempo debito, ogni collaboratrice/tore può ottenere un congedo pagato per gli eventi familiari e i casi seguenti (elenco esaustivo); di norma questo diritto viene consumato entro 2 settimane dalla sua maturazione:
- | | |
|--|-------------------------|
| a) matrimonio o registrazione dell'unione domestica
del(la) collaboratrice/tore
più carta regalo Coop del valore di | 2 giorni,
CHF 100.-; |
| b) matrimonio o registrazione dell'unione domestica di un genitore,
di un(a) figlia/o propria/o o in affidamento ai sensi della legge,
di una sorella/sorellastra o di un fratello/fratellastro,
di un(a) nipote (figlia/o del(la) figlia/o | 1 giorno; |
| c) decesso del coniuge, del partner, di un(a) figlia/o o in affidamento
ai sensi della legge | 5 giorni; |
| d) decesso di un genitore (in affidamento/matrigna o patrigno ai sensi
della legge), del(la) suocera/o, di un genitore (in affidamento/matrigna
o patrigno ai sensi della legge) del partner | 3 giorni; |

- e) decesso di un(a) nonna/o, di una sorella/sorellastra o di un fratello/fratellastro, di un(a) nipote (figlia/o del(la) figlia/o, di una nuora o di un genero, di un(a) cognata/o, del partner del(la) propria/o figlia/o
risp. di una sorella/sorellastra o di un fratello/fratellastro 1 giorno;
- f) cambio di domicilio in Svizzera e all'estero (escluso trasloco in una camera ammobiliata) 1 giorno;
- g) giorno di orientamento, fine del servizio militare obbligatorio 1 giorno.

- 42.2 Le assenze brevi per questioni private, come visite mediche, questioni amministrative ecc. vanno effettuate nel tempo libero o negli orari di lavoro marginali. Sono pagate solo durante le ore di lavoro pianificate.
- 42.3 Un congedo pagato completamente secondo l'art. 324a CO di al massimo 3 giorni per ogni caso di malattia è concesso ai sensi dell'art. 36 cpv. 3 e cpv. 4 della legge sul lavoro (LL) alle/ai collaboratrici/tori che, in caso di malattia di un(a) figlia/o propria/o o di un(a) figlia/o 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(la) figlia/o occorre presentare un certificato medico. Per il resto, si applica l'art. 51.1.
- 42.4 Il congedo per l'assistenza a un(a) figlia/o con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio e la relativa indennità sono disciplinati dall'art. 329i CO e dagli art. 16n–16s della Legge sulle indennità per perdita di guadagno (LIPG). Il congedo di assistenza è di al massimo 14 settimane e va preso entro un termine quadro di 18 mesi. Le/i collaboratrici/tori devono presentare un certificato medico a partire dal primo giorno. Per il resto, si applica l'art. 51.1.
- 42.5 Il congedo di assistenza breve a familiari con problemi di salute e la relativa indennità sono regolati dall'art. 329h CO. Il congedo ammonta al massimo a tre giorni per evento e a dieci giorni all'anno. Le/i collaboratrici/tori devono presentare un certificato medico sulle condizioni di salute del familiare a partire dal primo giorno. 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 la/il superiore, un congedo non pagato.
- 42.6 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 la/il superiore, al reparto Risorse umane, allegando il programma. La decisione definitiva viene presa dalla Direzione in accordo con il reparto Risorse umane.

- 42.7 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.
- 42.8 L'azienda si impegna a concedere alle/ai collaboratrici/tori un congedo non pagato secondo le possibilità. Gli accordi vengono presi nel singolo caso con la/il superiore. Per un congedo non pagato superiore a 30 giorni civili occorre il consenso scritto del reparto Risorse umane.

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'1.1.2022):
- | | |
|--|------------------------------------|
| a) collaboratrici/tori non specializzate/i | salario lordo mensile CHF 4'100.-; |
| b) formazione di base biennale | salario lordo mensile CHF 4'150.-; |
| c) formazione di base triennale | salario lordo mensile CHF 4'200.-; |
| d) formazione di base quadriennale | salario lordo mensile CHF 4'300.-. |
- 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%, assunto a tempo pieno (grado di occupazione al 100%) e assoggettato al CCL.
- 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 4'100.-. L'art. 43.2 b)–d) vale, indipendentemente dall'età, per un giovane diplomando con una formazione corrispondente portata a fine all'interno o all'esterno dell'azienda, 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 le/i collaboratrici/tori 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 Gestione dei talenti e approvati dalla DG. Sono adeguati periodicamente.
- 43.8 In caso di decesso di un(a) collaboratrice/tore 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(la) collaboratrice/tore deceduta/o; 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 della 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(la) collaboratrice/tore e si ritiene quindi esonerata per principio da qualsiasi obbligo di pagamento nei confronti di terzi. Costituiscono eccezioni le disposizioni e decisioni prese legalmente delle autorità pubbliche.

Art. 45 13^a mensilità

Le collaboratrici/tori hanno diritto a una 13^a mensilità. Questa viene versata alla fine dell'anno civile o al termine del rapporto di lavoro in modo proporzionale. Corrisponde a $\frac{1}{12}$ dei salari di base versati nell'arco di un anno civile.

Art. 46 Assegni familiari

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

Art. 47 Premi di fedeltà

- 47.1 Le/i collaboratrici/tori hanno diritto a premi di fedeltà. Questi vengono versati alla fine del mese in cui cade la ricorrenza secondo i parametri seguenti, tenuto conto che a partire dal 10° anno di servizio la/il collaboratrice/tore rimunerata/o 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 carta regalo Coop per le/i collaboratrici/tori a tempo pieno e a tempo parziale almeno del 50%;
CHF 200.– sotto forma di carta regalo Coop per le/i collaboratrici/tori a tempo parziale a meno del 50%; |
| b) al compimento del 10° anno di servizio | $\frac{1}{3}$ 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 salario ordinario mensile o 22 giorni di vacanze. |
- 47.2 In caso di pensionamento o di decesso dopo il 10° anno di servizio, le/i collaboratrici/tori risp. le/gli eredi hanno diritto a una quota proporzionale dei premi di fedeltà.

Art. 48 Coop Child Care

- 48.1 Il genitore che esercita un'attività lucrativa regolare e vive sotto lo stesso tetto con almeno un(a) figlia/o bisognosa/o di accudimento senza un'altra persona adulta ha diritto a un sostegno finanziario per l'accudimento esterno dei figli («Coop Child Care») nella misura in cui:
- lavora nell'azienda da almeno 12 mesi;
 - lavora a tempo pieno o parziale per almeno il 50% (per le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore è determinante il grado d'occupazione medio negli ultimi 12 mesi);
 - si trova in un rapporto di lavoro non disdetto con l'azienda;
 - ottiene, per un impiego a tempo pieno, un salario mensile lordo massimo di CHF 4'800.– (per impieghi a tempo parziale si applica quale valore di riferimento il salario ipotetico a tempo pieno);
 - non svolge un'attività lucrativa secondaria come lavoratore autonomo o dipendente o non dispone di un patrimonio liquido consistente (eredità, vincite ecc.);
 - l'accudimento esterno dei bambini viene affidato a una struttura di assistenza all'infanzia ufficiale (asilo nido, famiglia diurna ufficialmente registrata, struttura diurna) in Svizzera.

Se un(a) collaboratrice/tore soddisfa i criteri dei punti a–f, il Servizio sociale verifica anche il reddito familiare determinante (compresi eventuali pagamenti di alimenti, pensioni ecc.) e le spese familiari in conformità con il regolamento interno prima di concedere il sostegno finanziario.

- 48.2 In casi di rigore, tenendo conto della situazione generale del(la) richiedente, si può derogare all'adempimento di singoli criteri. Spetta esclusivamente 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.– al mese per singola/o figlia/o resp. di CHF 1'000.– al mese 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 Le/i richiedenti sono tenute/i 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(la) collaboratrice/tore

Qualora non sussista il diritto alle assicurazioni d'indennità giornaliera ai sensi dell'art. 49 resp. dell'art. 55, il pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro si commisura all'art. 324a CO (scala di Basilea). L'azienda non è responsabile in caso di mancato versamento di prestazioni assicurative che superano l'obbligo legale di continuare a pagare il salario secondo l'art. 324a CO.

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 per la durata del rapporto di lavoro 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 13^a 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 dalle/dai collaboratrici/tori e per metà dall'azienda.

49.5 In linea di principio, l'appartenenza all'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia termina al momento della fine del rapporto di lavoro. In caso di malattie in corso che sono insorte durante l'impiego, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia continua a pagare il salario fino al massimo all'esaurimento delle prestazioni. In caso di malattie che sono insorte durante il termine di disdetta, dopo l'uscita dall'azienda l'indennità giornaliera per malattia viene ridotta all'importo dell'indennità di disoccupazione. Una volta terminato il rapporto di lavoro, la/il collaboratrice/tore ha diritto di passare a un'assicurazione individuale conformemente alle disposizioni riportate sul foglio informativo «Passaggio all'assicurazione individuale». L'assicurazione individuale vale solo per nuove malattie.

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 vigenti al momento conformemente alla Legge federale sul contratto d'assicurazione del 2.4.1908. Tali condizioni sono rese accessibili alle/ai collaboratrici/tori e sono consultabili su Intranet.

Art. 50 Malattia all'estero

In caso di malattia in un paese diverso da quello in cui la/il collaboratrice/tore è domiciliato/a, l'assenza è riconosciuta soltanto in caso di malattia acuta (non di patologia di cui si conosceva la preesistenza o di imprevedibile peggioramento di una patologia preesistente) e se questa è stata comunicata immediatamente al(la) superiore e viene fornito un certificato medico in una lingua ufficiale svizzera o in inglese.

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

- 51.1 La/il superiore deve essere avvisata/o immediatamente in caso di malattia, al più tardi prima dell'inizio previsto del lavoro, in linea di principio di persona.
- 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(la) superiore o al reparto Risorse umane entro 1 settimana dall'inizio della malattia. Su richiesta dell'azienda, la/il collaboratrice/tore è tenuta/o 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. La/il collaboratrice/tore 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 (di regola 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 La/il collaboratrice/tore che in seguito a malattia è totalmente o parzialmente incapace al lavoro e desidera prendere vacanze durante questo periodo deve informare anticipatamente il datore di lavoro. Il godimento delle vacanze non deve in nessun caso pregiudicare il processo di guarigione. Il datore di lavoro può richiedere una conferma del medico attestante che la/il collaboratrice/tore è idonea/o a prendere le vacanze. In questo caso, il diritto alle vacanze è interamente computato. È escluso il congedo di convalescenza, per il quale l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia ha l'obbligo di pagare le prestazioni.

B) Gravidanza, maternità, paternità, adozione

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 di maternità, indennità di paternità, congedo di adozione

53.1 In caso di maternità, l'indennità per maternità viene integrata dall'azienda a partire dalla data del parto e per 18 settimane al 100% del salario lordo ordinario.

Se il rapporto di lavoro è durato meno di 3 mesi o viene sciolto o disdetto dalla collaboratrice prima dell'inizio 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 2 settimane, e la collaboratrice intende riprendere il lavoro dopo il congedo di maternità, ai sensi dell'art. 16c cpv. 3 LIPG e art. 329f cpv. 2 CO il congedo di maternità concesso ai sensi dell'art. 53.1 può essere prolungato su richiesta della collaboratrice fino alla data del ritorno a casa o fino alla morte del bambino, al massimo però di 8 settimane. Durante il prolungamento del congedo di maternità, per un massimo di 8 settimane, l'azienda integra l'indennità di maternità secondo l'art. 324a CO al 100% del salario ordinario lordo.

53.3 Se la collaboratrice riprende il lavoro prima della scadenza delle 18 settimane, perde il diritto alla residua indennità di maternità e alle prestazioni salariali integrative dell'azienda.

53.4 L'azienda si adopera affinché venga presto raggiunta un'intesa con le collaboratrici incinte sulla futura forma del rapporto di lavoro dopo il congedo di maternità. L'azienda si impegna, secondo le possibilità, a reintegrare al suo interno entro 12 mesi dalla fine del congedo di maternità le 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.

53.6 In caso di paternità, l'indennità di paternità prevista dalla legge è integrata al 100% del salario ordinario lordo per 15 giorni. Il congedo di paternità può essere preso in una sola volta o in singoli giorni entro un anno dalla nascita del(la) figlia/o, laddove i primi 10 giorni devono essere presi entro 6 mesi dalla nascita del(la) figlia/o. I tempi e la durata del congedo di paternità sono stabiliti di comune accordo in modo da conciliare nel migliore dei modi le esigenze del collaboratore e della sua famiglia con quelle dell'azienda.

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.

- 53.7 Per quanto riguarda il congedo di paternità di 15 giorni, il congedo per il genitore dello stesso sesso e l'adozione di un(a) figlia/o sono equiparati alla nascita di figli naturali. Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni entro un anno dall'evento.
- 53.8 I diritti di cui agli art. 53.6 e 53.7 si applicano per singolo evento (nascita) risp. per singola adozione, indipendentemente dal numero di bambini nati o adottati.

Oltre ai giorni di congedo secondo l'art. 53.6 e l'art. 53.7, i collaboratori hanno diritto a una carta regalo Coop del valore di CHF 100.–.

C) Infortunio

Art. 54 Copertura assicurativa

- 54.1 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i a spese dell'azienda contro gli infortuni professionali.
- 54.2 Le collaboratrici/tori sono assicurate/i 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 dalle/dai collaboratrici/tori.

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. Le/i collaboratrici/tori 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 per tutta la durata del rapporto di lavoro 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 13^a 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 alle 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(la) collaboratrice/tore, 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(la) collaboratrice/tore un'indennità giornaliera, una rendita o un versamento proporzionale del capitale per un periodo in cui ella/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 delle/dei collaboratrici/tori

L'azienda dev'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, alle/ai collaboratrici/tori 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 Alle/ai collaboratrici/tori che in tempo di pace svolgono il servizio militare obbligatorio svizzero (corsi 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 viene integrata fino al 100% del salario ordinario lordo. Alle/ai collaboratrici/tori 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 per 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 la/il collaboratrice/tore si è impegnata/o a una prestazione di lavoro in sostituzione del servizio militare, le/i collaboratrici/tori senza obbligo di mantenimento ricevono l'80% del salario ordinario lordo quale compensazione dell'indennità di legge per la perdita di guadagno. Le/i collaboratrici/tori sposate/i e le/i collaboratrici/tori in unione domestica registrata nonché le/i collaboratrici/tori con obbligo di mantenimento (bambini aventi diritto ad assegni familiari che convivono sotto lo stesso tetto) ricevono, tenuto conto 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 la/il collaboratrice/tore è tenuta/o 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, le/i collaboratrici/tori 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 rimunerati 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 delle/dei collaboratrici/tori

Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a informare la/il loro superiore immediatamente dopo aver 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 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i 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 le/i collaboratrici/tori 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 13^a mensilità nonché tutte le indennità ricorrenti).
- 60.3 I contributi regolamentari all'assicurazione vengono pagati per $\frac{1}{3}$ dalle/dai collaboratrici/ tori 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 $\frac{1}{3}$ dalle/dai collaboratrici/tori e per $\frac{2}{3}$ dall'azienda.

Gli adeguamenti del salario di base che hanno come conseguenza una riduzione del salario assicurato vengono presi in considerazione dall'effettiva entrata in vigore.

- 60.5 Per il resto, si applica il Regolamento d'assicurazione CPV/CAP Cassa pensione Coop vigente al momento, che è distribuito alle/ai collaboratrici/tori ed è consultabile su Intranet.

Art. 61 Pensionamento anticipato

L'azienda offre alle/ai collaboratrici/ori la possibilità di un pensionamento anticipato. Questo segue il Regolamento sul pensionamento anticipato della CPV/CAP Cassa pensione Coop 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 le/i collaboratrici/ tori 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 alle/ai collaboratrici/tori interessate/i 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 delle/dei collaboratrici/tori interessate/i.

Art. 64 Entrata in vigore e disdetta del CCL

- 64.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2022, sostituisce il CCL del 1° gennaio 2018 ed è valido fino al 31 dicembre 2025. 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 le/i collaboratrici/tori 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 le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore).

Coop Società Cooperativa

Philipp Wyss
Presidente della Direzione generale

Luc Pillard
Responsabile HR Coop

Società degli impiegati del commercio Svizzera

Caroline Schubiger
Responsabile Professione e consulenza

Xenia Wassihun
Responsabile specializzata
del partenariato sociale

Syna – il sindacato

Matthias Regotz
Responsabile Politica degli
interessi e contrattuale

Marco Geu
Segretario centrale

Organizzazione cristiano-sociale ticinese (OCST)

Renato Ricciardi
Segretario cantonale

Paolo Locatelli
Vicesegretario cantonale

Unia

Vania Alleva
Presidente

Anne Rubin
Membro della direzione del settore terziario

Véronique Polito
Vicepresidente

Arnaud Bouverat
Membro della direzione del settore terziario

Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Markus Beer
Presidente

Robert Zimmermann
Vicepresidente

Allegato

Regolamento sulle indennità

valido a partire dal 1° gennaio 2022

1. Indennità

1.1	<i>Supplemento salariale per le ore supplementari</i> (nella misura in cui non sia possibile una compensazione oraria entro 4 mesi)	25%
1.2	<i>Supplemento salariale per il lavoro serale</i> (20:00 – 23:00) (a condizione che il turno di lavoro termini dopo le 21:30)	20%
	<i>Supplemento salariale per il lavoro notturno di carattere saltuario</i> (23:00 – 06:00) (fino a 24 notti per anno civile)	35%
	<i>Supplementi per il lavoro notturno di carattere permanente o ricorrente</i> (23:00 – 06:00) (a partire da 25 notti per anno civile)	
	Supplemento salariale	25%
	Supplemento orario (aggiuntivo)	10%
1.3	<i>Supplemento salariale per il lavoro domenicale</i> <i>e nei giorni festivi di carattere saltuario</i> (domenica: domenica 00:00 – domenica 24:00) (fino a 6 domeniche o giorni festivi per anno civile) di cui possibile come supplemento orario	75% 25%
	<i>Supplemento salariale o in ore per il lavoro domenicale</i> <i>e nei giorni festivi di carattere permanente o ricorrente</i> (domenica: domenica 00:00 – domenica 24:00) (a partire da 7 domeniche o giorni festivi per anno civile)	50%
1.4	<i>Indennità per servizio di picchetto</i>	
a)	Indennità forfettarie per il servizio di picchetto:	
	servizio di mezza giornata (12 ore)	CHF 25.–
	servizio di un giorno (24 ore)	CHF 50.–
	servizio il sabato	CHF 99.–
	servizio la domenica e i giorni festivi	CHF 123.–
	servizio il fine settimana (sabato/domenica)	CHF 200.–
	servizio di una settimana (da lunedì a venerdì)	CHF 250.–
	servizio di una settimana (da lunedì a lunedì, comp. il fine settimana)	CHF 435.–*

*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'accrédito si riferisce al periodo che va dalla richiesta di iniziare il servizio di picchetto (telefonata) fino al ritorno a 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'accrédito 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 questo 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 2022, sostituisce il regolamento del 1° gennaio 2018 ed è valido fino al 31 dicembre 2025. 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.

