

CCLN MIGROS



Contratto collettivo di lavoro
nazionale per il Gruppo Migros
2015-2018

Indice

| | |
|-------------------------|----------|
| Parti contraenti | 5 |
|-------------------------|----------|

| | |
|------------------------------|----------|
| Disposizioni generali | 6 |
|------------------------------|----------|

| | |
|-------------------------------------------------------|----------|
| Scopo e campo d'applicazione | 6 |
| 1. Scopo..... | 6 |
| 2. Campo d'applicazione territoriale e aziendale..... | 6 |
| 3. Campo d'applicazione personale..... | 6 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Relazioni con altri regolamenti | 7 |
| 4. Contenuto dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali..... | 7 |
| 5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro..... | 7 |

| | |
|-------------------------------------|----------|
| Commissione paritetica | 8 |
| 6. Costituzione e composizione..... | 8 |
| 7. Compiti e competenze..... | 8 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Commissioni del personale e Commissione nazionale del Gruppo Migros | 10 |
| 8. Rapporti e collaborazione tra le parti sociali e le parti contraenti..... | 10 |
| 9. Commissioni del personale delle imprese..... | 10 |
| 10. Commissione nazionale del Gruppo Migros..... | 11 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro | 11 |
| 11. Estensione dell'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro..... | 11 |
| 12. Arbitrato..... | 12 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| Disposizioni contrattuali | 13 |
|----------------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro | 13 |
| 13. Stipulazione del contratto di lavoro..... | 13 |
| 14. Calcolo degli anni di servizio..... | 13 |
| 15. Fine del rapporto di lavoro..... | 13 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Diritti e doveri generali dei collaboratori | 15 |
| 16. Protezione della personalità..... | 15 |
| 17. Protezione dei dati..... | 15 |
| 18. Cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini..... | 15 |
| 19. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute..... | 15 |
| 20. Perfezionamento professionale..... | 16 |
| 21. Pari opportunità per donne e uomini..... | 16 |
| 22. Libertà di coalizione e d'associazione..... | 16 |

| | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 23. | Doveri di diligenza e di fedeltà | 17 |
| 24. | Occupazioni accessorie | 17 |
| 25. | Segnalazione di irregolarità e whistleblowing | 17 |
| 26. | Divieto di accettare regali e favori | 18 |
| | Orario di lavoro, lavoro straordinario e vacanze | 18 |
| 27. | Principio | 18 |
| 28. | Durata normale del lavoro | 18 |
| 29. | Orario di lavoro individuale | 19 |
| 30. | Pause | 20 |
| 31. | Lavoro straordinario | 20 |
| 32. | Durata delle vacanze | 21 |
| 33. | Diritto proporzionale alle vacanze | 22 |
| 34. | Compensazione delle vacanze con denaro | 22 |
| 35. | Attività lucrative durante le vacanze | 22 |
| | Assenze e congedi | 23 |
| 36. | Assenze | 23 |
| 37. | Convegni e corsi | 24 |
| | Retribuzione | 25 |
| 38. | Salari e trattative salariali | 25 |
| 39. | Tredicesima | 27 |
| 40. | Assegni per figli, di nascita e assegni familiari | 27 |
| 41. | Indennità e supplementi, esborsi e uso del veicolo privato | 27 |
| 42. | Cessioni di salario | 28 |
| 43. | Partecipazione finanziaria e premi di fedeltà | 28 |
| | Salario in caso di impedimento al lavoro | 28 |
| 44. | Principio | 28 |
| 45. | Malattia | 29 |
| 46. | Infortuni | 30 |
| 47. | Gravidanza | 31 |
| 48. | Congedo per maternità e paternità nonché congedo in caso di adozione | 31 |
| 49. | Fase familiare | 33 |
| | Servizio militare, di protezione civile o servizio civile in Svizzera | 33 |
| 50. | Servizio militare, di protezione civile o servizio civile | 33 |
| 51. | Indennità perdita di guadagno | 34 |
| 52. | Malattia e infortunio durante il servizio militare, di protezione civile o il servizio civile in Svizzera | 35 |
| 53. | Condizioni per il pagamento continuato del salario | 35 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| | Prestazioni in caso di decesso: Cassa Pensioni; indennità di partenza | 36 |
| 54. | Prestazioni in caso di decesso..... | 36 |
| 55. | Cassa Pensioni | 36 |
| 56. | Indennità di partenza | 37 |
| | Accordi settoriali e aziendali complementari | 37 |
| 57. | Funzione e obiettivi | 37 |
| 58. | Accordi complementari | 37 |
| 59. | Settori..... | 37 |
| 60. | Disposizioni particolari | 38 |
| 61. | Accordi settoriali | 39 |
| 62. | Accordi aziendali..... | 39 |
| 63. | Valutazione delle necessità e delle esperienze | 41 |
| | Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali | 41 |
| 64. | Ristrutturazioni aziendali..... | 41 |
| 65. | Collaborazione tra le parti contraenti | 41 |
| 66. | Piano sociale..... | 41 |
| | Disposizioni finali | 42 |
| 67. | Adeguamento dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali..... | 42 |
| 68. | Domicilio legale e foro..... | 42 |
| 69. | Validità temporale..... | 42 |

Appendice 1 **43**

| | | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| | Elenco delle imprese, rispettivamente dei settori aziendali, cui viene applicato il Contratto collettivo di lavoro nazionale (cifra 2.2). | 43 |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

Appendice 2 **46**

| | | |
|--|-------------------------|-----------|
| | Premi di fedeltà | 46 |
|--|-------------------------|-----------|

Appendice 3 **48**

| | | |
|--|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| | Cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini | 48 |
|--|-------------------------------------------------------------------------|-----------|

Appendice 4 **49**

| | | |
|--|--------------------------------------|-----------|
| | Ordinamento di partecipazione | 49 |
|--|--------------------------------------|-----------|

Abbreviazioni

| | |
|--------------|--------------------------------------------------------|
| LL | Legge sul lavoro |
| LAKO | Commissione nazionale del Gruppo Migros |
| CCLN | Contratto collettivo di lavoro nazionale |
| FCM | Federazione delle cooperative Migros |
| CPM | Cassa pensioni Migros |
| ASPM | Associazione Svizzera del Personale della Macelleria |
| CO | Codice delle obbligazioni |
| SIC | Società svizzera degli impiegati del commercio |
| LAINF | Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni |

Parti contraenti

Il contratto collettivo di lavoro nazionale (CCLN) per il Gruppo Migros è stipulato tra

- la FCM
- le imprese rappresentate dalla FCM come all'appendice 1
- a Società Cooperativa Migros Aare
- la Società Cooperativa Migros Basilea
- la Società Cooperativa Migros Ginevra
- la Società Cooperativa Migros Lucerna
- la Società Cooperativa Migros Neuchâtel-Friburgo
- la Società Cooperativa Migros Svizzera orientale
- la Società Cooperativa Migros Ticino
- la Società Cooperativa Migros Vaud
- la Società Cooperativa Migros Vallese
- la Società Cooperativa Migros Zurigo

per una parte, e

- la Società svizzera degli impiegati del commercio (SIC Svizzera)
- l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria (ASPM)

nonché

- la Commissione nazionale del Gruppo Migros (LAKO)

per l'altra parte

Disposizioni generali

Scopo e campo d'applicazione

1. Scopo

Nell'interesse delle imprese Migros e dei loro collaboratori¹, questo contratto si prefigge di fissare le condizioni di lavoro, di promuovere i buoni rapporti fra il datore di lavoro e i collaboratori e di rafforzare la collaborazione in buona fede tra le parti contraenti al fine di salvaguardare la pace del lavoro.

2. Campo d'applicazione territoriale e aziendale

- 2.1 Il presente contratto è valido per tutto il territorio della Confederazione Svizzera.
- 2.2 In linea di principio, si applica nelle seguenti imprese Migros:
- a) nella FCM in quanto impresa a sé stante;
 - b) nelle imprese industriali, imprese di servizi e altre imprese Migros;
 - c) nelle Società Cooperative Migros contraenti.
- 2.3 Le imprese Migros ai sensi della cifra 2.2 che applicano il contratto sono elencate singolarmente nell'appendice 1.
- 2.4 Nel presente contratto con il termine «impresa» si intende sempre «impresa Migros».

3. Campo d'applicazione personale

- 3.1 Sono sottoposti obbligatoriamente al presente contratto tutti i collaboratori a tempo pieno o a tempo parziale assunti dalle imprese Migros, ai sensi della cifra 2.2, a tempo indeterminato o determinato; è fatta salva la cifra 5.
- 3.2 Il presente contratto non si applica ai collaboratori seguenti:
- a) ai membri della direzione e ai quadri;

¹ I termini riferiti alle persone nelle presenti Condizioni di lavoro sono declinati al maschile ma si riferiscono anche alle persone di sesso femminile.

- b) ai collaboratori con contratto di lavoro di tre mesi al massimo; se il rapporto di lavoro viene prolungato oltre la durata di tre mesi, il presente contratto è applicabile a partire dal momento in cui è stata convenuta espressamente o tacitamente la proroga o la stipulazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) ai collaboratori che lavorano a tempo parziale per un'impresa Migros a un tasso di occupazione inferiore al 20 per cento;
 - d) alle persone in formazione; tuttavia, le disposizioni del presente contratto si applicano per analogia agli apprendisti; le persone in formazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono chiedere di essere assoggettate al presente contratto se si impegnano per iscritto ad adempiere gli obblighi connessi all'assoggettamento;
 - e) alle persone che hanno raggiunto l'età di pensionamento AVS e a quelle che percepiscono una rendita di vecchiaia dall'AVS o prestazioni di vecchiaia dalla previdenza professionale obbligatoria e sovraobbligatoria.
- 3.3 Non sono esclusi dall'assoggettamento al presente contratto i collaboratori che, con il consenso dell'impresa, rimangono al servizio della stessa oltre l'età di pensionamento regolamentare della CPM o di un altro istituto di previdenza e differiscono il percepimento della rendita di vecchiaia.

Relazioni con altri regolamenti

4. Contenuto dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali

- 4.1 I contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali contengono disposizioni proprie alle singole imprese e disposizioni di attuazione del presente contratto. Quest'ultimo prevale sui contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali.
- 4.2 Le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali che sono in conflitto con disposizioni del presente contratto sono nulle e vengono sostituite dalle corrispondenti disposizioni di quest'ultimo.

5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro

Il CCLN della Migros è del tutto inapplicabile ai rapporti di lavoro che sono assoggettati a un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (sussidiarietà integrale). La o le imprese Migros interessata/e secondo

la cifra 2.2 e l'appendice 1 può/possono tuttavia a loro discrezione dichiarare integralmente o parzialmente applicabili per quanto le riguarda singole disposizioni del presente contratto a un determinato rapporto di lavoro o a determinati gruppi di rapporti di lavoro per evitare importanti discriminazioni di collaboratori non più assoggettati al CCLN della Migros. Tale dichiarazione non comporta un assoggettamento parziale dei rapporti di lavoro al CCLN della Migros, bensì obbliga soltanto l'impresa Migros interessata ai sensi della cifra 2.2. e dell'appendice 1 del presente contratto, ad applicare le relative disposizioni ai rapporti di lavoro in questione.

Commissione paritetica

6. Costituzione e composizione

- 6.1 Per promuovere una collaborazione fondata sulla lealtà e la fiducia reciproche tra le parti contraenti e la Commissione nazionale del Gruppo Migros, e per attuare il presente contratto, viene istituita una Commissione paritetica.
- 6.2 La Commissione paritetica si compone di un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Inoltre, le associazioni di lavoratori firmatarie e la Commissione nazionale del Gruppo Migros designano ciascuna da uno a due rappresentanti. Ogni organizzazione ha diritto a un voto.
- 6.3 Le riunioni della Commissione paritetica sono presiedute dal/dalla presidente della Direzione generale della FCM o da un membro da lui/lei designato della Direzione generale. La funzione di sostituto del presidente della Commissione paritetica è assunta da un rappresentante o una rappresentante dei lavoratori.
- 6.4 La Commissione paritetica assume in buona armonia i compiti e le competenze che le vengono assegnati. Essa delibera all'unanimità.

7. Compiti e competenze

- 7.1 La Commissione paritetica veglia al rispetto e all'attuazione del presente contratto.

In caso di bisogno, si riunisce per discutere questioni di comune interesse. Può istituire apposite commissioni, ad hoc o permanenti, affinché si occupino di tali questioni, e in particolare per le questioni riguardanti la parità tra donne e uomini, la formazione paritetica dei membri delle Commissioni del personale e la determinazione dei salari.

Elabora linee direttive in base alle quali le parti contraenti possono influire sulle imprese o sui membri.

- 7.2 Tanto le parti contraenti quanto la Commissione nazionale possono sottoporre alla Commissione paritetica le divergenze d'opinione e le controversie che potrebbero sorgere in merito all'applicazione e all'interpretazione del presente contratto o degli accordi basati su di esso.

La stessa facoltà è riconosciuta alle parti ai sensi della cifra 61.3 del presente contratto se nel corso delle loro trattative non riescono a raggiungere un'intesa per la conclusione di un accordo settoriale. Per gli accordi aziendali si applica la cifra 62.6 del presente contratto.

- 7.3 In caso di controversie in merito agli adeguamenti salariali o alla definizione del salario minimo ai sensi delle cifre 38.2 e 38.4 del presente contratto, le parti contraenti possono appellarsi alla Commissione paritetica per un tentativo di conciliazione. A tale scopo occorre designare un presidente o una presidente neutrale.

Sotto tale presidenza, la Commissione paritetica cerca innanzitutto di raggiungere un'intesa diretta fra le parti. Se non vi riesce, e dopo aver sentito le parti, elabora una proposta di mediazione da sottoporre alle parti per il rilascio di una dichiarazione di accettazione o di rifiuto. Un'accettazione solo parziale è considerata come rifiuto.

Se una delle parti insiste nella sua richiesta di mediazione, questa viene affidata a un comitato di mediazione composto dal o dalla presidente neutrale nonché da due rappresentanti dei lavoratori e due del datore di lavoro che non siano membri della Commissione paritetica. Per il resto, la procedura seguita dal comitato di mediazione è definita dalla Commissione paritetica in un apposito regolamento.

- 7.4 Se determinate disposizioni imperative di legge o sentenze giudiziarie dovessero imporre una modifica del presente contratto, la Commissione paritetica deciderà gli opportuni adeguamenti, i quali saranno vincolanti sia per le parti contraenti sia per le imprese e i loro collaboratori. Detti adeguamenti dovranno essere resi noti in modo confacente e in tempo utile.

Commissioni del personale e Commissione nazionale del Gruppo Migros

8. Rapporti e collaborazione tra le parti sociali e le parti contraenti

- 8.1 Il partenariato sociale e contrattuale è concepito come partenariato sociale pluralistico a più livelli tra parti sociali di pari valore. È assunto a livello sovra aziendale dalle associazioni di lavoratori firmatarie, a livello interaziendale dalla Commissione nazionale del Gruppo Migros e a livello aziendale dalle Commissioni del personale.
- 8.2 I diversi livelli intrattengono una stretta collaborazione improntata alla fiducia, finalizzata a un'equilibrata partecipazione e considerazione di tutte le parti sociali e contraenti nella concezione e nella messa in atto delle condizioni di lavoro.
- 8.3 A tal fine, la Commissione nazionale del Gruppo Migros o le Commissioni del personale delle aziende e degli stabilimenti, possono consultare i rappresentanti delle associazioni dei lavoratori firmatarie e farli partecipare alle loro riunioni.

9. Commissioni del personale delle imprese

- 9.1 All'interno delle imprese vengono designate Commissioni del personale che assumono, in qualità di parti sociali, la difesa degli interessi comuni dei collaboratori nei confronti delle direzioni aziendali. Le Commissioni del personale e le direzioni aziendali intrattengono, per il bene dell'impresa e dei suoi collaboratori, una stretta collaborazione improntata alla fiducia, ossequiosa del principio della buona fede.
- 9.2 I diritti e gli obblighi delle Commissioni del personale e la loro collaborazione con le direzioni aziendali sono retti dall'Ordinamento di partecipazione, il quale figura nell'appendice 4 del presente contratto. L'Ordinamento di partecipazione è oggetto di un accordo particolare tra la Commissione nazionale del Gruppo Migros e le imprese Migros, rappresentate in tale contesto dalla FCM. L'Ordinamento di partecipazione stabilisce quali delle disposizioni in esso contenute hanno carattere dispositivo, a quali disposizioni non è invece assolutamente possibile derogare e a quali di esse è possibile derogare unicamente a favore delle Commissioni del personale.
- 9.3 Entro i limiti previsti dall'Ordinamento di partecipazione, le imprese possono definire liberamente, nei loro regolamenti, i diritti e gli obblighi delle Commissioni del personale. I regolamenti saranno oggetto di un accordo tra la

direzione aziendale delle imprese e la Commissione del personale. Il relativo accordo aziendale deve avere una validità temporale limitata. I regolamenti sono a disposizione delle associazioni firmatarie.

10. Commissione nazionale del Gruppo Migros

- 10.1 La Commissione nazionale del Gruppo Migros è l'organizzazione mantello delle Commissioni del personale delle imprese del Gruppo Migros assoggettate al contratto collettivo di lavoro nazionale e dei collaboratori rappresentati da dette Commissioni. Ha personalità giuridica propria ed è apartitica e aconfessionale.
- 10.2 La Commissione nazionale rappresenta i comuni interessi e le comuni preoccupazioni economiche e sociali delle Commissioni del personale, e dei collaboratori da queste rappresentati, nei confronti del presidente della Direzione generale della Federazione delle Cooperative Migros e delle imprese del Gruppo Migros.
- 10.3 Alla Commissione nazionale è conferito, nel quadro previsto dalla legge, dal contratto collettivo di lavoro nazionale e dalle disposizioni sulla partecipazione funzionale, lo statuto di parte sociale interaziendale del Gruppo Migros. Essa riveste una posizione di fiducia, in virtù della quale è tenuta a comportarsi secondo il principio della buona fede. In quanto organizzazione mantello delle Commissioni del personale e in quanto parte sociale interaziendale delle imprese del Gruppo Migros, assume autonomamente la funzione che le è conferita.
- 10.4 Lo statuto, i diritti, gli obblighi e l'organizzazione della Commissione nazionale del Gruppo Migros sono disciplinati in un apposito regolamento.

Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro

11. Estensione dell'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro

- 11.1 Le parti contraenti si impegnano a salvaguardare la pace del lavoro e a rinunciare a qualsiasi misura di lotta. L'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro ha carattere illimitato e non riguarda soltanto gli oggetti disciplinati dal presente contratto.
- 11.2 L'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro ai sensi della cifra 11.1 sussiste anche per le singole imprese e per i singoli collaboratori. La FCM si impegna,

qualora le circostanze lo esigano, a intervenire presso le imprese; l'obbligo di intervenire sussiste anche per le associazioni di lavoratori firmatarie nei confronti dei loro membri.

- 11.3 Nella loro comunicazione, le parti contraenti agiscono secondo il principio della buona fede. Esse evitano in particolare di rendere pubblica qualsiasi discussione prima della conclusione di procedure di mediazione, di conciliazione e di arbitrato.

12. Arbitrato

- 12.1 Per preservare la pace del lavoro e per giudicare le controversie in merito all'interpretazione e all'applicazione del presente contratto, viene istituito un tribunale arbitrale. Il tribunale arbitrale può essere adito da ciascuna delle parti contraenti e dalla Commissione nazionale del Gruppo Migros. Il lodo arbitrale è vincolante. Il tribunale arbitrale decide in via definitiva.
- 12.2 Il tribunale arbitrale si compone di un presidente e di due arbitri per parte. Questi vengono nominati caso per caso dalla FCM per una parte e dalle associazioni di lavoratori firmatarie e/o dalla Commissione nazionale per l'altra parte. Funge da segretario un giurista designato dal presidente del tribunale.
- 12.3 Il o la presidente viene designato/a congiuntamente dalle parti contraenti caso per caso. Se le parti contraenti non riescono a raggiungere un'intesa, la designazione è deferita al presidente del Tribunale cantonale del Canton Zurigo.
- 12.4 Il tribunale arbitrale ha sede a Zurigo.
- 12.5 Il procedimento è retto dalle pertinenti disposizioni del Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008.

Disposizioni contrattuali

Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro

13. Stipulazione del contratto di lavoro

- 13.1 Il contratto di lavoro con ogni singolo collaboratore viene stipulato per scritto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da essa incaricato.
- 13.2 Il tempo di prova dura tre mesi. Tale periodo può essere ridotto mediante convenzione scritta.
- In caso di passaggio a un'altra impresa del Gruppo Migros, può essere concordato un tempo di prova.
- 13.3 Se viene effettivamente ridotto per malattia, infortunio o adempimento di obblighi legali non assunti volontariamente, il tempo di prova viene prolungato in misura corrispondente.

14. Calcolo degli anni di servizio

- 14.1 Per anno di servizio si intende il periodo di un anno calcolato dalla data prevista dal contratto dell'entrata in funzione in un'impresa (eccezione: cifra 32.2), incluso il periodo di apprendistato in una tale impresa.
- 14.2 Se un collaboratore che ha lasciato un'impresa del Gruppo Migros rientra entro 12 mesi al servizio di una qualsiasi impresa assoggettata al CCLN della Migros, gli anni di servizio accumulati fino all'uscita vengono interamente presi in considerazione nel calcolo degli anni di servizio. Il periodo di interruzione e i congedi non pagati non vengono invece presi in considerazione ai fini del calcolo degli anni di servizio.
- 14.3 Per quanto riguarda i diritti nei confronti della CPM o di un altro istituto di previdenza e della partecipazione finanziaria dei collaboratori, il calcolo degli anni di servizio è retto esclusivamente dalle pertinenti disposizioni dei relativi regolamenti.

15. Fine del rapporto di lavoro

- 15.1 Riservata la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 segg. CO), il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti rispettando i termini di preavviso minimi seguenti:
- a) durante il tempo di prova, 7 giorni;

- b) dopo il tempo di prova, con scadenza per la fine di un mese:
- nel primo anno di servizio, 1 mese;
 - dal secondo al nono anno di servizio, 2 mesi;
 - dal decimo anno di servizio, 3 mesi.

- 15.2 La disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'impresa può essere data soltanto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da questa incaricato.
- 15.3 In linea di principio, la disdetta deve essere notificata per iscritto. La disdetta notificata verbalmente è ammessa, ma deve essere confermata per iscritto.
- 15.4 La parte che inoltra la disdetta deve motivarla per iscritto se la controparte lo chiede.
- 15.5 La disdetta deve pervenire alla controparte al più tardi l'ultimo giorno feriale che precede l'inizio del termine di disdetta e durante l'orario di lavoro. Si reputa pervenuta se il destinatario ne prende conoscenza o dovrebbe essere in grado di farlo secondo il principio della buona fede. Se la controparte rifiuta di accettare la disdetta scritta, essa prende effetto se notificata verbalmente tra presenti. Tra assenti, si reputa pervenuta al momento in cui l'interessato rifiuta di prendere conoscenza della notificazione scritta.

La protezione dalla disdetta è disciplinata agli articoli 336 e seguenti CO.

- 15.6 Salvo accordi contrari, il normale rapporto di lavoro cessa senza disdetta al momento in cui viene raggiunta l'età di pensionamento ordinaria prevista nel Regolamento della CPM o dal vigente regolamento di un'altra cassa pensioni. Per contro, la disdetta deve essere data nel caso in cui un collaboratore intende chiedere il pensionamento anticipato ai sensi del Regolamento della CPM o del vigente regolamento di un'altra cassa pensioni. In tal caso, detta intenzione deve essere comunicata all'impresa per iscritto e di regola con almeno tre mesi di anticipo.

Il pensionamento parziale conformemente al vigente regolamento di cassa pensioni può essere deciso soltanto con il consenso dell'impresa.

- 15.7 Il normale rapporto di lavoro cessa senza disdetta con l'inizio del pagamento della rendita di invalidità totale da parte della CPM o di un altro istituto di previdenza. In caso di invalidità parziale, con l'inizio del pagamento della relativa rendita il rapporto di lavoro sarà modificato tenendo conto del grado di capacità lavorativa del collaboratore in questione, oppure, se non si possono trovare altre soluzioni, verrà disdetto.

Diritti e doveri generali dei collaboratori

16. Protezione della personalità

- 16.1 Le imprese rispettano e proteggono la personalità dei collaboratori e usano il dovuto riguardo per la loro salute.
- 16.2 Le imprese creano tra i collaboratori un clima di reciproco rispetto e di tolleranza che escluda discriminazioni fondate in particolare sul sesso, sull'età, sulla provenienza, sulla razza, sulle inclinazioni sessuali, sulla lingua, sulla posizione sociale, sulle convinzioni religiose, filosofiche o politiche o su una qualunque disabilità, e che non tolleri il mobbing e altre molestie sessuali o di altro genere.
- 16.3 Le imprese emanano direttive al fine di impedire che vengano inflitte molestie sessuali o praticato il mobbing sul posto di lavoro e creano strutture alle quali i collaboratori possono rivolgersi.

17. Protezione dei dati

- 17.1 Le imprese rispettano e proteggono la personalità dei collaboratori anche nel campo dell'informatica. La conservazione e memorizzazione di dati personali è da limitare all'uso aziendale necessario.
- 17.2 Le imprese adottano le misure necessarie per proteggere i dati personali dei collaboratori contro la trasmissione e l'accesso abusivi. Le imprese emanano inoltre regolamenti riguardanti l'utilizzo dei dati in questione conformemente alle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati.

18. Cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini

La cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini è disciplinata nell'appendice 3.

19. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute in azienda e sul posto di lavoro servono a proteggere i collaboratori dai danni conseguenti a infortuni, malattie professionali e problemi di salute associati all'attività lavorativa.

La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute rappresentano un compito

congiunto dell'impresa e dei collaboratori. Le imprese emanano al riguardo opportune direttive.

20. Perfezionamento professionale

Per poter adempiere nel migliore dei modi i compiti loro assegnati e salvaguardare la loro collocabilità sul mercato del lavoro, i collaboratori devono disporre oltre che della formazione anche di un opportuno perfezionamento professionale. Pertanto, verranno con loro regolarmente concordate, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro, dal sesso, dall'età e dal rango gerarchico, misure di sviluppo individuali che tengano conto dei bisogni individuali e delle esigenze aziendali. La direzione aziendale decide in via definitiva sui presupposti in ogni singolo caso. I collaboratori sono tenuti a partecipare ai corsi di perfezionamento considerati indispensabili per motivi aziendali.

21. Pari opportunità per donne e uomini

- 21.1 Le parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione delle pari opportunità all'interno del Gruppo Migros. In caso di necessità, discutono le questioni che emergono in tale contesto in seno alla Commissione paritetica.
- 21.2 Le imprese si preoccupano in particolare:
- di promuovere il perfezionamento professionale delle donne;
 - di favorire le possibilità di avanzamento per le donne;
 - di agevolare e promuovere il reinserimento delle donne nella professione svolta originariamente o in una nuova professione.

22. Libertà di coalizione e d'associazione

- 22.1 Il legittimo esercizio della libertà di coalizione e di libertà d'associazione dei collaboratori è garantito. Essi sono pertanto liberi di aderire a sindacati, federazioni, partiti politici, associazioni e analoghe organizzazioni.
- 22.2 La libertà di coalizione costituisce la base naturale dei rapporti tra le parti sociali. Il suo legittimo esercizio è garantito tanto da parte del datore di lavoro quanto da quella dei lavoratori. In particolare, i collaboratori sono liberi di aderire o di non aderire ad associazioni di lavoratori. L'appartenenza o la non appartenenza a un'associazione di lavoratori non deve arrecare alcun pregiudizio ai collaboratori. In particolare, l'attività sindacale e la difesa di diritti contrattuali non possono costituire motivo di disdetta.

23. Doveri di diligenza e di fedeltà

- 23.1 I collaboratori devono eseguire diligentemente il lavoro assegnato loro e tutelare con fedeltà i legittimi interessi dell'impresa.
- 23.2 I macchinari, gli utensili, le installazioni e gli impianti tecnici, i veicoli e le merci devono essere adoperati in modo corretto e con cura. Guasti e difetti devono essere annunciati immediatamente.
- 23.3 I collaboratori devono gestire coscienziosamente le somme di denaro affidate loro o che giungono loro a favore dell'impresa.

24. Occupazioni accessorie

- 24.1 L'esercizio di un'attività lucrativa accessoria è ammesso soltanto se il collaboratore in questione ha chiesto il consenso della direzione aziendale o del servizio da questa designato. L'esercizio di un'attività lucrativa accessoria è autorizzato soltanto se, e nella misura in cui, il rispetto delle disposizioni legali è garantito, e se l'attività in questione non comporta un calo del rendimento dei collaboratori e non fa una notevole concorrenza all'impresa. In particolare, l'attività del collaboratore deve rispettare, includendo l'attività lucrativa accessoria, gli orari di lavoro massimi e i tempi di riposo minimi previsti dalla legge.
- 24.2 Il collaboratore deve comunicare spontaneamente e senza indugio all'impresa ogni cambiamento significativo del genere e dell'estensione dell'attività lucrativa indipendente. In caso di cambiamenti, la direzione aziendale o il servizio da essa designato decide se l'attività lucrativa indipendente è ancora ammessa.

25. Segnalazione di irregolarità e whistleblowing

- 25.1 I collaboratori sono autorizzati, esortati e, ciascuno nell'ambito individuale del proprio obbligo di fedeltà, se del caso anche tenuti a segnalare al proprio superiore le infrazioni commesse o incombenti alle leggi, agli obblighi e ai principi dell'impresa, i disguidi, i danni, le irregolarità e gli abusi di qualsiasi genere che dovessero verificarsi in seno all'impresa, affinché si possano adottare le opportune misure.

In particolare, sono tenuti a segnalare reati o omissioni punibili di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro attività professionale se in buona fede hanno fondati motivi di credere che il reato in questione sia già stato commesso o sarà commesso in futuro.

- 25.2 Se un collaboratore ha fondati motivi di credere di subire una discriminazione a causa di una segnalazione al superiore, in quanto anch'egli coinvolto nel reato o perlomeno è a conoscenza del fatto, può rivolgersi direttamente al superiore gerarchico, alla Direzione aziendale o al Presidente del Consiglio di amministrazione dell'impresa oppure alla Commissione paritetica di cui alle cifre 6 e 7 del presente contratto.
- 25.3 Se vi sono motivi che impediscono di effettuare la segnalazione al diretto superiore ai sensi della cifra 25.1 o a organi interni alternativi ai sensi della cifra 25.2, il collaboratore interessato può inoltre rivolgersi, per segnalare determinate infrazioni, allo sportello interno specializzato «M-Concern».
- 25.4 La confidenzialità è garantita. Le discriminazioni o le misure di ritorsione di qualsiasi genere nei confronti di collaboratori che assolvono al loro dovere di segnalazione in buona fede non saranno tollerate e saranno perseguite con misure disciplinari, civili e penali.
- 25.5 Le stesse sanzioni potranno essere adottate, a seconda del caso specifico, nei confronti dei collaboratori che tollerano deliberatamente infrazioni o che rifiutano di cooperare alle indagini relative a un'infrazione o che forniscono volutamente e in malafede informazioni non veritiere.

26. Divieto di accettare regali e favori

I collaboratori si impegnano a non procurare direttamente o indirettamente vantaggi a sé o a terzi accettando da parte dei fornitori o di altre persone in rapporti d'affari con l'impresa o concedendo loro regali o vantaggi che vadano al di là di semplici attenzioni.

Orario di lavoro, lavoro straordinario e vacanze

27. Principio

La durata del lavoro e le vacanze vengono fissate in modo da tener conto nel migliore dei modi sia delle necessità aziendali sia dei desideri dei collaboratori.

28. Durata normale del lavoro

- 28.1 La durata normale del lavoro settimanale per i collaboratori a tempo pieno è pari a 41 ore (tasso di occupazione = 100%), fatte salve eventuali deroghe

previste da accordi settoriali. Essa deve essere rispettata in media nell'arco di un periodo massimo di un anno. È considerata occupazione a tempo pieno (tasso del 100%) anche una durata normale del lavoro settimanale di 40 ore, se contemporaneamente la durata delle vacanze viene ridotta di una settimana.

- 28.2 Le imprese promuovono modelli di orario di lavoro innovativi, che consentano in particolare di conciliare meglio professione e famiglia.
- 28.3 Il piano di lavoro viene comunicato ai collaboratori di regola con 14 giorni di anticipo. Il piano può essere modificato soltanto in presenza di fondati motivi.
- 28.4 Per i collaboratori che nell'arco di un anno esercitano un'attività irregolare a tempo parziale, occorre fissare una durata del lavoro indicativa, che dovrà essere rispettata, con una fascia del +/-20 per cento, su una media di 12 mesi. La durata del lavoro indicativa convenuta costituisce la base su cui va versato il salario. Quest'ultimo deve corrispondere al lavoro effettivamente prestato su una media di 12 mesi. I collaboratori hanno il diritto e l'obbligo, per quanto possibile e da loro ragionevolmente esigibile, di compensare in un secondo tempo il lavoro già retribuito ma in realtà non ancora prestato. Se durante questo periodo l'orario di lavoro effettivo risulta regolarmente inferiore o superiore alla durata indicativa del lavoro prevista dal contratto, il contratto di lavoro individuale deve essere opportunamente adattato al tasso di occupazione effettivo.

29. Orario di lavoro individuale

- 29.1 Se la direzione delle imprese e la Commissione del personale si sono intese a tale riguardo mediante un accordo aziendale, nei contratti individuali può essere convenuto un prolungamento della durata normale del lavoro settimanale ai sensi della cifra 28.1 o 60.1. L'orario prolungato non deve superare l'orario massimo consentito dalla legge. Il prolungamento della durata normale del lavoro settimanale viene compensato con vacanze supplementari e/o con un salario più elevato (opzione salario/tempo).

Se i collaboratori lo desiderano, e se la situazione aziendale lo permette, può essere concluso un accordo individuale sull'orario di lavoro.
- 29.2 La Commissione paritetica deve essere informata almeno una volta l'anno in merito a tali accordi aziendali e in merito alla portata degli accordi individuali sull'orario di lavoro stipulati con i collaboratori.

30. Pause

Le pause non contano come tempo di lavoro se i collaboratori possono lasciare il posto di lavoro.

31. Lavoro straordinario

31.1 I collaboratori sono tenuti a prestare ore di lavoro straordinario nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da loro in base al principio della buona fede. Le ore di lavoro sono considerate lavoro straordinario, che dovrebbe rimanere un'eccezione:

- a) se sono state ordinate dall'impresa oppure se vengono prestate necessariamente dai collaboratori senza preciso ordine, per adempiere al loro obbligo di diligenza e di fedeltà;
- b) se la durata normale del lavoro settimanale o l'orario di lavoro settimanale individuale vengono in media superati nel corso di determinati periodi di tempo; questi periodi di tempo devono essere convenuti dalle imprese con i collaboratori o con i loro rappresentanti; rimane riservata la cifra 31.4.

I collaboratori occupati a tempo parziale prestano ore di lavoro straordinario quando viene superata la durata del lavoro concordata in base al contratto individuale.

31.2 Il lavoro straordinario ai sensi della cifra 31.1 deve in linea di massima essere compensato mediante tempo libero di durata equivalente (rapporto 1:1).

31.3 Se non è compensato mediante tempo libero, il lavoro straordinario deve essere retribuito tenendo conto del supplemento legale minimo del 25 per cento.

31.4 In deroga alle cifre 31.2 e 31.3, è possibile convenire, per quanto concerne il lavoro straordinario, che le ore supplementari che devono essere prestate normalmente, vengano compensate con un importo forfettario; oppure che le ore supplementari vengano retribuite con il supplemento di salario soltanto quando occorre lavorare oltre le ore supplementari che devono essere prestate normalmente. Se tale lavoro straordinario viene retribuito con un importo forfettario, esso sarà versato alla fine dell'anno civile. Tuttavia, l'importo forfettario è dovuto unicamente se in media è stata prestata almeno un'ora di lavoro straordinario per settimana su una media di 12 mesi.

Con i collaboratori che sono ampiamente autonomi nell'organizzazione dell'orario di lavoro, o che godono di una grande indipendenza o autonomia nell'esercizio della loro attività lavorativa, si può convenire che il salario concordato contiene già un'indennità per le ore supplementari che devono essere prestate normalmente, e che il lavoro straordinario può essere compensato con tempo libero di una certa durata oppure che viene compensato regolarmente con un salario orario.

Sono ore supplementari che devono essere prestate normalmente le ore di lavoro che vanno oltre la durata del lavoro prevista dal contratto ma di cui si poteva prevedere il volume e il momento, e che su una media di 12 mesi non superano le due ore per settimana lavorativa.

32. Durata delle vacanze

32.1 Per ogni anno civile, i collaboratori hanno diritto, tenuto conto della cifra 32.2, alle seguenti vacanze pagate:

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| a) a decorrere dal primo giorno di lavoro stabilito nel contratto e fino al 20° anno d'impiego (riservate le lett. b, c o d) | 5 settimane |
| b) giovani fino a 20 anni compiuti e apprendisti | 6 settimane |
| c) a decorrere dal 21° anno d'impiego o dall'età di 50 anni | 6 settimane |
| d) a decorrere dal 31° anno d'impiego o dall'età di 60 anni | 7 settimane |

32.2 L'anno civile a partire dal quale l'aumento del diritto alle vacanze prende effetto o rimane acquisito è definito come segue:

- se il diritto dipende dagli anni d'impiego, gli anni di servizio determinanti vengono calcolati in base agli anni civili; l'anno in cui è iniziata l'attività viene conteggiato come anno d'impiego se l'entrata in funzione è avvenuta entro il 1° luglio;
- se il diritto dipende dall'età, fa stato l'anno civile in cui l'età determinante viene compiuta.

32.3 I giorni festivi legali che cadono nelle vacanze non sono considerati giorno di vacanza e danno diritto a compensazione. I giorni di malattia o infortunio che cadono nelle vacanze (incapacità lavorativa totale comprovata mediante certificato medico) devono essere concessi ulteriormente, a condizione che cadano in giorni della settimana nei quali il collaboratore avrebbe normalmente dovuto lavorare.

- 32.4 Il godimento di vacanze durante un'incapacità lavorativa totale o parziale comprovata da certificato medico deve essere approvato dalla direzione aziendale o dal servizio da questa designato. In tal caso le vacanze vengono conteggiate interamente, ad eccezione dei casi di soggiorni di convalescenza prescritti da un medico e per i quali un'assicurazione sociale è tenuta a versare prestazioni.

33. Diritto proporzionale alle vacanze

- 33.1 Se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno civile, e in caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze viene ridotto proporzionalmente. Se al termine del rapporto di lavoro il collaboratore ha preso troppe vacanze, gli sarà detratto dal salario un importo corrispondente.
- 33.2 Le assenze dal lavoro fino a tre mesi per anno civile non imputabili a colpa del collaboratore, dovute a malattia o infortunio o le assenze per gravidanza, parto (ma non in caso di congedo maternità), servizio militare o servizio di protezione civile, o all'adempimento di altri obblighi legali o a congedo per attività giovanili extrascolastiche, non vengono conteggiate sul diritto alle vacanze. In caso di assenza superiore a tre mesi, il diritto alle vacanze viene ridotto in ragione di $\frac{1}{12}$ per ogni ulteriore mese iniziato.
- 33.3 Se è inabile al lavoro per un intero anno civile, il collaboratore non ha diritto a vacanze. Questa regola vale anche in caso di pensionamento o di uscita durante l'anno civile se nel corso di tale anno civile il collaboratore non è mai stato abile al lavoro.

34. Compensazione delle vacanze con denaro

Le vacanze possono essere compensate con denaro soltanto se il rapporto di lavoro termina senza che il collaboratore abbia potuto usufruire delle vacanze cui ha diritto. L'indennità in denaro viene calcolata in proporzione.

35. Attività lucrative durante le vacanze

- 35.1 Le vacanze devono servire al riposo. Attività lucrative per conto di terzi durante le vacanze potranno essere svolte soltanto eccezionalmente e solo con l'autorizzazione della direzione aziendale o del servizio da questa designato.
- 35.2 Se durante le vacanze la collaboratrice o il collaboratore svolge attività lucrative non autorizzate per conto di terzi, l'impresa può rifiutarsi di

corrispondere il salario delle vacanze o esigere la restituzione del salario delle vacanze già versato.

Assenze e congedi

36. Assenze

- 36.1 Per ragioni familiari urgenti o avvenimenti particolari improrogabili, viene concesso dietro richiesta, di norma entro 2 settimane dall'insorgere dell'evento, un congedo straordinario nella misura seguente, senza riduzione del diritto al salario o alle vacanze:
- a) proprio matrimonio 3 giorni lavorativi
 - b) matrimonio dei propri genitori, dei propri fratelli e sorelle, di figli o abiatici propri 1 giorno lavorativo
 - c) decesso del coniuge, o del convivente del collaboratore, di figli propri o di un proprio genitore 5 giorni lavorativi
 - d) decesso del suocero o della suocera, rispettivamente di un genero, di una nuora o di un proprio fratello o una sorella 2 giorni lavorativi
 - e) decesso di un proprio nonno o nonna, di propri abiatici, di un proprio cognato o cognata, di un proprio zio o zia 1 giorno lavorativo
 - f) trasloco del collaboratore in un'altra abitazione (eccettuato il trasloco in un altro monolocale ammobiliato) 1 giorno lavorativo
 - g) riconsegna dell'equipaggiamento militare il tempo a tal fine necessario, ma al massimo ½ giornata di lavoro

I genitori acquisiti o affidatari sono equiparati ai genitori biologici. L'unione domestica registrata tra partner omosessuali è equiparata al matrimonio. Gli altri rapporti di parentela considerati nell'ambito del presente contratto valgono allo stesso modo nei confronti dei coniugi, delle unioni di partner omosessuali o delle coppie conviventi. I figli adottati, i figliastri e gli affiliati sono equiparati ai figli legittimi.

La richiesta può essere presentata e accettata retroattivamente se in quel momento il collaboratore si è trovato nell'impossibilità di lavorare a causa della ragione familiare urgente o dell'avvenimento particolare improrogabile. Il collaboratore è in ogni caso tenuto ad avvertire immediatamente l'impresa in merito all'impedimento, al più tardi al momento del normale inizio del lavoro.

La concessione di un congedo a posteriori in un momento successivo è esclusa.

- 36.2 Un giorno lavorativo corrisponde a un quinto della durata settimanale del lavoro stabilita per contratto.
- 36.3 In determinati casi motivati, le imprese possono accordare congedi pagati anche oltre quanto previsto alla cifra 36.1.
- 36.4 Ai collaboratori che, in caso di malattia di un figlio proprio o di uno stretto familiare o persona equiparata ai sensi della cifra 36.1, comprovano di non avere a disposizione nessuna persona che possa prendersene cura, è di regola accordato a tal fine un congedo fino a tre giorni con pieno diritto al salario. I minori accolti per la cura e l'educazione conformemente all'ordinanza sull'affiliazione sono equiparati ai figli legittimi. Le cifre 45.5 e 45.6 si applicano per analogia.

37. Convegni e corsi

- 37.1 Ai membri delle Commissioni del personale o di un altro organo dell'impresa, ai membri del Consiglio di fondazione della CPM e ai delegati che intendono partecipare ad assemblee professionali o seguire corsi di perfezionamento organizzati da associazioni di lavoratori firmatarie o da associazioni professionali viene concesso un congedo pagato pari di regola a cinque giorni l'anno. A tale scopo, occorre presentare tempestivamente una domanda corredata del programma del corso o del convegno.
- 37.2 I membri delle associazioni contraenti che intendono partecipare a corsi o convegni della loro associazione devono presentare tempestivamente ai servizi aziendali designati una domanda di congedo di formazione corredata del programma. Su simili richieste si deciderà di caso in caso.
- 37.3 I congedi per attività giovanili extrascolastiche vengono accordati entro i limiti dell'articolo 329e CO. In linea di principio, non sussiste alcun diritto al pagamento del salario. Il salario viene versato se la perdita di guadagno non viene

indennizzata dall'organizzatore della manifestazione e se non sussistono pretese ai sensi della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno.

Retribuzione

38. Salari e trattative salariali

- 38.1 I salari dei collaboratori sono oggetto di accordi speciali. L'accordo sul salario viene definito sistematicamente in considerazione della funzione e della prestazione. Per un lavoro equivalente, donne e uomini hanno diritto allo stesso salario.
- 38.2 Le parti contraenti svolgono annualmente trattative sugli adeguamenti salariali per l'inizio del nuovo anno civile. Viene definita una fascia di variazione che deve tenere debitamente conto dell'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo, dello sviluppo economico nei settori e delle diversità aziendali.

In caso di bisogno, nel quadro delle trattative salariali e nei limiti delle possibilità economiche, le parti intavolano trattative sul salario minimo. Il salario minimo è il salario mensile lordo per collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa, senza formazione professionale e che esercitano un'occupazione a tempo pieno.

Nel quadro delle trattative previste alla cifra 38.4 vengono definiti, sulla base del salario minimo, salari di riferimento per regione economica. Il salario di riferimento definisce, sulla base del salario minimo, il salario mensile lordo per collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa, senza formazione professionale e che esercitano un'occupazione a tempo pieno nella corrispondente regione economica. Fanno stato le regioni economiche delle cooperative Migros. Nel fissare il salario di riferimento si tiene conto delle differenze regionali relative al livello dei salari risultanti dalla Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) per grandi regioni della Svizzera, effettuata dall'Ufficio federale di statistica.

Per i collaboratori qualificati, le parti contraenti concordano salari indicativi. Il salario indicativo è il salario mensile lordo medio, variabile in base a funzione e prestazione, per collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa, che hanno assolto una formazione di base biennale, triennale o quadriennale ai sensi della legge federale sulla formazione professionale ottenendo un certificato federale di formazione pratica o un attestato di capacità e che nell'impresa esercitano un'attività corrispondente a tale qualifica professionale.

Il salario mensile lordo è composto, oltre che dal salario di base, in particolare da:

- a) supplementi periodici per lavoro serale, notturno, domenicale e a turni e per servizi di picchetto e permanenza;
- b) assegni periodici corrisposti a persone con obblighi di mantenimento e di assistenza, che vengono versati senza che siano dovuti per legge oppure che superano gli importi delle prestazioni dovute per legge;
- c) indennità di residenza;
- d) indennità periodiche per inconvenienze connesse al lavoro;
- e) indennità per giorni festivi;
- f) prestazioni salariali in natura;
- g) versamenti effettuati per pagare contributi della collaboratrice o del collaboratore ad assicurazioni pubbliche o aziendali;
- h) premi pagati per assicurazioni complementari a favore di collaboratrici e collaboratori.

Le indennità per ore supplementari o lavoro straordinario, i premi per prestazioni straordinarie e altri elementi retributivi versati per lavori che vanno al di là della prestazione lavorativa normale contrattualmente pattuita non possono essere considerati parte del salario lordo.

- 38.3 Qualora non sia possibile raggiungere un'intesa in merito all'entità dell'adeguamento salariale o alla definizione del salario minimo, ognuna delle parti contraenti ha il diritto di adire la Commissione paritetica chiedendole di presentare una proposta di mediazione.
- 38.4 Nel quadro della fascia salariale convenuta tra le parti contraenti, la Commissione del personale e la direzione delle imprese stabiliscono, nell'ambito dell'accordo aziendale, l'ammontare degli adeguamenti salariali. A tale riguardo tengono conto in particolare dell'andamento passato degli affari, delle prospettive future e della competitività dell'impresa nonché del costo della vita per i collaboratori.
- 38.5 Nel quadro degli accordi previsti alla cifra 38.2, singole imprese possono essere eccettuate del tutto o in parte dagli adeguamenti salariali se per

ragioni economiche non sono in grado di concederli. Questa regola si applica per analogia anche ai settori di cui alla cifra 59 se ciò è stato appositamente previsto in un accordo settoriale in base alla cifra 61 al fine di garantire la loro competitività e uno sviluppo sostenibile dell'occupazione.

- 39.6 Le imprese informano le parti sociali e le parti contraenti e le Commissioni del personale in merito all'attuazione degli adeguamenti salariali, nonché, nell'ambito della Commissione paritetica, su richiesta delle parti sociali e le parti contraenti, sul salario minimo versato ai neodiplomati che esercitano una delle professioni da esse rappresentate. Le parti sociali e le parti contraenti riconoscono le differenze regionali e settoriali esistenti. Dette informazioni devono essere trattate confidenzialmente.

39. Tredicesima

- 39.1 I collaboratori hanno diritto a una tredicesima mensilità per ogni anno civile. Se il rapporto di lavoro termina o inizia nel corso dell'anno civile, la collaboratrice o il collaboratore ha diritto a una quota proporzionale della tredicesima.
- 39.2 In caso di assunzione con salario mensile, la tredicesima mensilità corrisponde a un dodicesimo dei salari di base versati durante l'anno civile, in caso di assunzione con salario orario essa corrisponde a un dodicesimo dei salari di base versati in media mensilmente nel corso dell'anno civile. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, la tredicesima corrisponde a un dodicesimo dei salari di base percepiti nel corso dell'anno civile in questione.
- 39.3 In caso di assenze, la tredicesima mensilità viene ridotta nella misura in cui, alla scadenza dei termini previsti alla cifra 45.1, l'impresa è liberata dall'obbligo di pagamento del salario.

40. Assegni per figli, di nascita e assegni familiari

Le parti contraenti garantiscono che le imprese verseranno ai collaboratori almeno gli assegni per i figli, assegni di nascita e assegni familiari minimi previsti dalle pertinenti leggi cantonali. Entro i limiti delle loro possibilità, le imprese possono sostenere le famiglie con figli con prestazioni più estese.

41. Indennità e supplementi, esborsi e uso del veicolo privato

- 41.1 Le indennità e i supplementi il cui versamento non è obbligatoriamente previsto dalla legge, o che eccedono i minimi previsti dalla legge, vengono definiti dalle imprese. Dette indennità e supplementi possono essere inclusi

in un accordo settoriale ai sensi della cifra 61 o in un accordo aziendale ai sensi della cifra 62.

- 41.2 Gli esborsi sostenuti in rapporto con l'attività lavorativa vengono indennizzati in base al regolamento interno dell'impresa. Se un collaboratore utilizza il veicolo privato per la propria attività d'intesa con l'impresa, l'uso del veicolo viene indennizzato in base al regolamento interno all'impresa.

42. Cessioni di salario

- 42.1 I collaboratori non possono cedere a terzi né costituire in pegno pretese salariali presenti o future. L'esclusione della cessione e della costituzione in pegno si applica anche alle pretese risultanti da obblighi di mantenimento e di assistenza previsti dal diritto di famiglia.
- 42.2 L'impresa non riconosce l'esistenza di cessioni di salario e costituzioni in pegno eventualmente intraprese a dispetto della prevista esclusione. Essa versa il salario con effetto liberatorio esclusivamente ai collaboratori.

43. Partecipazione finanziaria e premi di fedeltà

- 43.1 Per i collaboratori che sono assoggettati al presente contratto è prevista una partecipazione finanziaria. Le forme di partecipazione, le condizioni e l'entità del diritto dei collaboratori alla partecipazione sono definite dal regolamento vigente al momento, emanato dai competenti organi del Gruppo Migros.
- 43.2 Tutti i collaboratori occupati a tempo pieno o a tempo parziale ai sensi della cifra 3 hanno diritto a un premio di fedeltà conformemente al regolamento vigente al momento, emanato dai competenti organi del Gruppo Migros (vedi appendice 2).

Salario in caso di impedimento al lavoro

44. Principio

- 44.1 Se il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare, risultano applicabili le cifre 45 a 53.

Se il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare per un motivo che non è oggetto né delle presenti disposizioni né delle disposizioni previste dalle cifre 36 e 37 del presente contratto, ha diritto alla compensazione del

salario completo ai sensi della cifra 44.2 per il tempo limitato previsto dell'articolo 324a CO.

- 44.2 Nel caso in cui il datore di lavoro ha l'obbligo di pagamento continuato del salario, il salario riconosciuto al collaboratore corrisponde al salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse).
- 44.3 Qualora al salario subentrino prestazioni sostitutive del medesimo, la retribuzione in caso di impedimento al lavoro non può essere superiore a quella che sarebbe stata corrisposta in caso di prestazione lavorativa. Si deve tener conto delle diverse deduzioni operate secondo che vi sia prestazione lavorativa o impedimento al lavoro.
- 44.4 Il pagamento del salario da parte dell'impresa è sussidiario rispetto alle prestazioni correnti o retroattive di assicurazioni obbligatorie o aziendali. Le prestazioni correnti o retroattive di assicurazioni obbligatorie o aziendali spettano all'impresa fino a concorrenza del salario versato e per il periodo in cui continua o ha continuato a versare il salario al collaboratore nonostante la parziale inabilità e la prestazione lavorativa ridotta.

I collaboratori sono tenuti a rimborsare tali anticipi. A tal fine l'impresa vanta un diritto di rivendicazione diretta nei confronti delle assicurazioni obbligatorie o aziendali. Può chiedere all'organo debitore delle prestazioni di compensare le prestazioni retroattive fino a concorrenza degli anticipi forniti e di versargli l'importo direttamente.

- 44.5 Nei limiti del possibile, le imprese si impegnano a offrire ai collaboratori parzialmente inabili al lavoro in seguito a malattia o infortunio una possibilità di impiego nella stessa impresa o a cercare loro una corrispondente occupazione in un'impresa del Gruppo Migros.

45. **Malattia**

- 45.1 L'impresa stipula per i collaboratori un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia, valida a partire dal momento della loro entrata in funzione.

In caso di incapacità lavorativa comprovata da certificato medico, i collaboratori percepiscono per un periodo di 730 giorni un'indennità giornaliera di malattia pari al salario netto completo ai sensi della cifra 44.2. In caso di parziale incapacità lavorativa, l'indennità giornaliera è versata, nel periodo corrispondente, in proporzione al grado di incapacità lavorativa.

- 45.2 L'indennità giornaliera è versata per ogni singolo caso di malattia. Il diritto previsto alla cifra 45.1 rinasce 30 giorni dopo la ripresa completa del lavoro, purché non si tratti di una ricaduta comprovata da certificato medico.
- 45.3 L'affiliazione all'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia termina in linea di principio al momento in cui termina il rapporto di lavoro. Le malattie prolungate insorte durante il periodo di impiego sono ulteriormente coperte dall'assicurazione di indennità giornaliera per malattia al massimo fino all'esaurimento delle prestazioni. Non vi è prolungamento della copertura se il rapporto di lavoro termina ai sensi della cifra 15.6 per raggiungimento dell'età di pensionamento regolamentare o per pensionamento anticipato.

Entro 90 giorni dalla fine del rapporto di lavoro o dall'estinzione dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia, i collaboratori possono chiedere di continuare l'assicurazione indennità giornaliera a titolo individuale.

- 45.4 Le prestazioni versate dall'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia estinguono integralmente l'obbligo dell'impresa di continuare a pagare il salario ai sensi dell'articolo 324a CO.
- 45.5 In caso di malattia, i collaboratori devono osservare quanto segue:
- a) avvisare immediatamente il superiore e, su richiesta, inviargli un certificato medico;
 - b) se subentra una malattia durante le vacanze valgono le disposizioni previste alle cifre 32.3 e 32.4.
- 45.6 Se subentra una malattia all'estero, l'assenza è riconosciuta soltanto se la malattia viene annunciata immediatamente al superiore e se viene prodotto un certificato medico redatto in una lingua ufficiale svizzera o in inglese.

46. Infortuni

- 46.1 L'impresa assicura i collaboratori contro le conseguenze di infortuni professionali; il personale occupato a tempo pieno è assicurato anche contro le conseguenze di infortuni non professionali. Il personale occupato a tempo parziale è anch'esso assicurato contro gli infortuni non professionali se lavora almeno 8 ore a settimana conformemente a quanto previsto dalla LAINF.

- 46.2 In caso di infortuni professionali e non professionali riconosciuti, l'impresa versa per almeno tre mesi prestazioni pari al salario completo ai sensi della cifra 44.1-3, al più tardi però fino al momento in cui inizia a essere versata una rendita.
- 46.3 Se l'assicurazione riduce le prestazioni, l'impresa può ridurre il complemento salariale in egual misura.
- 46.4 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali è pagato dall'impresa. Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico dei collaboratori e viene dedotto mensilmente dal salario.
- 46.5 Se un collaboratore subisce un infortunio all'estero, la cifra 45.6 si applica per analogia.
- 46.6 Se l'infortunio è provocato da un terzo nei confronti del quale l'assicurazione si rivale, l'impresa ha anch'essa un diritto di regresso per il complemento salariale versato in aggiunta alle prestazioni LAINF. Il complemento salariale versato dall'impresa è fornito soltanto a titolo di anticipo e il diritto di regresso passa all'impresa nella stessa misura.

47. Gravidanza

- 47.1 Le collaboratrici incinte possono rivolgersi in qualsiasi momento al o alla responsabile del personale oppure al o alla superiore per discutere questioni riguardanti il rapporto di lavoro. Va trovata per tempo un'intesa riguardo alla futura impostazione del rapporto di lavoro, affinché si possa tener conto adeguatamente dei reciproci interessi e desideri.
- 47.2 La protezione delle collaboratrici incinte sul posto di lavoro rappresenta una preoccupazione prioritaria dell'impresa. L'impresa adotta, insieme alla collaboratrice incinta, tutti i provvedimenti necessari affinché la collaboratrice possa essere impiegata in modo tale, e possa beneficiare di condizioni di lavoro tali, da non mettere in pericolo la sua salute e quella del nascituro.
- 47.3 Alle collaboratrici incinte è accordato, dietro richiesta, un congedo di gravidanza non pagato fino al parto.

48. Congedo per maternità e paternità nonché congedo in caso di adozione

- 48.1 Dopo il parto la collaboratrice ha diritto a 18 settimane consecutive di congedo per maternità retribuito.

Durante il congedo maternità, la collaboratrice percepisce il salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse).

- 48.2 Il diritto al congedo maternità inizia il giorno del parto se il neonato è vitale o se la gravidanza è durata almeno 23 settimane.

Il diritto al congedo termina dopo 18 settimane da quando è iniziato. Il diritto al congedo si estingue anticipatamente se la collaboratrice riprende integralmente o parzialmente l'attività lavorativa o se muore prima che siano trascorse 18 settimane.

- 48.3 Al rientro dal congedo maternità, le imprese si impegnano, se la collaboratrice lo desidera, a offrirle un'occupazione nella stessa funzione o in una funzione analoga a un tasso di occupazione ridotto.

- 48.4 L'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità spetta all'impresa nella misura e per il periodo in cui, durante il periodo del diritto all'indennità, versa alla collaboratrice il salario ai sensi della cifra 48.1.

- 48.5 Alla collaboratrice non vengono versate prestazioni ai sensi della cifra 48.1 se:

- a) al momento del parto il rapporto di lavoro sussisteva da meno di tre mesi; e
- b) la collaboratrice non aveva diritto all'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità, in quanto non erano adempiuti i presupposti legali sull'assicurazione minima o sulla durata minima dell'attività lavorativa.

La collaboratrice è inoltre tenuta a rimborsare le prestazioni sovraobbligatorie ottenute se disdice il rapporto di lavoro prima che siano trascorsi sei mesi dalla fine del congedo maternità.

- 48.6 Alla nascita di un figlio proprio, al padre è concesso un congedo pagato di tre settimane e dietro richiesta fino a due settimane di congedo supplementare non pagato.

Il congedo per paternità deve essere goduto entro un anno dalla nascita del figlio. Può essere goduto consecutivamente o in forma di singoli giorni di congedo. La richiesta di congedo deve essere presentata per iscritto. Il momento e la durata del congedo paternità vengono definiti di comune

accordo, in modo tale da conciliare al meglio le esigenze del collaboratore e della sua famiglia e quelle dell'azienda.

- 48.7 In caso di adozione di un figlio, al collaboratore è concesso un congedo pagato di tre settimane e dietro richiesta fino a due settimane di congedo supplementare non pagato, ma si terrà conto soltanto delle adozioni entrate in vigore prima che il figlio adottato compia 10 anni.

Il congedo in caso di adozione deve essere goduto entro un anno a partire dall'adozione del figlio. Il congedo può essere goduto consecutivamente o sotto forma di singoli giorni di congedo. Esso deve essere richiesto mediante domanda scritta. Il momento e la durata del congedo sono definiti di reciproco accordo in modo tale da conciliare al meglio sia le esigenze del collaboratore e della sua famiglia, sia quelle dell'azienda.

- 48.8 I diritti previsti alla cifra 48 sono riconosciuti per ogni nascita o adozione, a prescindere dal numero di figli nati o adottati.

49. Fase familiare

- 49.1 L'impresa offre ai collaboratori che si trovano nella fase familiare soluzioni flessibili entro i limiti delle sue possibilità.
- 49.2 Entro 12 mesi dalla fine del congedo maternità concesso alla collaboratrice, le collaboratrici che hanno lasciato l'impresa hanno il diritto limitato di essere nuovamente assunte, con il tasso di occupazione precedente, a condizione che al momento determinante vi sia un posto vacante e corrispondente alle loro capacità professionali e alla loro esperienza nell'impresa in cui erano occupate prima dell'uscita.
- 49.3 Il diritto alla riassunzione è riconosciuto alla madre o al padre, se essi hanno lavorato o lavorano nella stessa impresa.

Servizio militare, di protezione civile o servizio civile in Svizzera

50. Servizio militare, di protezione civile o servizio civile

- 50.1 Durante la scuola reclute e i periodi di servizio equiparati e i servizi di avanzamento nell'Esercito svizzero, l'indennità di perdita di guadagno legale è completata come segue:

- a) per i collaboratori senza obblighi di mantenimento nei confronti di figli
 - fino a concorrenza del 75 per cento del salario netto completo ai sensi della cifra 44.2 durante il periodo della scuola reclute e i periodi di servizio equiparati;
 - fino a concorrenza del 100 per cento del salario netto completo ai sensi della cifra 44.2 durante i servizi normali e di avanzamento, fino a quattro settimane per anno civile;
- b) per i collaboratori con obblighi di mantenimento nei confronti di figli, fino a concorrenza del salario netto completo ai sensi della cifra 44.2.

50.2 Sono considerati periodi di servizio equiparati alla scuola reclute l'istruzione di base di persone che assolvono l'obbligo militare senza interruzione (militari in ferma continuata), l'istruzione di base del servizio di protezione civile svizzero, il servizio civile ai sensi della legge sul servizio civile per il numero di giorni corrispondenti alla durata di una scuola reclute e le giornate di reclutamento di persone che vengono reclutate in base alla legislazione militare svizzera.

Sono servizi normali e di avanzamento i servizi prestati, oltre la durata di una scuola reclute, nell'ambito dell'obbligo militare obbligatorio nell'Esercito svizzero, servizio nella Croce Rossa compreso, nella protezione civile svizzera e nel servizio civile svizzero.

50.3 La partecipazione a servizi volontari che danno diritto all'indennità di perdita di guadagno e a servizi facoltativi deve essere autorizzata dall'impresa se comporta un'assenza dal lavoro. La questione del versamento del salario o del complemento salariale deve essere regolata di comune intesa in un accordo separato.

50.4 Rimane riservata una regolamentazione speciale applicabile al pagamento del complemento del salario durante il servizio attivo.

50.5 I figli adottati sono equiparati ai figli di cui alla cifra 50.1.

51. Indennità perdita di guadagno

51.1 L'indennità di perdita di guadagno prevista dalla legge federale sull'indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità spetta

all'impresa nella misura e per il periodo in cui essa continua a versare il salario al collaboratore.

- 51.2 L'impresa versa al collaboratore l'indennità di perdita di guadagno se questa è superiore alle prestazioni previste dalla cifra 50.

52. Malattia e infortunio durante il servizio militare, di protezione civile o il servizio civile in Svizzera

- 52.1 Se un collaboratore è impedito al lavoro a causa di un infortunio o di una malattia coperti dall'assicurazione militare, l'impresa corrisponde prestazioni fino a concorrenza del salario completo ai sensi della cifra 44.2 e 44.3.
- 52.2 La limitazione nel tempo di questo complemento salariale è disciplinata dall'articolo 324a CO.

53. Condizioni per il pagamento continuato del salario

- 53.1 Il pagamento continuato del salario previsto dalla cifra 50 è versato soltanto a condizione che il collaboratore, dopo l'ultimo proscioglimento dal servizio militare, continui il rapporto di lavoro come segue:
- a) per almeno sei mesi dopo la scuola reclute e dopo un impiego di lunga durata del servizio civile;
 - b) per almeno 12 mesi dopo i servizi di avanzamento e i servizi prestati come militare in ferma continuata.

In caso di uscita anticipata, i complementi salariali versati per l'ultimo servizio prestato devono essere rimborsati proporzionalmente, ciò per la quota dell'indennità versata che supera l'obbligo di pagamento continuato del salario.

L'obbligo di restituzione viene a cadere se l'impresa disdice il rapporto di lavoro per un motivo non imputabile al collaboratore o se quest'ultimo disdice il rapporto di lavoro per un motivo di cui l'impresa è responsabile.

- 53.2 Ai militari che assolvono l'istruzione di base, il servizio normale e il servizio di avanzamento senza interruzione come militari in ferma continuata, i pagamenti continuati del salario di cui alla cifra 50 sono versati per una durata superiore a 12 mesi soltanto se all'inizio del servizio il rapporto di lavoro durava da almeno sei mesi.

- 53.3 Se un collaboratore decide di frazionare l'assolvimento del servizio d'istruzione nell'Esercito svizzero (frazionamento), è considerato come ultimo proscioglimento dal servizio militare il momento in cui il servizio d'istruzione è stato assolto completamente.

È considerato come impiego di lunga durata del servizio civile un impiego durante il quale la persona assoggettata all'obbligo militare assolve nell'ambito di un impiego ininterrotto almeno la metà dei giorni di servizio da prestare.

Prestazioni in caso di decesso: Cassa Pensioni; indennità di partenza

54. Prestazioni in caso di decesso

- 54.1 Se un collaboratore muore durante il rapporto di lavoro, i superstiti hanno diritto alle seguenti prestazioni:
- a) a superstiti ai sensi del «Regolamento per la garanzia di versamento di un capitale in caso di decesso», viene versato un capitale unico quale contributo finanziario supplementare;
 - b) agli altri superstiti sono versate le prestazioni previste all'articolo 338 capoverso 2 CO.
- 54.2 Il «Regolamento per la garanzia di versamento di un capitale in caso di decesso» è emanato dai competenti organi del Gruppo Migros. I collaboratori o i loro superstiti ne ricevono una copia dietro richiesta.
- 54.3 Il capitale versato in caso di decesso è interamente finanziato dalle imprese ed è quindi esente dal pagamento di premi da parte dei collaboratori.
- 54.4 Il capitale che deve essere versato ai superstiti ai sensi della cifra 54.1 lettera a sostituisce il pagamento continuato del salario in caso di morte previsto dall'articolo 338 capoverso 2 CO.

55. Cassa Pensioni

- 55.1 In linea di principio, i collaboratori delle imprese di cui nell'appendice 1 vengono assicurati contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso presso l'istituto di previdenza col quale l'impresa

ha sottoscritto un contratto di affiliazione, conformemente alle disposizioni del vigente regolamento.

- 55.2 Il contributo dovuto dal collaboratore è dedotto dal salario e versato all'istituto di previdenza insieme a un contributo almeno di pari entità versato dall'impresa.

56. Indennità di partenza

L'eventuale indennità di partenza è retta dalle vigenti disposizioni legali.

Accordi settoriali e aziendali complementari

57. Funzione e obiettivi

Le parti contraenti dichiarano di impegnarsi congiuntamente a creare, entro il presente contratto, in base ad un quadro regolamentare ben definito e attendibile, i presupposti di soluzioni differenziate e flessibili a livello settoriale e aziendale per preservare e migliorare la competitività, le capacità di innovazione e le condizioni di investimento nonché per garantire un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.

58. Accordi complementari

- 58.1 Per realizzare tali obiettivi, le parti contraenti o le parti aziendali concludono accordi complementari al presente contratto. Gli accordi complementari sono conclusi in forma di accordi settoriali o di accordi aziendali. La conclusione, il contenuto, la durata e la fine degli accordi complementari sono disciplinati dalle cifre 59, 60, 61 e 62 del presente contratto.
- 58.2 Nel quadro degli accordi complementari, è possibile derogare alle disposizioni generali del presente contratto a favore o a detrimento dei collaboratori. Non si possono prevedere deroghe a detrimento dei collaboratori alle cifre 16 a 26, 38, 40 e 44 a 49; si possono prevedere deroghe alle cifre 28 e 32 soltanto conformemente alle disposizioni particolari di cui alla cifra 60. Le deroghe possono essere previste a tempo determinato o indeterminato.

59. Settori

- 59.1 I settori sono costituiti dalle imprese o parti di imprese delle Cooperative Migros firmatarie o delle imprese industriali e di servizi del Gruppo Migros

che offrono la medesima prestazione o una prestazione analoga allo stesso mercato o alla stessa cerchia di clienti, e che lavorano in condizioni uguali o simili. Le parti di impresa possono appartenere ad un settore se si tratta di unità economiche autonome con un proprio campo di attività.

- 59.2 I settori sono segnatamente la gastronomia, i centri per il tempo libero, le Scuole Club, la logistica e la lavorazione della carne.
- a) Il settore della gastronomia comprende le imprese o parti di imprese che offrono ai clienti prestazioni nel campo della ristorazione.
 - b) Il settore dei centri per il tempo libero comprende le imprese o parti di imprese che offrono ai clienti impianti sportivi, di gioco, di svago e il relax o che offrono manifestazioni e organizzazione di attività ricreative.
 - c) Il settore delle Scuole Club riunisce gli insegnanti delle imprese o parti di imprese che fungono da istituti di formazione e perfezionamento per la popolazione.
 - d) Il settore della logistica è formato dalle imprese o parti di imprese che si occupano, nell'ambito della gestione delle merci, dell'immagazzinamento, condizionamento, imballaggio, commissionamento, trasporto e distribuzione ai punti vendita del commercio al dettaglio.
 - e) Il settore della lavorazione della carne riunisce le imprese o parti di imprese che si occupano della produzione, trasformazione, affinamento e commercializzazione di carni e prodotti a base di carne.

Le parti contraenti possono definire altri settori. È esclusa la creazione di un settore per il commercio al dettaglio.

60. Disposizioni particolari

- 60.1 La durata normale del lavoro ai sensi della cifra 28.1 del presente contratto può essere ridotta o prolungata entro una fascia che va da 39 a 43 ore (tasso di occupazione = 100%), con o senza compensazione salariale. Per gli insegnanti di cui alla cifra 59.2 lett. c del presente contratto, la fascia oraria spazia da 1235 a 1365 lezioni. Gli accordi che prevedono il prolungamento della durata normale del lavoro senza compensazione salariale devono avere una validità temporale limitata.

- 60.2 Per i settori delle Scuole Club e dei centri per il tempo libero, il diritto alle vacanze pagate per anno civile può essere fissato uniformemente a cinque settimane. Fanno eccezione i giovani e le persone in formazione fino ai 20 anni compiuti. Essi hanno in ogni caso diritto a sei settimane di vacanze pagate.

I diritti già maturati e i diritti futuri alle vacanze rimangono garantiti conformemente alle disposizioni transitorie contemplate nel presente contratto.

61. Accordi settoriali

- 61.1 L'accordo settoriale è inteso a predisporre le condizioni di lavoro per le imprese del settore e i loro collaboratori in modo da poter soddisfare le esigenze di competitività e le premesse di un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.
- 61.2 Per i settori definiti alla cifra 59, gli accordi complementari vengono conclusi sotto forma di accordo settoriale.
- 61.3 L'accordo settoriale è concluso tra la Commissione nazionale del Gruppo Migros e le associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto e competenti per il settore in questione, per una parte, e dalle imprese del settore per l'altra parte.

I lavoratori sono rappresentati da due membri della Commissione nazionale e, a seconda del settore, da due rappresentanti delle associazioni di lavoratori firmatarie. Le imprese del settore sono rappresentate da un numero di rappresentanti uguale a quello dei rappresentanti del settore. Il principio di maggioranza si applica tanto ai rappresentanti dei lavoratori quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro.

- 61.4 L'accordo settoriale deve essere redatto in forma scritta e firmato da entrambe le parti. Le disposizioni in esso previste sono direttamente applicabili e vincolanti. L'accordo è concluso inizialmente per un periodo di due anni. Entra in vigore alla data della firma ed è prolungato di volta in volta per un periodo di un anno se una delle parti non lo disdice con un preavviso di sei mesi rispetto alla scadenza del termine. Continua ad avere effetto fintanto che non è sostituito da un nuovo accordo settoriale.

62. Accordi aziendali

- 62.1 L'accordo aziendale è inteso a predisporre, nel quadro del presente contratto, le condizioni di lavoro di un'impresa particolare nonché dei suoi collaboratori

in modo da poter soddisfare le esigenze di competitività e le premesse di un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.

- 62.2 Deve essere stipulato un accordo aziendale in merito a tutti gli oggetti che in virtù del presente contratto devono essere regolati congiuntamente dalla Commissione del personale e dalla direzione aziendale dell'impresa, o sui quali deve essere adottato un accordo complementare ai sensi della cifra 58.
- 62.3 Un accordo complementare può essere concluso sotto forma di accordo aziendale soltanto se l'impresa non appartiene a uno dei settori definiti alla cifra 59. Gli accordi aziendali non possono prevedere deroghe alle cifre 32 e 38 del presente contratto.
- 62.4 Gli accordi aziendali che hanno per oggetto la durata normale del lavoro ai sensi della cifra 60.1 sono conclusi tra la Commissione del personale e la rappresentanza delle associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto che sono competenti per l'impresa in questione, per una parte, e dalla direzione aziendale dell'impresa per l'altra parte. I lavoratori sono rappresentati da due membri della Commissione del personale e due rappresentanti delle associazioni di lavoratori firmatarie. L'impresa è rappresentata da un numero uguale di rappresentanti della direzione aziendale. Il principio di maggioranza si applica tanto ai rappresentanti dei lavoratori quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro.
- 62.5 L'accordo aziendale deve essere redatto in forma scritta e firmato da entrambe le parti. Le disposizioni in esso previste sono direttamente applicabili e vincolanti. L'accordo è concluso inizialmente per un periodo di due anni. Entra in vigore alla data della firma ed è prolungato di volta in volta per un periodo di un anno se una delle parti non lo disdice con un preavviso di sei mesi rispetto alla scadenza del termine. Continua ad avere effetto fintanto che non è sostituito da un nuovo accordo aziendale.
- 62.6 Se non riescono a raggiungere un'intesa nel corso delle loro trattative, le parti possono chiedere singolarmente alla Commissione paritetica di presentare una proposta di mediazione. Se la Commissione paritetica non riesce a raggiungere un'intesa, ciascuna delle parti può deferire il caso a un tribunale arbitrale.

Il tribunale arbitrale può effettuare un tentativo di conciliazione prima di emettere il lodo. Il lodo del tribunale arbitrale è vincolante e definitivo. La composizione del tribunale arbitrale e il procedimento sono retti dalla cifra 12. Alle controversie in merito agli adeguamenti salariali è applicabile,

conformemente alla cifra 38.3, esclusivamente la procedura prevista alla cifra 7.4 del presente contratto.

63. Valutazione delle necessità e delle esperienze

La Commissione paritetica provvede affinché le necessità, gli effetti e il successo degli accordi settoriali e aziendali vengano analizzati sistematicamente e le esperienze vengano valutate. I risultati delle analisi e valutazioni vengono comunicati alle parti firmatarie di tali accordi. La Commissione paritetica può presentare alle parti raccomandazioni circa il proseguimento, la forma o la cessazione di tali accordi.

Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali

64. Ristrutturazioni aziendali

Le parti contraenti sono consapevoli del fatto che dall'evoluzione tecnologica ed economica possono dipendere limitazioni, cessazioni o trasferimenti delle attività delle aziende, divisioni e fusioni di imprese o di parti consistenti di esse nonché cambiamenti fondamentali nell'organizzazione di un'azienda, e comportare quindi tagli o trasferimenti di posti di lavoro.

65. Collaborazione tra le parti contraenti

Nel quadro della Commissione paritetica, le parti contraenti cercano insieme i mezzi e le soluzioni per sfruttare, nel caso di tali ristrutturazioni aziendali, tutte le possibilità di mantenere o ricreare i posti di lavoro pur preservando la competitività.

66. Piano sociale

Se in caso di ristrutturazione aziendale un taglio dei posti di lavoro non può essere evitato, e se si prevedono licenziamenti di collaboratori, viene elaborato un piano sociale. Il piano sociale è inteso a evitare per quanto possibile o a mitigare le difficoltà umane, sociali ed economiche che la ristrutturazione comporta per i collaboratori toccati.

L'obiettivo prioritario del piano sociale consiste nel procurare, attraverso una gestione attiva della mobilità, nuove prospettive professionali ai collaboratori toccati. Come pure ad offrire loro il collocamento in un altro posto di lavoro accettabile, ad accompagnarli nel riorientamento professionale e a mantenere

e migliorare la loro collocabilità sul mercato del lavoro, grazie a misure e offerte appropriate.

La gestione della mobilità è sostenuta e completata da prestazioni finanziarie determinate in base alla situazione e alle necessità dei collaboratori toccati.

Il piano sociale viene concordato tra la Commissione del personale e le associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto e competenti nel singolo caso, per una parte, e la direzione aziendale dell'impresa, per l'altra parte.

Disposizioni finali

67. Adeguamento dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali

Per l'adeguamento dei contratti collettivi di lavoro e regolamenti locali al presente contratto è fissato un periodo transitorio di 12 mesi.

68. Domicilio legale e foro

La FCM, le imprese da essa rappresentate, le Cooperative Migros e le associazioni di lavoratori firmatarie riconoscono Zurigo quale domicilio legale e quale foro competente.

69. Validità temporale

- 69.1 Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2015 e rimane in vigore per quattro anni. Rimane riservata la cifra 69.2.
- 69.2 Ognuna delle parti contraenti può disdire il contratto in qualsiasi momento per la fine di un anno civile rispettando un termine di preavviso di sei mesi. Il contratto può essere disdetto al più presto per il 31 dicembre 2016.
- 69.3 Né le associazioni di lavoratori firmatarie congiuntamente né la FCM potranno chiedere adeguamenti puntuali del presente contratto alle mutate circostanze prima che siano trascorsi almeno 18 mesi.
- 69.4 Le parti contraenti si impegnano a intavolare tempestivamente, prima della scadenza del contratto, trattative in vista del suo rinnovo.

Appendice 1

Elenco delle imprese, rispettivamente dei settori aziendali, cui viene applicato il Contratto collettivo di lavoro nazionale (cifra 2.2).

Viene indicato l'indirizzo della sede centrale delle singole aziende.

Federazione delle Cooperative Migros
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Imprese industriali

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Aproz Sources Minérales SA Case postale 16 1994 Aproz | Mibelle Group Frenkendorf Mifa AG Rheinstrasse 99 4402 Frenkendorf |
| Bischofszell Nahrungsmittel AG Industriestr. 1 9220 Bischofszell | Micarna S.A. Case postale 1784 Courtepin |
| Chocolat Frey AG Bresteneggstrasse 5033 Buchs/Aargau | MIDOR AG Bruechstrasse 70 8706 Meilen |
| Delica AG Hafenstrasse 120 Postfach 4127 Birsfelden | Mifroma S.A. 1670 Ursy |
| Estavayer Lait S.A. Route de Payerne 2-4 1470 Estavayer-le-Lac | Riseria Taverne S.A. Via Ponte Vecchio 6807 Taverne |
| JOWA AG Erlenwiesenstr. 9 8604 Volketswil | |
| Mibelle AG Cosmetics Bolimattstrasse 1 5033 Buchs | |

Imprese di servizio e altre imprese

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anlagestiftung der Migros-Pensionskasse c/o Migros-Pensionskasse Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren | m-way ag Flughofstrasse 54 8152 Glattbrugg |
| Ausgleichskasse der Migros-Betriebe Postfach 8031 Zürich <i>dal 01.04.2015:</i> Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren | Migrol AG Badenerstrasse 569 8048 Zürich |
| Eurocentres Fondazione per i centri di Lingua e Cultura Seestrasse 247 8038 Zürich | migrolino AG Wynenfeld/Postfach 5034 Suhr |
| Ex Libris AG Grünaustrasse 23 8953 Dietikon | Migros Bank Seidengasse 12 8001 Zürich |
| Ferrovìa Monte Generoso S.A. Via Lüera 1 6825 Capolago (senza personale alberghiero) | Migros-Pensionskasse Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren |
| Gottlieb Duttweiler Institut Stiftung Im Grüene Langhaldenstrasse 21 8803 Rüschlikon | Migros-Verteilbetrieb Neuendorf AG Neustrasse 49 4623 Neuendorf |
| Liegenschaft-Betrieb AG (LiB-AG) Limmatstrasse 152 8031 Zürich | Migros Verteilzentrum Suhr AG Wynenfeld 5034 Suhr |
| | Park «Im Grünen» Münchenstein Restaurant Seegarten Rainstrasse 6 4142 Münchenstein |
| | sharoo AG Rötelstrasse 15 8006 Zürich |
| | Vorsorge in Globo ^M Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren |

Cooperative

Genossenschaft Migros Aare
Industriestr. 20
3321 Schönbühl

Genossenschaft Migros Basel
Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Genossenschaft Migros Genf
rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Genossenschaft Migros Luzern
Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

Genossenschaft Migros
Neuenburg-Freiburg
Route des Perveuils 2
2074 Marin

Genossenschaft
Migros Ostschweiz
Industriestrasse 47
9201 Gossau
(senza personale alberghiero)

Società Migros Ticino
Casella postale
Via Serrai 1
6592 San Antonino

Genossenschaft Migros Waadt
Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Genossenschaft Migros Wallis
rue des Finettes 45
1920 Martigny

Genossenschaft Migros Zürich
Pfungstweidstrasse 101
8021 Zürich

Appendice 2

Premi di fedeltà

(Estratto dal Regolamento sulla concessione dei premi di fedeltà in seno Comunità Migros)

1.4 Tasso di occupazione; calcolo delle prestazioni

Tutti gli importi indicati nel presente regolamento si riferiscono all'occupazione a tempo pieno.

Le persone occupate a tempo parziale ricevono tutte le prestazioni in proporzione al tasso di occupazione (TO) con il quale sono state impiegate nel periodo di calcolo. In caso di modifica del TO durante il periodo di calcolo, è determinante il TO medio durante il periodo in questione.

Il TO è espresso in percentuale della normale durata della settimana lavorativa. Il TO massimo in un periodo di calcolo corrisponde al 100%.

4.1 Premi di fedeltà in denaro

I collaboratori appartenenti alla cerchia degli aventi diritto ricevono i seguenti premi di fedeltà:

| | | |
|------|---------------------|------------|
| dopo | 5 anni di servizio | fr. 1500.– |
| dopo | 10 anni di servizio | fr. 2500.– |
| dopo | 15 anni di servizio | fr. 3500.– |
| dopo | 20 anni di servizio | fr. 4500.– |
| dopo | 25 anni di servizio | fr. 5500.– |
| dopo | 30 anni di servizio | fr. 6500.– |
| dopo | 35 anni di servizio | fr. 7500.– |
| dopo | 40 anni di servizio | fr. 8500.– |

4.2. Premi di fedeltà sotto forma di congedo pagato

Se la situazione aziendale lo permette, i premi di fedeltà possono essere concessi, anziché in denaro, sotto forma di congedo pagato; anche in questo caso il premio è concesso in proporzione al tasso di occupazione.

Il periodo di congedo è concesso come segue:

| | | |
|------|---------------------|-----------|
| dopo | 5 anni di servizio | 5 giorni |
| dopo | 10 anni di servizio | 10 giorni |
| dopo | 15 anni di servizio | 15 giorni |

| | |
|--------------------------|-----------|
| dopo 20 anni di servizio | 20 giorni |
| dopo 25 anni di servizio | 20 giorni |
| dopo 30 anni di servizio | 20 giorni |
| dopo 35 anni di servizio | 20 giorni |
| dopo 40 anni di servizio | 20 giorni |

Il congedo concesso può essere ripartito su cinque anni. Se il congedo non viene goduto, non sorge in alcun caso un diritto al pagamento in denaro. Le modalità da rispettare sono disciplinate nei dettagli nel regolamento interno di ogni singola impresa.

6.1 Disposizioni transitorie

I collaboratori che sono entrati alle dipendenze di un'impresa di cui al cifra 1.2 prima del 31 dicembre 2014 hanno diritto, per il quadriennio 2015 – 2018, alle prestazioni dovute secondo il cifra 3.1 del Regolamento sulla partecipazione finanziaria nella Comunità Migros, edizione del 1° gennaio 2012.

Appendice 3

Cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini

1. Tutti i diritti su invenzioni e design che le collaboratrici e i collaboratori hanno realizzato o ai quali hanno partecipato nell'adempimento dei loro obblighi contrattuali appartengono all'impresa, a prescindere dal fatto che siano o non siano tutelabili legalmente.
2. Conformemente allo scopo del rapporto di lavoro, i diritti d'uso sulle opere protette dal diritto d'autore e i diritti di protezione affini appartengono esclusivamente all'impresa. Per quanto riguarda i programmi informatici, l'esercizio dei diritti d'uso legati al diritto d'autore spetta esclusivamente all'impresa.
3. Un eventuale indennizzo è già compreso nel salario, ad esclusione di qualsiasi ulteriore pretesa.
4. L'impresa si riserva il diritto di acquistare e valorizzare i diritti su invenzioni e design che le collaboratrici e i collaboratori hanno realizzato nello svolgimento della loro attività lavorativa, ma non nell'adempimento dei loro obblighi contrattuali. Entro sei mesi dalla notifica ai sensi della cifra 6, comunica alla collaboratrice o al collaboratore se intende acquistare l'invenzione o il design in tutto o in parte, oppure lasciarli.
5. Se decide di non lasciare l'invenzione o il design, l'impresa versa alla collaboratrice o al collaboratore uno speciale equo compenso, calcolato tenendo conto di tutte le circostanze determinanti quali segnatamente il valore economico rispettivamente dell'invenzione o del design, la cooperazione dell'impresa e dei suoi ausiliari, l'impiego degli impianti aziendali e le spese sopportate dalla collaboratrice o dal collaboratore nonché la sua posizione in seno all'impresa.
6. Le collaboratrici e i collaboratori che hanno realizzato un'invenzione o un design o creato un'opera devono subito informarne l'impresa. Le invenzioni o i design di cui alla cifra 4 devono essere notificati all'impresa per iscritto.

Appendice 4

Ordinamento di partecipazione

Disposizioni generali

Art. 1 Scopo

- 1 L'Ordinamento di partecipazione regola la collaborazione fra le imprese e i rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori, conformemente ai diritti di partecipazione che spettano loro secondo la legge, il Contratto collettivo di lavoro nazionale per il Gruppo Migros e i principi della partecipazione funzionale.
- 2 Su questa base, l'Ordinamento di partecipazione fissa i diritti e i doveri, gli ambiti di partecipazione nonché le modalità d'organizzazione e d'elezione dei rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori.

Art. 2 Rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori

- 1 In seno all'impresa ed alle sue unità, le collaboratrici e i collaboratori vengono rappresentati dalla Commissione del personale e dai delegati.
- 2 Vengono designati delegati all'interno delle imprese che dispongono di unità di produzione, distribuzione o vendita autonome in diversi luoghi, purché queste unità non abbiano una propria Commissione del personale. È riservato l'articolo 6 capoverso 3.

Art. 3 Campo d'applicazione e di rappresentanza

- 1 L'Ordinamento di partecipazione è applicabile a tutte le imprese, secondo il campo d'applicazione aziendale del Contratto collettivo di lavoro nazionale (cifra 2 CCLN).
- 2 I rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori tutelano gli interessi di tutti i collaboratori, ad eccezione dei membri della direzione.

Art. 4 Diritti e doveri della Commissione del personale

- 1 I diritti e i doveri delle Commissioni del personale sono oggetto di un accordo aziendale (Regolamento della Commissione del personale). Per quanto riguarda la loro forma, vanno osservate le normative vincolanti e dispositive del presente Ordinamento di partecipazione.

- 2 I diritti e i doveri della Commissione nazionale del Gruppo Migros sono disciplinati in uno statuto specifico.

Commissione del personale e delegati

Art. 5 Commissione del personale

- 1 La Commissione del personale ha il diritto legittimo di tutelare, nei confronti dell'impresa, gli interessi comuni di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori che rappresenta e salvaguarda i loro diritti di partecipazione.
- 2 A dipendenza delle dimensioni e della struttura dell'impresa, la Commissione del personale si compone di un minimo di 3 e di un massimo di 20 membri ordinari e, di regola, di almeno lo stesso numero di membri supplenti. Essa si costituisce da sé ed elegge tra i propri membri una o un presidente nonché una o un vicepresidente, purché essi non vengano eletti direttamente dalle collaboratrici e dai collaboratori. I membri della Commissione del personale vengono nominati per una durata di 4 anni; il mandato inizia ogni volta il 1° luglio. La rielezione è possibile.
- 3 Mediante la costituzione di circondari elettorali, si garantisce che le collaboratrici e i collaboratori di tutti i settori dell'impresa siano rappresentati adeguatamente in seno alla Commissione del personale.
- 4 I membri della Commissione del personale sono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori dell'impresa.

Art. 6 Delegati

- 1 Nelle imprese che dispongono di stabilimenti autonomi di produzione, di distribuzione o di vendita in luoghi diversi, i delegati si accertano, in collaborazione con la Commissione del personale, che a livello di stabilimento i diritti di partecipazione vengano adeguatamente considerati ed esercitati.

I delegati intrattengono, nei loro rispettivi circondari, i contatti con le collaboratrici e i collaboratori. Ricevono le comuni richieste delle collaboratrici e dei collaboratori e le trasmettono alla Commissione del personale. Se una richiesta concerne solamente un unico collaboratore o alcuni di essi, consigliano e assistono autonomamente i collaboratori interessati. Periodicamente, i delegati istruiscono le collaboratrici e i collaboratori in merito all'attività della Commissione del personale e trasmettono loro le informa-

zioni che ricevono da quest'ultima. Essi sono persone di fiducia tanto per le colleghe e i colleghi quanto per i superiori.

Durante e dopo il mandato, i delegati non devono venire svantaggiati a causa dello svolgimento dell'attività di delegato. Ciò vale parimenti per tutti coloro che si candidano per l'elezione a delegato. Per il resto, le disposizioni concernenti i diritti e ambiti di partecipazione e l'esercizio dei diritti di partecipazione da parte della Commissione del personale si applicano per analogia.

- 2 I delegati vengono eletti tra i candidati degli stabilimenti o delle parti di stabilimento di ciascun settore aziendale. Ogni stabilimento o parte di stabilimento rappresenta un circondario elettorale. In ogni circondario bisogna eleggere un delegato e un supplente. Gli stabilimenti o le parti di stabilimento che occupano generalmente meno di 20 lavoratori con diritto di nomina possono essere raggruppati in un circondario per cantone o per regione. Una regione può comprendere al massimo cinque cantoni. I delegati del circondario sono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori degli stabilimenti o delle parti di stabilimento per un periodo di quattro anni. Il mandato inizia il 1° luglio. La rielezione è ammessa.
- 3 Nelle imprese che dispongono di stabilimenti autonomi di produzione, di distribuzione o di vendita in luoghi diversi, è possibile rinunciare alla candidatura o all'elezione di delegati a condizione che
 - a) la composizione e il numero di membri della Commissione del personale siano adeguatamente proporzionati alle dimensioni e alla struttura dell'impresa e alla distribuzione geografica dei suoi stabilimenti; e che
 - b) i membri della Commissione del personale siano liberati dagli obblighi professionali in misura tale da poter garantire l'effettivo esercizio, nel tempo e di fatto, dei diritti di partecipazione; e che
 - c) i membri della Commissione del personale possano intrattenere contatti sufficienti con le collaboratrici e i collaboratori dei vari stabilimenti.

La direzione aziendale e la Commissione del personale devono constatare concordemente, mediante decisione congiunta, che tali presupposti sono adempiuti. La decisione deve essere resa nota in modo opportuno alle collaboratrici e ai collaboratori. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di presentare reclamo contro tale decisione dinanzi alla Commissione elettorale. L'articolo 8 capoverso 3 trova corrispondente applicazione.

Diritto di voto, eleggibilità e procedimento elettorale

Art. 7 Diritto di voto ed eleggibilità

Hanno diritto di voto tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori del relativo circondario elettorale, a condizione che il loro rapporto di lavoro sia durato più di 3 mesi o che siano stati assunti per più di 3 mesi. Fanno eccezione i membri della direzione. Possono essere eletti i dipendenti con diritto di voto del relativo circondario elettorale, i quali lavorano nell'impresa ininterrottamente da 6 mesi. Per quanto riguarda l'appartenenza a un'unità, vengono conteggiati anche i periodi precedenti durante i quali la collaboratrice o il collaboratore aveva lavorato in un'altra unità della stessa impresa.

Art. 8 Procedimento elettorale

- 1 Le elezioni in seno alla Commissione del personale e l'elezione dei delegati hanno luogo due anni dopo le elezioni di rinnovo ordinario degli organi delle Cooperative, oppure nel corso dell'ultimo anno della durata di validità del Contratto collettivo di lavoro nazionale. Esse devono svolgersi nella prima metà dell'anno.
- 2 La Commissione del personale e i delegati vengono designati nel quadro di elezioni generali libere e a scrutinio segreto. Le elezioni sono preparate ed eseguite da una Commissione elettorale. L'elezione tacita è possibile se il numero di candidati proposti non è superiore a quello dei mandati da assegnare.
- 3 Contro il risultato delle elezioni è possibile presentare ricorso presso la Commissione elettorale. I ricorsi motivati vanno inoltrati per iscritto, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato, al presidente della Commissione elettorale, il quale li trasmette alla stessa. Entro 10 giorni, la decisione della Commissione elettorale può essere a sua volta trasmessa alla Commissione paritetica in qualità di ufficio di conciliazione. La Commissione paritetica decide definitivamente.

Diritti di partecipazione e ambiti di partecipazione

Art. 9 Diritti di partecipazione

- 1 Informazione significa che la direzione deve informare la Commissione del personale in merito a una questione aziendale e consentirle di pronunciarsi a tal riguardo.

- 2 Consultazione significa che prima di prendere una decisione riguardo a determinate questioni aziendali, la direzione deve discuterne con la Commissione del personale. La decisione presa dalla direzione dovrà in seguito essere comunicata alla Commissione del personale e, se diverge dalla posizione di quest'ultima, venire motivata.
- 3 Codecisione significa che per determinate questioni aziendali, è possibile prendere una decisione solo con il consenso congiunto della Commissione del personale e della direzione. Appartengono alla codecisione anche un'informazione preventiva sufficiente, nonché la negoziazione della questione tra la direzione e la Commissione del personale.
- 4 Autonomia amministrativa significa che alla Commissione del personale vengono affidati singoli incarichi da sbrigare autonomamente. Le direttive elaborate a tale scopo tra la direzione e la Commissione del personale sono vincolanti.

Art.10 Ambiti di partecipazione

1 Il campo d'applicazione dei diritti di partecipazione è definito come segue:

| Ambiti di partecipazione | Informazione | Consultazione | Codecisione | Autonomia amministrativa |
|-------------------------------------------------------------|--------------|---------------|-------------|--------------------------|
| Condizioni di lavoro | | | | |
| Contratto collettivo di lavoro nazionale | | X | | |
| Accordi settoriali | | X | | |
| Accordi aziendali | | | X | |
| Regolamenti per i collaboratori | | X | | |
| Regolamento aziendale | | | X | |
| Salari e trattative salariali | | | | |
| Sistemi salariali | X | | | |
| Trattative salariali a livello di impresa | | | X | |
| Indennità supplementari e supplementi | X | | | |
| Orario di lavoro | | | | |
| Durata normale del lavoro (cifra 28 CCLN) | | | X | |
| Orario di lavoro individuale (cifra 29 CCLN) | | | X | |
| Organizzazione dell'orario di lavoro | | | | |
| Sistemi e modelli di orario di lavoro | | X | | |
| Pianificazione e modifica degli orari di lavoro e d'impiego | | X | | |
| Regolamentazione relativa alle pause | | X | | |
| Pianificazione delle vacanze | | X | | |
| Fasce orarie del lavoro diurno, serale e domenicale | | | X | |
| Lavoro serale | | X | | |
| Lavoro notturno e domenicale | X | | | |
| Misure di protezione in caso di lavoro notturno | | X | | |
| Deroga dalle prescrizioni relative all'orario di lavoro | | | X | |
| Consultazione in caso di controlli e visite aziendali | X | | | |

Prosegue alla pagina seguente

| Ambiti di partecipazione | Informazione | Consultazione | Codificazione | Autonomia amministrativa |
|--------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------------------|
|--------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------------------|

(Prosegue dalla pagina precedente)

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--|---|--|--|
| Sistemazione dei locali di lavoro e dei locali comuni nonché dell'ambiente lavorativo | | X | | |
| Installazione di macchine e di impianti | | X | | |
| Analisi dei rischi e piani delle misure | | X | | |
| Ricorso a specialisti in materia di sicurezza sul lavoro | | X | | |
| Prevenzione di infortuni e malattie professionali | | X | | |
| Protezione in caso di gravidanza e maternità | | X | | |
| Rispetto di normative relative alla tutela del lavoro | | X | | |

Istruzione e formazione

| | | | | |
|------------------------------|--|---|---|----------------|
| Personale | | X | | |
| Rappresentanti del personale | | | X | X ¹ |

Misure sociali

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|
| Servizi sociali (consultori per il personale, mense, centri sportivi e per il tempo libero, asili nido, ecc.) | | X | | |
| Prestazioni sociali (prestazioni di sostegno, prestiti, ipoteche) | X | | | |

Impresa

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|--|
| Attività aziendale, ripercussioni dell'andamento degli affari sugli impieghi, prospettive per il futuro | X | | | |
| Cessione di un'unità | | X | | |
| Chiusura (parziale) di un'unità | | X | | |
| Licenziamento in massa | | X | | |
| Piano sociale | | | X | |
| Lavoro ridotto | | X | | |

Commissione del personale

| | | | | |
|-----------------------------------------|--|---|---|---|
| Regolamento organizzativo ed elettorale | | | X | |
| Costituzione e attività | | | | X |
| Risorse (tempo, infrastruttura, locali) | | X | | |
| Risorse finanziarie (budget) | | | | X |

¹ Autogestione ai sensi della cifra 37.1 CCLN per quanto concerne la formazione dei membri della Commissione del personale.

- 2 La direzione e la Commissione del personale dell'impresa possono assoggettare altri ambiti ai diritti di partecipazione.

Esercizio dei diritti di partecipazione da parte della Commissione del personale

Art.11 Posizione dei membri delle Commissioni del personale

- 1 I membri delle Commissioni del personale assumono una funzione e responsabilità importanti in seno alle imprese e godono di una posizione di fiducia, che li obbliga a comportarsi secondo il principio della buona fede.
- 2 Durante il loro mandato e al termine dello stesso, non devono essere svantaggiati a causa dell'esercizio di questa attività. Il divieto di discriminazione si applica in particolare alla remunerazione, alla formazione, al perfezionamento professionale e alla promozione. Ciò vale anche per tutti coloro che si candidano per essere eletti in una Commissione del personale. Le imprese provvedono affinché i membri della Commissione del personale non vengano svantaggiati, a causa di quest'attività, nell'avanzamento professionale.
- 3 Nel quadro della valutazione delle prestazioni, l'esercizio della funzione di presidente della Commissione del personale è considerato o indennizzato in modo particolare. Resta riservato l'art. 13 cpv. 1 e 2.

Art.12 Protezione contro il licenziamento per i membri delle Commissioni del personale

I membri delle Commissioni del personale non possono venire licenziati a causa della loro attività quali rappresentanti dei lavoratori.

Art.13 Esercizio del mandato

- 1 I membri delle Commissioni del personale possono svolgere la loro attività durante l'orario di lavoro, se ciò è necessario all'assolvimento del loro compito. Il tempo necessario a tale scopo è considerato orario di lavoro. Affinché possano svolgere il mandato in maniera corretta e continua, i presidenti delle Commissioni del personale devono essere esonerati dall'obbligo di lavoro nella misura in cui lo richiedono le dimensioni e la struttura dell'impresa.

- 2 L'estensione della dispensa da concedere ai presidenti viene concordata fra la Commissione del personale e la direzione dell'impresa. Per gli impiegati a tempo pieno deve essere almeno pari al 20% e di regola non può superare il 50% del normale orario di lavoro settimanale. Si tiene inoltre conto anche dei compiti e delle funzioni nell'ambito della Commissione nazionale del Gruppo Migros. L'estensione del tempo libero può essere adeguata in qualsiasi momento mediante un accordo fra la direzione e la Commissione del personale.
- 3 Durante l'esercizio della loro attività, i membri della Commissione del personale devono tenere conto delle esigenze dell'impresa e del lavoro. Essi possono abbandonare in qualsiasi momento il posto di lavoro, dopo aver informato l'istanza superiore, al fine di liquidare questioni urgenti.
- 4 La direzione sostiene le Commissioni del personale nell'esercizio della loro attività e mette a disposizione le risorse materiali, finanziarie e in termini di tempo, necessarie a tale scopo. La Commissione del personale è libera di amministrare autonomamente le risorse finanziarie, che devono tuttavia essere adeguate ai suoi compiti ed esigenze.
- 5 I membri della Commissione del personale sono tenuti a mantenere il segreto sulle questioni personali e aziendali che la direzione ha dichiarato confidenziali. I diritti di partecipazione delle Commissioni del personale devono restare garantiti.
- 6 La direzione e la Commissione del personale devono accordarsi in precedenza su eventuali comunicati da rilasciare pubblicamente.

Art.14 Dispensa per la formazione dei membri delle Commissioni del personale

- 1 Ai sensi della cifra 37.1 CCLN, di regola i membri della Commissione del personale hanno il diritto di essere liberati dall'obbligo del lavoro per cinque giorni all'anno, al fine di seguire corsi di formazione relativi all'esercizio della loro attività.
- 2 Gli interessati devono annunciare il più presto possibile all'impresa la loro intenzione di assistere a manifestazioni o corsi per i quali hanno diritto a giorni di formazione. A tal riguardo occorre tenere in giusta considerazione le esigenze aziendali e le necessità del lavoro.

Art.15 Collaborazione fra Commissioni del personale e lavoratori

- 1 La Commissione del personale esercita la propria attività sulla base di contatti sufficienti intrattenuti con i lavoratori da essa rappresentati.
- 2 Essa ragguaglia periodicamente i lavoratori in merito alla sua attività e trasmette le informazioni che riceve dalla direzione, a condizione che non siano state espressamente definite confidenziali.
- 3 Per le questioni importanti che richiedono un'informazione e un consulto globale dei lavoratori e che non ammettono rinvii, è possibile, di comune accordo fra la direzione e la Commissione del personale, organizzare assemblee aziendali durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario a tale scopo è considerato orario di lavoro. In questo contesto la direzione può far valere il proprio punto di vista.
- 4 Se la Commissione del personale ritiene che sia necessaria una votazione generale, deve informare prima la direzione. Quest'ultima collabora, a richiesta della Commissione del personale, all'organizzazione e alla realizzazione della votazione generale.

Art.16 Collaborazione fra Commissioni del personale e direzione

- 1 La Commissione del personale e la direzione sono partner. Quest'ultima assiste la Commissione del personale nell'esercizio dei suoi diritti e doveri.
- 2 La direzione e la Commissione del personale sono tenute a trattare e a prendere posizione su tutte le questioni che vengono loro sottoposte dagli altri partner aziendali.
- 3 Ad intervalli regolari, ma almeno ogni 4 mesi, la direzione ragguaglia in modo dettagliato la Commissione del personale riguardo all'andamento degli affari. La Commissione del personale dev'essere informata per tempo di tutte le decisioni importanti che la riguardano, prese dall'azienda, in particolare quelle che sono in rapporto con un cambiamento di struttura economica o tecnica.
- 4 Il verbale delle riunioni comuni dev'essere firmato da entrambe le parti e comunicato ai lavoratori in modo appropriato. Le riunioni comuni hanno luogo durante l'orario di lavoro e quindi vengono indennizzate come tali dall'impresa.

Art.17 Procedura in caso di divergenze d'opinione durante l'elaborazione di accordi aziendali

- 1 Se una Commissione del personale e la direzione non giungono a un'intesa riguardo a questioni per le quali, conformemente al Contratto collettivo di lavoro nazionale devono concludere un accordo aziendale, possono consultare individualmente la Commissione paritetica e chiederle di sottoporre una proposta di mediazione.
- 2 Se la Commissione paritetica non raggiunge un'intesa, secondo la cifra 12 CCLN, ogni parte può presentare il caso al tribunale arbitrale. Prima di decidere, quest'ultimo può avanzare una proposta di conciliazione. La decisione del tribunale arbitrale è definitiva.

Disposizioni imperative

Art. 18

- 1 Dalle normative seguenti non è possibile divergere oppure si può derogare solo a favore della Commissione del personale:

Art.2: Rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori

Art.3: Campo d'applicazione e di rappresentanza

Art.4: Diritti e doveri della Commissione del personale

Art.5: Commissione del personale

Art.6: Delegati

Art.7: Diritto di voto ed eleggibilità

Art.8: Procedimento elettorale

Art.9: Diritti di partecipazione

Art.10: Ambiti di partecipazione

Art.11: Posizione dei membri delle Commissioni del personale

Art. 12: Protezione contro il licenziamento per i membri delle Commissioni del personale

Art. 13: Esercizio del mandato

Art. 14: Dispensa per la formazione dei membri della Commissione del personale

Art. 15: Capoversi 1 e 2 (Collaborazione fra Commissioni del personale e lavoratori)

Art. 16: Collaborazione fra Commissione del personale e direzione

Art. 17: Procedura in caso di divergenze d'opinione durante l'elaborazione di accordi aziendali

- 2 Le normative dell'Ordinamento di partecipazione non indicate come vincolanti hanno carattere dispositivo. Da tali normative è possibile divergere sia a favore sia a scapito della Commissione del personale.

Disposizioni finali

Art. 19

L'Ordinamento di partecipazione è adottato in forma di accordo particolare nel quadro del Contratto collettivo di lavoro nazionale. La validità temporale dell'Ordinamento è definita in base all'articolo 69 CCLN.

L'Ordinamento rimane in vigore finché è sostituito da un nuovo accordo.

Nota

Nota



MIGROS



Commissione nazionale

Commissione nazionale del Gruppo Migros
Casella postale 1766
Limmatstrasse 152
8031 Zurigo
Tel. 044 277 22 44
E-Mail: Lako@migros.ch

società impiegati commercio

SIC Svizzera

Società degli impiegati di commercio
Via Vallone 27
6500 Bellinzona
Tel. 091 821 01 01
E-Mail: info@sicticino.ch
www.sicticino.ch



ASPM

Associazione svizzera del personale
della macelleria
Berninastrasse 25
8057 Zurigo
Tel. 044 311 64 06
E-Mail: mpv@mpv.ch