



Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2026

Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2026

Parti contraenti sono:

Coop Società Cooperativa

Società degli impiegati del commercio Svizzera

Syna – il sindacato / Organizzazione cristiano-sociale ticinese (OCST)

Sindacato Unia

Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Parti aderenti sono:

Cassa di compensazione Coop

Coop Pronto AG

Padrinato Coop per le regioni di montagna, società cooperativa

CPV/CAP Cassa pensione Coop

Associazione svizzera del personale della macelleria (ASPM)



Associazione degli impiegati



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



**società impiegati
commercio**

insieme realizziamo il futuro.



Indice

Disposizioni generali

Art. 1	Obiettivo	11
Art. 2	Ambito di applicazione aziendale	11
Art. 3	Ambito di applicazione personale	11
Art. 4	Pace del lavoro	12
Art. 5	Adesione al CCL	12
Art. 6	Contributo ai costi di esecuzione	12
Art. 7	Conciliazione delle divergenze	12
Art. 8	Tribunale arbitrale	12
Art. 9	Commissione paritetica	13
Art. 10	Codecisione, informazione	13
Art. 11	Commissione del personale	13

Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

Inizio e termine del rapporto di lavoro

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

Diritti e doveri generali

Art. 17	Libertà di associazione	16
Art. 18	Pubbliche funzioni, cariche	17
Art. 19	Protezione della personalità, parità di opportunità	17
Art. 20	Promozione	17
Art. 21	Protezione dei dati	18
Art. 22	Ribassi Coop per il personale	18
Art. 23	Divergenze interne all'azienda	18
Art. 24	Obbligo di fedeltà, dovere di diligenza, responsabilità	18
Art. 25	Obbligo al segreto	19
Art. 26	Disposizioni aziendali	19
Art. 27	Controlli	19
Art. 28	Assegnazione di altri incarichi, trasferimenti	19
Art. 29	Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	20
Art. 30	Visite di terzi	20
Art. 31	Regali e inviti	20
Art. 32	Attività accessorie	21
Art. 33	Trasferimento di beni non materiali	21

Orario di lavoro, supplementi

Art. 34	Orario di lavoro normale	22
Art. 35	Ore supplementari	22

Art. 36	Lavoro a turni	23
Art. 37	Lavoro diurno, serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi	23
Art. 38	Attività particolari	23
Art. 39	Disposizioni particolari riguardanti i supplementi	24

Giorni festivi, vacanze, assenze pagate

Art. 40	Giorni festivi	24
Art. 41	Vacanze	24
Art. 42	Assenze pagate	26

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

Art. 43	Salari	27
Art. 44	Versamento del salario, divieto della cessione del salario	28
Art. 45	13 ^a mensilità	29
Art. 46	Assegni familiari	29
Art. 47	Premi di fedeltà	29
Art. 48	Coop Child Care	29

Salario in caso di impedimento al lavoro da parte della/del collaboratrice/tore

A) Malattia

Art. 49	Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia	31
Art. 50	Malattia all'estero	32
Art. 51	Obbligo di notifica, attestato di incapacità al lavoro, visite mediche	32

B) Gravidanza, maternità, congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità), adozione

Art. 52	Gravidanza	33
Art. 53	Indennità di maternità, congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità), adozione	33

C) Infortunio

Art. 54	Copertura assicurativa	35
Art. 55	Prestazioni	35

Diritto al rimborso e di compensazione

Art. 56	Diritti dell'azienda	36
Art. 57	Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori	36

Servizi obbligatori o di altro tipo

Art. 58	Pagamento del salario	36
Art. 59	Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori	37

Pensionamento

Art. 60	Cassa pensione	37
Art. 61	Pensionamento anticipato	38

Disposizioni finali

Art. 62	Controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro	39
Art. 63	Piano sociale	39
Art. 64	Entrata in vigore e disdetta del CCL	39
Art. 65	Distribuzione del CCL	39
Art. 66	Parti integranti del CCL	39

Allegati

Regolamento sulle indennità	41
------------------------------------	----

Regolamento sul salario a ore

soltanto per le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore

Testo originale

Il presente CCL è disponibile in tedesco, francese e italiano. In caso di dubbio fa fede esclusivamente la versione in tedesco.

Elenco delle abbreviazioni

art.	articolo/i
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e i superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa
CHF	franchi svizzeri
cfr.	confronta
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30.3.1911
comp.	compreso
cpv.	capoverso
CPV/CAP Cassa pensione Coop	Coop Assicurazione del personale
ecc.	eccetera
IPG	Indennità per perdita di guadagno
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) del 25.9.1952
p.es.	per esempio
risp.	rispettivamente
SVIT	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft (Associazione svizzera dei professionisti immobiliari)
x	per
%	per cento

Disposizioni generali

Art. 1 Obiettivo

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

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

Art. 2 Ambito di applicazione aziendale

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

Art. 3 Ambito di applicazione personale

3.1 Il presente CCL è valido:

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

3.2 Il presente CCL non è valido:

- a) per le/i collaboratrici/tori di tutti i livelli di management;
- b) per le/i collaboratrici/tori con un contratto di lavoro determinato per un periodo fino a 3 mesi;
- c) per le/i collaboratrici/tori con un particolare contratto di lavoro (p.es. portinaie/portinai SVIT e che esercitano il lavoro come attività accessoria, studentesse/studenti, stagiste/i, trainee, collaboratrici/tori ausiliarie/i durante le vacanze, freelance ecc.);
- d) per le/i collaboratrici/tori che fanno capo al CCL nazionale per il settore alberghiero e della ristorazione;
- e) per le persone che hanno raggiunto l'età di riferimento AVS, così come per le persone che percepiscono una rendita di vecchiaia AVS e/o prestazioni di vecchiaia della previdenza professionale obbligatoria e complementare della CPV/CAP Cassa pensione Coop.

- 3.3 L'azienda si impegna ad assumere a salario mensile, dietro richiesta scritta, le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore che in un arco di tempo superiore a 1 anno abbiano lavorato mediamente almeno il 50% dell'orario di lavoro normale, fermo restando che il salario mensile non può essere inferiore al corrispondente grado d'occupazione medio della/del collaboratrice/tore in questione.

Art. 4 Pace del lavoro

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

Art. 5 Adesione al CCL

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

Art. 6 Contributo ai costi di esecuzione

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

Art. 7 Conciliazione delle divergenze

Le parti contraenti regolano e appianano le controversie in trattative dirette. Qualora non si raggiunga un'intesa, la decisione definitiva spetta al tribunale arbitrale.

Art. 8 Tribunale arbitrale

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

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

Art. 9 Commissione paritetica

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

Art. 10 Codecisione, informazione

- 10.1 La codecisione a livello aziendale per il tramite della rappresentanza delle/dei collaboratrici/tori si conforma agli Statuti dell'azienda come anche alla Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17.12.1993.
- 10.2 Le/i collaboratrici/tori vengono informate/i attivamente e a tempo debito su qualsiasi importante procedura possa riguardare loro.

Art. 11 Commissione del personale

- 11.1 Nel loro settore di lavoro, le/i collaboratrici/tori hanno il diritto di designare le commissioni del personale indicate nella direttiva interna Commissioni del personale (CP) vigente al momento. Le commissioni del personale rappresentano per le/i collaboratrici/tori i vettori di partecipazione alle discussioni aziendali e sono composte da almeno 3 membri.

- 11.2 I diritti e i doveri, l'elezione, i compiti e le competenze delle commissioni del personale vengono regolati dalla direttiva interna Commissioni del personale (CP) vigente al momento, che segue la Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17.12.1993 e viene negoziata e approvata dalle parti contraenti. L'annuncio dell'elezione viene comunicato attivamente a tutto il personale almeno 1 mese prima.
- 11.3 Le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti sostengono la collaborazione tra l'azienda e le/i collaboratrici/tori portata avanti in seno alle commissioni del personale.
- 11.4 L'azienda assiste le commissioni del personale nello svolgimento di tale attività, in particolare mette a disposizione l'orario di lavoro necessario e offre possibilità di aggiornamento. Per misure riguardanti la formazione e l'aggiornamento delle commissioni del personale possono essere consultate le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti.
- 11.5 I membri delle commissioni del personale godono di una posizione di fiducia che richiede una condotta basata sui principi di fedeltà e fiducia.

Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

Inizio e termine del rapporto di lavoro

Art. 12 Assunzione, tempo di prova

- 12.1 Oltre al presente CCL viene stipulato un contratto di lavoro scritto individuale (è sufficiente in formato digitalmente verificabile).
- 12.2 Il tempo di prova dura 3 mesi. Una riduzione del tempo di prova può essere concordata per iscritto.
- 12.3 Il tempo di prova viene prolungato in caso di effettiva riduzione dovuta a malattia, infortunio o adempimento non volontario di un obbligo legale (p.es. il servizio militare) (art. 335b cpv. 3 CO).

Art. 13 Anni di servizio

- 13.1 Il conto degli anni di servizio decorre dal giorno in cui la/il collaboratrice/tore inizia tecnicamente il suo servizio.
- 13.2 Come anni di servizio valgono gli anni di lavoro prestati in un'azienda consolidata di Coop Società Cooperativa o del Gruppo Coop Società Cooperativa (comp. CPV/CAP Cassa pensione Coop e Cassa di compensazione Coop), nella misura in cui un'interruzione del rapporto di lavoro in presenza o in assenza di attività lucrativa fino al rientro al lavoro non abbia superato i 24 mesi. Vengono conteggiati

nel calcolo degli anni di servizio la durata della formazione di base, di un'assunzione effettiva remunerata con salario a ore e dei congedi non pagati.

- 13.3 Queste norme si applicano in tutti quei casi in cui i diritti della/del collaboratrice/tore dipendono dalla durata del rapporto di lavoro, nonché per stabilire i termini di disdetta. In caso di rientro dopo un'interruzione da 12 fino a 24 mesi, l'azienda può riservarsi, in occasione dell'assunzione di una nuova funzione, di concordare un periodo di prova.

Art. 14 Disdetta

- 14.1 La decisione sulla disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'azienda può essere emessa soltanto dai livelli di management da 0 a 4 in accordo con il reparto Risorse umane.
- 14.2 Durante il tempo di prova, il termine di disdetta è di 7 giorni civili. La disdetta può essere emessa in qualsiasi momento.
- 14.3 Dopo il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese, con preavviso di:
- a) nel 1° anno di servizio 1 mese;
dal 2° al 5° anno di servizio 2 mesi;
a partire dal 6° anno di servizio 3 mesi;
 - b) un termine di disdetta più lungo può essere concordato per iscritto.
- 14.4 La disdetta deve avvenire per iscritto in via di principio (è sufficiente in formato digitalmente verificabile). La disdetta deve pervenire o essere consegnata alla controparte al più tardi l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del termine di disdetta. È anche possibile una disdetta verbale in presenza di testimoni, alla quale dovrà far seguito una conferma scritta o in formato digitalmente verificabile.
- La parte che dà la disdetta deve, su richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (è sufficiente in formato digitalmente verificabile) (art. 335 cpv. 2 CO).
- 14.5 Per cause gravi entrambe le parti possono disdire il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e senza preavviso (disdetta straordinaria, art. 337 CO).
- 14.6 Qualora la/il collaboratrice/tore senza una causa grave non inizi o abbandoni il lavoro senza rispettare il termine di disdetta, l'azienda ha diritto a un'indennità corrispondente a $\frac{1}{4}$ del salario mensile, con riserva di risarcimento del danno suppletivo comprovato (art. 337d CO).

Art. 15 Protezione dalla disdetta

- 15.1 La protezione dalla disdetta viene disciplinata dal CO. Si tratta delle seguenti norme:

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

- 15.2 Una disdetta non può essere comunicata solo perché una/un collaboratrice/tore è una/un funzionaria/o eletta/o di un'organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti inviano all'azienda una lista completa dei nominativi delle/dei funzionarie/i.

Art. 16 Termine del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue senza disdetta alla fine del mese in cui la/il collaboratrice/tore raggiunge l'età nella quale può iniziare a percepire la pensione AVS, salvo diverso accordo scritto. Su richiesta scritta, alle/ai collaboratrici/tori può essere concesso di continuare a lavorare nell'azienda dopo il raggiungimento dell'età ordinaria di riferimento AVS. Inoltre il rapporto di lavoro cessa completamente senza necessità di disdetta o si modifica in misura corrispondente se le prestazioni dell'indennità giornaliera di malattia previste dall'art. 49.1 o le prestazioni dell'indennità giornaliera per infortunio previste dall'art. 55.2 sono esaurite o se è stata assegnata una rendita d'invalidità parziale o totale. Un'eventuale gravidanza non ha influenza sulla cessazione del rapporto di lavoro alla scadenza dell'indennità giornaliera per malattia o infortunio. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro prima che siano esauriti i contributi dell'indennità giornaliera per malattia, sussiste il diritto di passaggio all'assicurazione individuale ai sensi dell'art. 49.5. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro prima risp. dopo che siano esauriti i contributi dell'indennità giornaliera per infortunio, quest'ultima viene versata ai sensi dell'art. 55.4 risp. dell'art. 55.7 direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni.

Diritti e doveri generali

Art. 17 Libertà di associazione

- 17.1 La libertà di associazione viene garantita.
- 17.2 Le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti possono affiggere degli inviti per riunioni e assemblee, come anche comunicazioni e materiale pubblicitario rivolti ai loro membri, nei luoghi previsti più adatti allo scopo. È permessa anche la pubblicità per il reclutamento di membri. Le modalità sono disciplinate nel Code of Conduct (cfr. art. 9.3).
- 17.3 L'appartenenza o la non appartenenza a un'organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori non deve comportare svantaggi per la/il collaboratrice/tore.

Art. 18 Pubbliche funzioni, cariche

L'esercizio di pubbliche funzioni e di cariche in seno ad altre aziende, sindacati, associazioni di categoria e partiti politici, come anche per la frequentazione di scuole e corsi militari per ufficiali e sottufficiali durante l'orario di lavoro, deve essere preventivamente segnalato al reparto Risorse umane e sottoposto all'approvazione della/del superiore e, nel caso di pubbliche funzioni, anche delle Risorse umane. La durata e le modalità di tali assenze vanno fissate per iscritto. L'obbligo di fedeltà va rispettato in qualsiasi caso.

Art. 19 Protezione della personalità, parità di opportunità

- 19.1 L'integrità personale delle/dei collaboratrici/tori va tutelata. Bisogna combattere ed eliminare qualsiasi violazione della dignità derivante da comportamenti, azioni, parole e immagini. Qualsiasi discriminazione dovuta al sesso, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, alla nazionalità o alla religione di appartenenza, all'età nonché a una limitazione della salute dovuta a malattia cronica o a handicap è inammissibile.
- 19.2 L'azienda e le/i collaboratrici/tori collaborano al fine di creare, attraverso una comunicazione aperta nell'azienda, un clima di rispetto personale e di fiducia atto a prevenire abusi, prevaricazioni, molestie sessuali e mobbing.
- 19.3 Va favorita l'integrazione delle/dei collaboratrici/tori straniere/i e gli atteggiamenti xenofobi vanno impediti.
- 19.4 La parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione di pari opportunità in azienda indipendentemente dal rapporto di lavoro, dal sesso, dall'età e dal livello gerarchico. In particolare, l'azienda persegue i seguenti obiettivi di sviluppo professionale:
- a) agevolazione dell'accesso di tutte/i le/i collaboratrici/tori a tempo pieno e parziale alla formazione e al perfezionamento professionale;
 - b) agevolazione delle opportunità di promozione per le donne e le/i collaboratrici/tori a tempo parziale;
 - c) rientro in azienda delle donne dopo la maternità e dell'altro genitore dopo un periodo dedicato alla cura delle/dei figlie/figli nella loro funzione precedente oppure in una nuova funzione.

Art. 20 Promozione

- 20.1 L'azienda considera un compito di grande importanza promuovere e aggiornare, soprattutto in virtù dei cambiamenti tecnologici, le/i proprie/i collaboratrici/tori al fine di permettere loro di adempiere alle loro mansioni presenti e future.
- 20.2 Ogni anno le/i collaboratrici/tori hanno diritto a un colloquio di valutazione, effettuato secondo le direttive dell'azienda. In tale colloquio vengono discussi e registrati in

modo strutturato la promozione e il perfezionamento individuali. Coloro che si ritenessero qualificate/i ingiustamente, possono esigere la revisione della qualifica da parte della/del superiore di grado successivo.

Art. 21 Protezione dei dati

- 21.1 La protezione della sfera privata e dei dati personali delle/dei collaboratrici/tori ha per l'azienda la massima priorità. Tutti i trattamenti dei dati vengono effettuati in conformità alle disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati. L'azienda adotta tutte le misure necessarie per proteggere i dati personali delle/dei collaboratrici/tori da divulgazioni e accessi non autorizzati. La memorizzazione dei dati personali è limitata al minimo operativo necessario. Ulteriori informazioni sulla protezione dei dati nel rapporto di lavoro sono disponibili nella dichiarazione sulla protezione dei dati in vigore per il personale e nella direttiva interna 105. Le/i collaboratrici/tori hanno il diritto di accesso, rettifica e cancellazione dei propri dati personali, a meno che tale diritto non possa essere limitato o negato conformemente alle disposizioni vigenti.
- 21.2 Per il resto, si applica la Legge federale sulla protezione dei dati del 19.6.1992.

Art. 22 Ribassi Coop per il personale

Le/i collaboratrici/tori hanno diritto a effettuare acquisti in tutta la Svizzera e nel Principato del Liechtenstein conformemente alla direttiva interna Ribassi per il personale vigente al momento.

Art. 23 Divergenze interne all'azienda

Per l'appianamento di eventuali divergenze e di irregolarità, le/i collaboratrici/tori possono rivolgersi alla/al loro diretta/o superiore e in caso di colloquio infruttuoso alla/al superiore di grado successivo, al reparto Risorse umane o alla Consulenza sociale interna di Coop. I membri delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti possono rivolgersi anche al reparto Risorse umane su mediazione delle stesse organizzazioni. Nel caso in cui non possano rivolgersi alla/al propria/o superiore gerarchica/o o a organi interni alternativi per la segnalazione di determinate violazioni, le/i collaboratrici/tori hanno a loro disposizione anche l'Ufficio di comunicazione interno specializzato. La riservatezza è garantita.

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

- 24.1 Il lavoro assegnato va eseguito con diligenza salvaguardando in buona fede gli interessi dell'impresa.
- 24.2 Le merci devono essere trattate con estrema attenzione. Gli utensili, le macchine, le installazioni tecniche e i veicoli vanno trattati con cura e secondo le istruzioni; l'impiego e la manutenzione devono essere eseguiti a regola d'arte. Difetti di funzionamento e guasti vanno segnalati immediatamente. Le/i collaboratrici/tori sono

responsabili dei danni che cagionano all'azienda intenzionalmente o per negligenza (art. 321e CO).

24.3 Il denaro deve essere amministrato coscienziosamente.

Art. 25 *Obbligo al segreto*

25.1 Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a mantenere il massimo riserbo nei confronti di terzi riguardo a tutte le relazioni d'affari e i dati personali di cui vengono a conoscenza durante l'esercizio delle loro attività all'interno dell'azienda. Ciò riguarda specialmente le fonti di acquisizione e i prezzi d'acquisto, i margini di guadagno, le strategie di marketing, le cifre d'affari, le scorte nei depositi, i progetti, le formule, le procedure tecnologiche e gli altri dettagli inerenti la gestione dell'azienda, nonché i salari, le qualificazioni e le informazioni sui casi di infortunio e di malattia.

25.2 L'obbligo al segreto sussiste per tutta la durata del rapporto di lavoro e si estende anche dopo il termine di quest'ultimo, nella misura in cui ciò sia necessario per la protezione dei legittimi interessi dell'azienda (art. 321a cpv. 4 CO).

Art. 26 *Disposizioni aziendali*

Le/i collaboratrici/tori collaboratori sono tenute/i a rispettare scrupolosamente le direttive e gli ordini impartiti loro verbalmente o per iscritto, nonché le disposizioni di questo CCL e tutte le norme e i regolamenti che valgono all'interno dell'azienda.

Art. 27 *Controlli*

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

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

Art. 28 *Assegnazione di altri incarichi, trasferimenti*

28.1 Allo scopo di assicurare il buon funzionamento dell'azienda, nell'ambito del loro rapporto di lavoro le/i collaboratrici/tori possono essere temporaneamente assegnate/i a compiti che esulano dal campo di competenza convenuto o essere trasferite/i a un altro posto di lavoro se lo si può ragionevolmente pretendere da loro. In tale contesto occorre tenere conto delle condizioni familiari, della salute e del mantenimento della qualifica professionale. Le spese che derivano dall'adempimento della relativa funzione vengono coperte secondo la direttiva interna Spese vigente al momento. In

particolare, il tempo supplementare impiegato per il tragitto è considerato orario di lavoro. Il salario resta invariato.

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

Art. 29 Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

- 29.1 L'azienda garantisce la tutela della salute e la sicurezza sul posto di lavoro con misure adeguate.
- 29.2 Come referente p.es. per prevenire rischi psicosociali, l'azienda dispone di una Consulenza sociale liberamente accessibile e gratuita per le/i collaboratrici/tori che opera secondo i principi del codice deontologico di AvenirSocial (Professionisti lavoro sociale Svizzera). L'anonimato delle/dei collaboratrici/tori che richiedono consulenza è garantito.
- 29.3 Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a vigilare sull'igiene della propria persona, sulla pulizia e sull'ordine del posto di lavoro nonché a rispettare le disposizioni volte a mantenere e controllare l'igiene e la salute.
- 29.4 Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a rispettare le direttive dell'azienda per quanto concerne la sicurezza sul lavoro, al fine di evitare fattori di rischio per l'incolumità propria o di terzi.
- 29.5 È vietato eseguire la prestazione lavorativa sotto l'influsso di bevande alcoliche e di altre sostanze stupefacenti.
- 29.6 Nei locali aziendali vige un generale divieto di fumare. I locali nei quali è permesso fumare devono essere conformi ai requisiti di legge ed essere contrassegnati.

Art. 30 Visite di terzi

È vietato introdurre o ricevere terzi nei locali aziendali senza il consenso della/del superiore, a meno che i locali non siano dichiaratamente accessibili al pubblico.

Art. 31 Regali e inviti

La gestione di regali e inviti è disciplinata dalle direttive interne per la lotta alla corruzione. In nessun caso i regali e gli inviti possono:

- essere accettati se ciò potrebbe comportare una parvenza di parzialità;
- essere offerti al fine di influenzare il comportamento di partner commerciali o di pubblici ufficiali nell'interesse del Gruppo Coop.

Art. 32 Attività accessorie

- 32.1 Le attività accessorie a scopo di lucro devono essere comunicate al reparto Risorse umane e approvate sia da quest'ultimo sia dalla/dal superiore. L'autorizzazione presuppone che vengano rispettate le disposizioni di legge sulla durata massima del lavoro e la durata del riposo e che l'attività non costituisca un conflitto d'interessi o quest'ultimo sia stato risolto. L'autorizzazione presuppone inoltre che l'attività secondaria non rappresenti una concorrenza al Gruppo Coop. Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a comunicare immediatamente e senza esplicita richiesta qualsiasi cambiamento significativo che riguardi tipo e portata dell'attività secondaria. Un'autorizzazione rilasciata può essere revocata dall'azienda in caso di cambiamento di circostanze.
- 32.2 Tutte le disposizioni del presente CCL riguardanti le assicurazioni sociali non si applicano alle/ai collaboratrici/tori che sono soggette/i ad assicurazioni sociali estere. Le/i frontaliere/i che esercitano un'attività lucrativa nello Stato di domicilio e/o in uno Stato terzo sono tenute/i a segnalarlo all'azienda.
- 32.3 In tutti i casi vanno rispettate le norme di legge in materia di tutela (tempo di lavoro massimo e di riposo) stabilite dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13.3.1964.

Art. 33 Trasferimento di beni non materiali

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

Riguardo alle opere protette dal diritto d'autore sviluppate dalle/dai collaboratrici/tori, da sole/i o in gruppo, nello svolgimento del rapporto di lavoro, il diritto d'autore spetta alle/ai collaboratrici/tori. Su di esse l'azienda vanta un diritto di utilizzo e di valorizzazione illimitato nel tempo, gratuito e globale.

- 33.2 Il trasferimento comprende anche le invenzioni, i design e i risultati dei lavori riguardanti il software realizzati dalle/dai collaboratrici/tori nello svolgimento della loro attività professionale, ma non per l'adempimento dei loro obblighi contrattuali. L'azienda decide nel giro di 6 mesi in forma scritta circa il trasferimento all'azienda o un'autorizzazione nei confronti delle/dei collaboratrici/tori. Il trasferimento avviene dietro compenso adeguato.

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

- 33.3 Con software si intendono in modo particolare i programmi e ognuna delle loro singole componenti, i dati, i processi e le regole e tutta la documentazione relativa all'utilizzazione di un sistema informatico (come l'elaboratore centrale, il personal

computer e l'hardware in generale) risultanti dallo sviluppo, dalla manutenzione, dall'installazione o da altre operazioni legate al corrispondente software, indipendentemente dal modo di installazione e dal tipo di supporto del software.

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

Orario di lavoro, supplementi

Art. 34 Orario di lavoro normale

- 34.1 L'orario di lavoro normale per le/i collaboratrici/tori a tempo pieno (grado di occupazione pari al 100%) è mediamente di 41 ore effettive alla settimana. Si fa riserva per le disposizioni particolari per le/gli autiste/i; sono su base volontaria e prevedono una remunerazione separata.
- 34.2 L'orario di lavoro settimanale viene di regola ripartito su 5 giorni.
- 34.3 L'inizio e il termine dell'orario di lavoro devono situarsi per il lavoro diurno (comp. pause e lavoro supplementare) di norma entro un arco di 12 ore. Giornate lavorative di una durata superiore alle 12 ore devono essere concordate con le/i collaboratrici/tori. Si fa riserva di disposizioni di legge cogenti.
- 34.4 I lavori di preparazione e di messa in ordine fanno parte dell'orario di lavoro. Le pause non fanno parte dell'orario di lavoro qualora venga permesso di lasciare il posto di lavoro. Nei punti di vendita le pause superiori alle 1,5 ore devono essere concordate con le/i collaboratrici/tori.
- 34.5 I piani di impiego devono essere resi noti al più tardi 2 settimane prima di un impiego pianificato con nuovi orari di lavoro.
- 34.6 Le/i collaboratrici/tori con obblighi familiari hanno diritto a orari di lavoro compatibili dal punto di vista sociale. Per famiglia si intendono tutte le persone conviventi, a prescindere dallo stato civile.

Art. 35 Ore supplementari

- 35.1 Sono considerate supplementari le ore svolte oltre l'orario di lavoro settimanale come da contratto e prescritte dalla/dal superiore.
- 35.2 Le ore supplementari vengono prescritte quando le circostanze lo richiedono. Tali ore supplementari devono essere svolte, qualora lo si possa ragionevolmente pretendere, secondo il principio della buona fede. In caso di lavoro a turni viene possibilmente evitata l'imposizione di ulteriori ore supplementari.

- 35.3 Le ore supplementari vanno compensate principalmente con tempo libero della stessa durata. Il momento della compensazione viene stabilito dalla/dal superiore dopo aver interpellato la/il collaboratrice/tore. Qualora non sia stato possibile compensare le ore supplementari entro 4 mesi, queste vengono retribuite con un supplemento pecuniario del 25%.

Art. 36 *Lavoro a turni*

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

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

- 37.1 Per il lavoro serale (20:00-23:00) viene concesso un supplemento pecuniario del 20% soltanto se il turno di lavoro termina dopo le ore 21:30. Per il lavoro notturno (23:00-06:00) viene concesso un supplemento pecuniario del 35%. In caso di lavoro notturno di carattere permanente o ricorrente, il 10% del supplemento del 35% viene concesso sotto forma di credito orario da compensare. Si fa riserva per le disposizioni particolari per le/gli autiste/i; sono su base volontaria e prevedono una remunerazione separata.
- 37.2 Per il lavoro domenicale e festivo di carattere permanente o ricorrente viene concesso un credito orario o un supplemento pecuniario del 50%. In caso di lavoro domenicale o nei giorni festivi di carattere saltuario viene concesso un supplemento pecuniario del 75%. Di questo 75%, il 25% può essere utilizzato sotto forma di credito orario da compensare. Si fa riserva per le disposizioni particolari per le aziende nelle regioni turistiche.
- 37.3 Le/i collaboratrici/tori che devono occuparsi delle/dei figlie/figli o di altri familiari, se lo desiderano, vanno dispensate/i completamente o parzialmente dall'apertura serale, qualora dimostrino che nessun'altra persona abbia la possibilità di accudire le/i figlie/figli o i familiari.
- 37.4 Il lavoro diurno e/o serale che viene spostato e rientra nel periodo serale, notturno, domenicale o nei giorni festivi non dà diritto a retribuzioni supplementari.

Art. 38 *Attività particolari*

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

Art. 39 Disposizioni particolari riguardanti i supplementi

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

Giorni festivi, vacanze, assenze pagate

Art. 40 Giorni festivi

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

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

- 40.2 La regolamentazione dei giorni festivi è determinata dalle disposizioni vigenti sul luogo di lavoro della/del collaboratrice/tore.
- 40.3 Per le/i collaboratrici/tori a tempo parziale l'orario di lavoro settimanale dovuto si riduce in modo proporzionale. Per le/i collaboratrici/tori dell'amministrazione (senza piano di impiego del personale) vale il modello di notifica registrato; pertanto, i giorni festivi che secondo il modello cadono in un giorno non lavorativo non danno diritto né a remunerazione né a compensazione.

Art. 41 Vacanze

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

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

Il diritto al periodo maggiore di vacanze è garantito a partire dall'anno civile in cui la/il collaboratrice/tore raggiunge l'età corrispondente. Per motivi tecnici del sistema, il saldo vacanze viene indicato in ore.

41.2 I seguenti giorni non contano come vacanze:

- a) i giorni festivi ai sensi dell'art. 40.1, se per l'unità aziendale nella quale opera la/il collaboratrice/tore essi risultano come giorni lavorativi;
- b) i giorni di malattia e di convalescenza dopo un infortunio, se viene certificata dalla/dal medica/o curante una completa incapacità al lavoro e se, in caso di malattia e di infortunio all'estero, le prestazioni vengono assunte da una cassa malati; per il resto, si applica l'art. 50;
- c) le assenze pagate ai sensi dell'art. 42.1.

41.3 Durante l'anno di entrata e quello di uscita, come anche in caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è calcolato in base ai giorni lavorativi effettivi. Per il personale a tempo parziale, l'orario di lavoro settimanale dovuto si riduce proporzionalmente quando viene preso un giorno di vacanza. In caso di assenze pagate di ogni tipo della durata complessiva superiore a 3 mesi per ogni anno civile (vacanze escluse), il diritto alle vacanze viene ridotto di $\frac{1}{12}$ per ogni ulteriore mese di assenza iniziato. Fanno eccezione il congedo di maternità ai sensi dell'art. 329f CO, il congedo dell'altro genitore ai sensi dell'art. 329g CO, il congedo in caso di decesso della madre ai sensi dell'art. 329g^{bis} CO, il congedo di assistenza di 14 settimane ai sensi dell'art. 329i CO e il congedo di adozione ai sensi dell'art. 329j CO.

41.4 I piani delle vacanze vengono stabiliti all'inizio dell'anno civile. La/il superiore fissa le date delle vacanze tenendo conto dei desideri e delle esigenze delle/dei collaboratrici/tori nella misura in cui siano compatibili con gli interessi dell'azienda.

41.5 Le vacanze devono essere prese entro la fine dell'anno civile in corso e soltanto in casi eccezionali possono essere rinviate oltre il primo terzo dell'anno successivo.

41.6 È inammissibile compensare i giorni di vacanze con un'indennità in contanti (art. 329d cpv. 2 CO). Vengono remunerate soltanto le vacanze che non possono essere prese prima del termine del rapporto di lavoro. I giorni di vacanza goduti in eccesso vengono conteggiati nel salario o fatturati alla/al collaboratrice/tore.

41.7 Le vacanze sono destinate al riposo. Se durante il periodo delle vacanze si svolge senza consenso un lavoro remunerato, l'azienda può negare il salario o esigerne il rimborso.

Art. 42 Assenze pagate

42.1 Previa comunicazione a tempo debito, ogni collaboratrice/tore può ottenere un congedo pagato per gli eventi familiari e i casi seguenti (1 giorno lavorativo corrisponde a $\frac{1}{5}$ dell'orario di lavoro dovuto concordato per contratto); di norma questo diritto viene consumato entro 2 settimane dalla sua maturazione (elenco esaustivo):

- | | |
|---|-------------------------|
| a) matrimonio della/del collaboratrice/tore
più carta regalo Coop del valore di | 2 giorni,
CHF 100.-; |
| b) matrimonio di un genitore, di una/un figlia/o propria/o o affiliata/o
ai sensi della legge, di una sorella/sorellastra o di un fratello/
fratellastro o di una/un nipote (figlia/o della/del figlia/o) | 1 giorno; |
| c) decesso della/del coniuge, della/del convivente, di una/un figlia/o
propria/o o affiliata/o ai sensi della legge | 5 giorni; |
| d) decesso di un genitore (affiliante/matrigna o patrigno ai sensi
della legge), della/del suocera/o o di un genitore (affiliante/matrigna
o patrigno ai sensi della legge) della/del convivente | 3 giorni; |
| e) decesso di una/un nonna/o, di una/un nipote (figlia/o della/del figlia/o),
di una nuora o di un genero, di una cognata o di un cognato,
della/del convivente della/del propria/o figlia/o risp. di una sorella/
sorellastra o di un fratello/fratellastro | 1 giorno; |
| f) decesso di una sorella/sorellastra o di un fratello/fratellastro | 2 giorni; |
| g) cambio di domicilio in Svizzera e all'estero (escluso trasloco in
una camera ammobiliata) | 1 giorno; |
| h) giorno di orientamento, fine del servizio militare obbligatorio | 1 giorno. |

42.2 Le assenze brevi per questioni private, come visite mediche, questioni amministrative ecc. vanno effettuate nel tempo libero o, se possibile, negli orari di lavoro marginali. Sono pagate solo durante le ore di lavoro pianificate.

42.3 Un congedo pagato completamente secondo l'art. 324a CO di al massimo 3 giorni per ogni caso di malattia è concesso ai sensi dell'art. 36 cpv. 3 e cpv. 4 della legge sul lavoro (LL) alle/ai collaboratrici/tori che, in caso di malattia di una/un figlia/o propria/o o affiliata/o ai sensi della legge, possono provare di non avere nessuno che possa accudire il malato. A partire dal 2° giorno di malattia della/del figlia/o occorre presentare un certificato medico. Per il resto, si applica l'art. 51.1.

42.4 Se le/i collaboratrici/tori hanno diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli art. 16n-16s LIPG poiché assistono una/un figlia/o con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, hanno diritto a un congedo per assistenza della durata massima di 14 settimane (art. 329i CO). L'azienda integra l'indennità di assistenza ai sensi degli art. 16n-16s LIPG con una prestazione sovraobbligatoria pari al 100% del salario ordinario lordo. Se entrambi i genitori sono salariati, ciascun genitore ha diritto a un congedo di assistenza di al massimo 7 settimane. È possibile scegliere una suddivisione diversa del congedo. Il congedo di assistenza va preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro inizia il giorno in cui viene riscossa la prima indennità giornaliera. È possibile usufruire del congedo in una sola volta oppure in singoli giorni. L'azienda deve essere informata senza indugio sulle modalità

di fruizione e su eventuali cambiamenti. Le/i collaboratrici/tori devono presentare un certificato medico a partire dal primo giorno. Per il resto, si applica l'art. 51.1.

- 42.5 Il congedo di assistenza breve a familiari con problemi di salute e la relativa indennità sono regolati dall'art. 329h CO. Il congedo ammonta al massimo a 3 giorni per singolo evento e a 10 giorni all'anno. Le/i collaboratrici/tori devono presentare un certificato medico sulle condizioni di salute della/del familiare interessata/o a partire dal primo giorno. Per il resto, si applica l'art. 51.1.

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

- 42.6 Viene pagato un congedo di formazione della durata massima di 1 settimana lavorativa per anno civile alle/ai delegate/i di una delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti che partecipino a un corso d'aggiornamento o a un congresso o a un'assemblea coordinati dalle stesse organizzazioni.

Le domande devono essere presentate per tempo al reparto Risorse umane, allegando il programma, previa consultazione della/del superiore. La decisione definitiva viene presa dalla Direzione in accordo con il reparto Risorse umane.

- 42.7 Viene pagato un congedo della durata massima di 1 settimana lavorativa per anno civile, e per le persone in formazione della durata massima di 2 settimane per anno civile, per un'attività giovanile extrascolastica ai sensi dell'art. 329e CO, ma a prescindere dal limite di età ivi determinato, con compensazione di eventuali pagamenti sostitutivi del salario da parte di terzi.
- 42.8 L'azienda si impegna a concedere alle/ai collaboratrici/tori, secondo le possibilità, un congedo non pagato. La decisione viene presa nel singolo caso con la/il superiore diretta/o. Per un congedo non pagato superiore a 30 giorni civili occorre il preventivo consenso scritto del reparto Risorse umane.

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

Art. 43 Salari

- 43.1 I salari vengono regolati tenendo conto delle esigenze e della responsabilità sul posto di lavoro, dell'esperienza professionale, della prestazione individuale nonché della situazione del mercato del lavoro. Per i salari a ore valgono allo stesso modo i salari di riferimento ai sensi dell'art. 43.2.
- 43.2 Vengono stabiliti i seguenti salari di riferimento (riferiti ai corsi di formazione che esistono all'interno dell'azienda e soltanto in caso di effettivo esercizio di una corrispondente funzione, aggiornato all'1.1.2026:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| a) collaboratrici/tori non specializzate/i | salario lordo mensile di CHF 4'300.-; |
| b) formazione di base biennale | salario lordo mensile di CHF 4'400.-; |
| c) formazione di base triennale | salario lordo mensile di CHF 4'500.-; |
| d) formazione di base quadriennale | salario lordo mensile di CHF 4'700.-. |

Per quanto concerne i salari di riferimento, si tratta di valori indicativi riferiti al salario lordo mensile per una/un 18enne, con un grado di capacità al lavoro del 100%, assunta/o a tempo pieno (grado di occupazione al 100%) e assoggettata/o al CCL.

- 43.3 L'azienda si impegna a versare a una/un 18enne con un grado di capacità al lavoro del 100% e assunta/o a tempo pieno un salario lordo mensile minimo di CHF 4'300.-. L'art. 43.2 b)-d) vale, indipendentemente dall'età, per una/un giovane diplomanda/o con una formazione corrispondente portata a fine all'interno o all'esterno dell'azienda, nell'ambito del commercio al dettaglio o del commercio in generale.
- 43.4 Le donne e gli uomini che esercitano un lavoro di uguale valore hanno diritto allo stesso salario.
- 43.5 Gli adeguamenti salariali vengono contrattati ogni anno tenendo in considerazione la situazione economica dell'azienda, la situazione economica generale e lo sviluppo generale dei salari. La tornata salariale comprende anche tutto il personale remunerato a ore.
- 43.6 Per le/i collaboratrici/tori il cui rapporto di lavoro si trova in fase di disdetta il 31 dicembre, viene meno qualsiasi aumento salariale.
- 43.7 I salari delle persone in formazione vengono discussi nel centro di competenza Gestione dei talenti e approvati dalla Direzione. Sono adeguati periodicamente.
- 43.8 In caso di decesso di una/un collaboratrice/tore che aveva un obbligo di mantenimento comprovato, alle/agli eredi (alla/al coniuge; se la/il coniuge è deceduta/o prima, alle/ai figlie/figli, minorenni o ancora in formazione aventi meno di 25 anni, della/del collaboratrice/tore deceduta/o; o alla/al partner che convive sotto lo stesso tetto) viene versato il salario completo per il mese in cui è avvenuto il decesso nonché per ulteriori 3 mesi conformemente all'art. 338 cpv. 2 CO. Il versamento del salario avviene a prescindere dalle prestazioni di terzi.

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

- 44.1 Il pagamento del salario non viene effettuato in contanti.
- 44.2 I diritti al salario non possono essere ceduti a terzi. Le cessioni del salario in essere già prima della stipula del contratto di lavoro non sono riconosciute dall'azienda. Questa versa il salario esclusivamente alla/al collaboratrice/tore e si ritiene quindi esonerata per principio da qualsiasi obbligo di pagamento nei confronti di terzi. Costituiscono eccezioni le disposizioni e le decisioni legittime delle autorità pubbliche.

Art. 45 13^a mensilità

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

Art. 46 Assegni familiari

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

Art. 47 Premi di fedeltà

47.1 Le/i collaboratrici/tori hanno diritto a premi di fedeltà. Questi vengono versati alla fine del mese in cui cade la ricorrenza secondo i parametri seguenti, tenuto conto che, su richiesta delle/dei collaboratrici/tori con salario mensile e se le condizioni di organizzazione del lavoro lo consentono, a partire dal 10° anno di servizio possono essere trasformati completamente o parzialmente in vacanze:

- | | |
|--|---|
| a) al compimento del 5° anno di servizio | CHF 500.– sotto forma di carta regalo Coop per le/i collaboratrici/tori a tempo pieno e a tempo parziale almeno al 50%;
CHF 200.– sotto forma di carta regalo Coop per le/i collaboratrici/tori a tempo parziale a meno del 50%; |
| b) al compimento del 10° anno di servizio | $\frac{1}{3}$ del salario ordinario mensile o 7 $\frac{1}{2}$ giorni di vacanze; |
| c) al compimento del 15° anno di servizio | $\frac{1}{2}$ del salario ordinario mensile o 11 giorni di vacanze; |
| d) al compimento del 20° anno di servizio e ogni 5 anni successivi | 1 salario ordinario mensile o 22 giorni di vacanze. |

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

Art. 48 Coop Child Care

48.1 Il genitore che esercita un'attività lucrativa regolare e vive sotto lo stesso tetto con almeno una/un figlia/o che necessita di essere accudita/o ha diritto a un sostegno finanziario per l'accudimento esterno delle/dei figlie/figli («Coop Child Care») nella misura in cui:

- a) lavora nell'azienda da almeno 12 mesi;
- b) lavora a tempo pieno o parziale almeno al 50% (per le/i collaboratrici/tori remunerate/i con salario a ore è determinante il grado d'occupazione medio negli ultimi 12 mesi);
- c) si trova in un rapporto di lavoro non disdetto con l'azienda;
- d) ottiene, per un impiego a tempo pieno, un salario mensile lordo massimo di CHF 5'300.– (per impieghi a tempo parziale si applica quale valore di riferimento il salario ipotetico a tempo pieno);
- e) non percepisce alcun reddito da attività lucrativa secondaria dipendente o indipendente o non dispone di cospicue liquidità patrimoniali (eredità, vincite ecc.);
- f) l'accudimento esterno è affidato a una struttura di assistenza all'infanzia ufficiale (asilo nido, famiglia diurna ufficialmente registrata, struttura diurna) in Svizzera.

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

- 48.2 In casi di rigore, tenendo conto della situazione generale della/del richiedente, si può derogare all'adempimento di singoli criteri. Spetta all'azienda determinare se si tratta effettivamente di un caso di rigore.
- 48.3 L'azienda si fa carico dei costi effettivi dell'accudimento. Viene tuttavia corrisposto un massimo di CHF 600.– al mese per singola/o figlia/o risp. di CHF 1'000.– per singola/o richiedente, in presenza di più figlie/figli. Il versamento del sostegno finanziario avviene con il pagamento mensile del salario ed è soggetto a detrazione per le assicurazioni sociali in termini di AVS, AD e INP, ma non in termini di IGM e cassa pensione.
- 48.4 Le richieste per un sostegno finanziario finalizzato all'accudimento esterno delle/dei figlie/figli vanno presentate alla Consulenza sociale Coop competente, la quale viene in tal modo autorizzata a verificare a intervalli regolari se la situazione reddituale e le condizioni di vita della/del richiedente soddisfino ancora i requisiti ai sensi dell'art. 48.1.
- 48.5 Le/i richiedenti sono tenute/i a comunicare immediatamente alla Consulenza sociale Coop competente qualsiasi cambiamento della situazione reddituale e delle condizioni di vita che ai sensi dell'art. 48.1 sono determinanti per il diritto al sostegno. Si procederà quindi a un riesame di tale diritto.
- 48.6 Qualora la situazione reddituale e le condizioni di vita vengano illustrate dalla/dal richiedente in maniera non veritiera o incompleta, oppure eventuali cambiamenti non vengano comunicati tempestivamente, l'azienda può chiedere il rimborso delle prestazioni indebitamente percepite detraendole dal salario entro i limiti imposti dalla legge.

Salario in caso di impedimento al lavoro da parte della/del collaboratrice/tore

Qualora non sussista il diritto alle assicurazioni d'indennità giornaliera ai sensi dell'art. 49 risp. dell'art. 55, così come in presenza di malattie già esistenti al momento dell'entrata o dell'inizio dell'assicurazione che comportano un'incapacità al lavoro, il pagamento del salario continua secondo l'art. 324a CO (scala di Basilea). Un eventuale accordo di libero passaggio applicabile tra le assicurazioni di indennità giornaliera in caso di malattia prevale su questa disposizione. L'azienda non è responsabile per le prestazioni assicurative arretrate che vanno oltre l'obbligo legale di continuazione del pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO. Le/i collaboratrici/tori si impegnano a rispettare e osservare gli obblighi assicurativi vigenti (in particolare gli obblighi di collaborazione). In caso di violazione degli obblighi di collaborazione nei confronti delle assicurazioni d'indennità giornaliera, l'obbligo legale di continuazione del pagamento del salario non si riattiva.

A) Malattia

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

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

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

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

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

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

49.4 I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono pagati per metà dalle/dai collaboratrici/tori e per metà dall'azienda.

49.5 In linea di principio, l'appartenenza all'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia termina al momento della fine del rapporto di lavoro. In caso di malattie in corso che sono insorte durante l'impiego, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia continua a pagare il salario fino al massimo all'esaurimento delle prestazioni. In caso di malattie che sono insorte dopo la disdetta, in seguito all'uscita dall'azienda l'indennità giornaliera per malattia viene ridotta all'importo dell'indennità di disoccupazione. Una volta terminato il rapporto di lavoro, la/il

collaboratrice/tore ha diritto di passare a un'assicurazione individuale conformemente alle disposizioni che si trovano sul foglio informativo sul passaggio all'assicurazione individuale. L'assicurazione individuale vale solo per nuove malattie.

- 49.6 I soggiorni di cura sono considerati assenze dovute a malattia soltanto se la/il medica/o curante certifica una completa incapacità al lavoro.
- 49.7 Per il resto, si applicano le condizioni generali di assicurazione dell'assicurazione d'indennità giornaliera collettiva vigenti al momento conformemente alla Legge federale sul contratto d'assicurazione del 2.4.1908. Tali condizioni sono rese accessibili alle/ai collaboratrici/tori e sono consultabili nel Content Portal.

Art. 50 Malattia all'estero

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

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

- 51.1 La/il superiore deve essere avvisata/o immediatamente in caso di malattia, al più tardi prima dell'inizio previsto del lavoro, in linea di principio di persona.
- 51.2 Per le assenze dovute a malattia di durata superiore a 3 giorni lavorativi deve essere presentato un attestato medico di incapacità al lavoro alla/al superiore o al reparto Risorse umane entro 1 settimana dall'inizio della malattia. Su richiesta dell'azienda, la/il collaboratrice/tore è tenuta/o a presentare un attestato medico di incapacità al lavoro anche per assenze dovute a malattia inferiori a 4 giorni lavorativi. In caso di assenze dovute a malattia che superano 1 mese, ogni mese va presentato un nuovo attestato medico di incapacità al lavoro.
- 51.3 L'azienda si riserva la facoltà di ordinare una visita eseguita dalla/dal medica/o di fiducia. La/il collaboratrice/tore si impegna, nel caso in cui venga ordinata una visita della/del medica/o di fiducia, a consentire il corrispondente intervento da parte di tale medica/o.
- 51.4 Se possibile, bisogna limitare le visite mediche al tempo libero o agli orari di lavoro marginali.
- 51.5 Per le assenze dovute a malattia non comprovate (di regola a partire da 4 giorni lavorativi) non vi è diritto al pagamento del salario o alle prestazioni dell'indennità giornaliera per malattia; esse vengono trattate come assenze ingiustificate.
- 51.6 La/il collaboratrice/tore che in seguito a malattia è totalmente o parzialmente incapace al lavoro e desidera prendere vacanze durante questo periodo deve informare

anticipatamente l'azienda. Il godimento delle vacanze non deve in nessun caso pregiudicare il processo di guarigione. L'azienda richiedere una conferma della/del medica/o attestante che la/il collaboratrice/tore è idonea/o a prendere le vacanze. In questo caso, il diritto alle vacanze è interamente computato. È escluso il congedo di convalescenza, per il quale l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia ha l'obbligo di pagare le prestazioni.

B) Gravidanza, maternità, congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità), adozione

Art. 52 Gravidanza

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

Art. 53 Indennità di maternità, congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità), adozione

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

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

53.2 Se immediatamente dopo il parto la/il bambina/o deve, comprovatamente, restare ricoverata/o in ospedale per almeno 2 settimane e la collaboratrice intende riprendere il lavoro dopo il congedo di maternità, ai sensi dell'art. 16c cpv. 3 LIPG e dell'art. 329f cpv. 2 CO il congedo di maternità concesso ai sensi dell'art. 53.1 CGA può essere prolungato su richiesta della collaboratrice fino alla data del ritorno a casa o fino alla morte della/del bambina/o, al massimo però di 8 settimane. Durante il prolungamento del congedo di maternità, per un massimo di 8 settimane, l'azienda integra l'indennità di maternità secondo l'art. 324a CO al 100% del salario ordinario lordo.

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

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

53.5 L'azienda integra l'indennità legale durante il congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità) per 20 giorni fino al 100% del salario ordinario lordo. I giorni di congedo

possono essere presi in una sola volta o in singoli giorni entro un anno dalla nascita della/del figlia/o, laddove i primi 10 giorni devono essere presi entro 6 mesi dalla nascita della/del figlia/o. I tempi e la durata del congedo sono stabiliti di comune accordo in modo da conciliare nel migliore dei modi le esigenze della/del collaboratrice/tore e della sua famiglia con quelle dell'azienda.

In aggiunta, è previsto il diritto a un congedo non pagato di 2 settimane. Tale diritto sussiste soltanto nel primo anno di vita della/del bambina/o.

- 53.6 Le/i collaboratrici/tori hanno diritto, in caso di adozione di una/un bambina/o minorenne, a un congedo di adozione pagato di 20 giorni al 100% del salario. L'indennità per perdita di guadagno dell'IPG spetta all'azienda. Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni entro un anno dall'adozione.

In aggiunta, è previsto il diritto a un congedo non pagato di 2 settimane. Tale diritto sussiste soltanto nel primo anno dopo l'adozione della/del bambina/o.

- 53.7 I diritti di cui agli art. 53.5 e 53.6 si applicano per singolo evento (nascita) risp. per singola adozione, indipendentemente dal numero di bambine/i nate/i o adottate/i.

Oltre ai giorni di congedo secondo gli art. 53.5 e 53.6, le/i collaboratrici/tori hanno diritto a una carta regalo Coop del valore di CHF 100.—.

- 53.8 Se la madre muore il giorno del parto o nelle 14 settimane successive, l'altro genitore ha diritto, ai sensi dell'art. 329g^{bis} cpv. 1 CO, a un congedo di 14 settimane; tale congedo va preso in giorni consecutivi a partire dal giorno successivo al decesso. Ai sensi dell'art. 329g^{bis} cpv. 2 CO, l'altro genitore ha diritto al congedo se il rapporto di filiazione sussiste al momento del decesso o è stabilito nelle 14 settimane successive. In caso di degenza ospedaliera della/del neonata/o secondo l'art. 329f cpv. 2, il congedo di cui all'art. 329g^{bis} cpv. 1 CO è prolungato in misura equivalente alla durata della degenza ospedaliera, ma al massimo di 8 settimane.

In caso di decesso dell'altro genitore nei 6 mesi successivi alla nascita della/del figlia/o, la collaboratrice ha diritto a 2 settimane di congedo supplementare ai sensi dell'art. 329f cpv. 3 CO; tale congedo può essere preso in settimane o in giorni entro un termine quadro di 6 mesi a decorrere dal giorno successivo al decesso.

L'azienda integra l'indennità per perdita di guadagno dell'IPG fino al 100% del salario ordinario lordo.

- 53.9 Le disposizioni cantonali sulla maternità, sul congedo dell'altro genitore e sull'adozione restano riservate.

C) Infortunio

Art. 54 Copertura assicurativa

- 54.1 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i a spese dell'azienda contro gli infortuni professionali.
- 54.2 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i contro gli infortuni non professionali se lavorano per l'azienda almeno 8 ore alla settimana. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali vengono pagati dalle/dai collaboratrici/tori.

Art. 55 Prestazioni

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

- 55.7 In caso di termine del rapporto di lavoro mentre sussiste un'effettiva incapacità al lavoro, viene pagata soltanto l'indennità giornaliera per infortunio direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni conformemente alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni del 20.3.1981.
- 55.8 Per il resto, si applicano gli art. 50 e 51 in analogia.

Diritto al rimborso e di compensazione

Art. 56 Diritti dell'azienda

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

Art. 57 Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori

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

Servizi obbligatori o di altro tipo

Art. 58 Pagamento del salario

- 58.1 Se l'indennità di legge per la perdita di guadagno supera le aliquote menzionate negli art. 58.2 e 58.3, alle/ai collaboratrici/tori viene concessa la completa indennità di legge per la perdita di guadagno, senza ulteriori prestazioni salariali integrative dell'azienda; se viceversa l'indennità di legge per la perdita di guadagno non raggiunge le suddette aliquote, essa viene integrata dall'azienda fino al corrispondente raggiungimento.
- 58.2 Alle/ai collaboratrici/tori che in tempo di pace svolgono il servizio militare obbligatorio svizzero (corso di ripetizione, servizio di protezione civile ecc.) o altri servizi obbligatori che danno diritto a un'indennità per la perdita di guadagno, l'indennità di legge per la perdita di guadagno viene integrata fino a raggiungere il 100% del salario ordinario lordo. Alle/Ai collaboratrici/tori che svolgono servizio civile coperto dall'indennità per perdita di guadagno, questa viene integrata fino a raggiungere il 100% del salario ordinario lordo per un massimo di 4 settimane per anno civile.
- 58.3 Durante la scuola reclute, la scuola per sottufficiali, per sergenti maggiori, per furieri e per ufficiali, nonché durante altri servizi che siano indennizzati con l'aliquota della scuola reclute, durante l'ottenimento del grado corrispondente nonché durante il periodo in cui la/il collaboratrice/tore si è impegnata/o a una prestazione di lavoro in sostituzione del servizio militare, le/i collaboratrici/tori senza obbligo di mantenimento ricevono l'80% del salario ordinario lordo quale compensazione dell'indennità di legge per la perdita di guadagno. Le/i collaboratrici/tori sposate/i e le/i

collaboratrici/tori in unione domestica registrata nonché le/i collaboratrici/tori con obbligo di mantenimento (figlie/figli aventi diritto ad assegni familiari che convivono sotto lo stesso tetto) ricevono, tenuto conto dell'indennità di legge per la perdita di guadagno, il 100% del salario ordinario lordo, a condizione che al termine di questi servizi il rapporto di lavoro venga proseguito per almeno altri 12 mesi. In caso di anticipato termine del rapporto di lavoro la/il collaboratrice/tore è tenuta/o a rimborsare per ogni mese mancante $\frac{1}{12}$ dell'indennità salariale ricevuta.

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

- 58.4 Il versamento del salario per servizi non menzionati negli art. 58.2 e 58.3 è concordato individualmente.
- 58.5 Il servizio antincendio in caso di emergenza viene considerato come assenza pagata.
- 58.6 In caso di altri servizi obbligatori remunerati in base all'indennità di legge per la perdita di guadagno con una durata massima fino a 3 settimane, tale indennità viene integrata fino al raggiungimento del 100% del salario ordinario lordo.

Art. 59 Obbligo di notifica da parte delle/dei collaboratrici/tori

Le/i collaboratrici/tori sono tenute/i a informare la/il loro superiore immediatamente dopo aver ricevuto la convocazione per il servizio militare o di altro genere. I moduli relativi alla paga militare devono essere notificati immediatamente al reparto Salari affinché possa avvenire il pagamento del salario.

Pensionamento

Art. 60 Cassa pensione

- 60.1 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i presso la CPV/CAP Cassa pensione Coop contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso conformemente alle disposizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25.6.1982. Per le/i collaboratrici/tori di età compresa tra i 18 e i 24 anni e per le persone in formazione valgono disposizioni speciali.
- 60.2 Il salario soggetto a contribuzione ammonta almeno a $\frac{1}{3}$ del salario annuale soggetto all'AVS (salario di base concordato per contratto più la quota proporzionale della 13^a mensilità nonché tutte le indennità ricorrenti).

- 60.3 I contributi regolamentari all'assicurazione vengono pagati per $\frac{1}{3}$ dalle/dai collaboratrici/tori e per $\frac{2}{3}$ dall'azienda.
- 60.4 Gli adeguamenti del salario di base che hanno per conseguenza un aumento del salario assicurato vengono comunicati alla cassa pensione all'inizio di ogni anno civile. Gli aumenti salariali comunicati a inizio anno vengono acquisiti mediante accrediti retroattivi. Gli accrediti retroattivi vengono riscossi al massimo su quella parte dell'aumento salariale che corrisponde all'aumento medio del monte salari dell'azienda espresso in percentuale.
- In caso di sinistro, gli aumenti del salario di base vengono acquisiti anche nel corso dell'anno civile. In quei casi, gli accrediti retroattivi vengono riscossi al massimo su quella parte degli aumenti salariali che corrisponde all'ultimo aumento medio del monte salari dell'azienda espresso in percentuale e antecedente il sinistro.
- Gli accrediti retroattivi vengono pagati per $\frac{1}{3}$ dalle/dai collaboratrici/tori e per $\frac{2}{3}$ dall'azienda.
- Gli adeguamenti del salario di base che hanno come conseguenza una riduzione del salario assicurato vengono presi in considerazione dall'effettiva entrata in vigore.
- 60.5 Per il resto, è determinante il Regolamento d'assicurazione CPV/CAP Cassa pensione Coop vigente al momento, che è distribuito alle/ai collaboratrici/tori ed è consultabile nel Content Portal.

Art. 61 Pensionamento anticipato

L'azienda offre alle/ai collaboratrici/tori la possibilità di un pensionamento anticipato. Questo segue il Regolamento sul pensionamento anticipato (PA) della CPV/CAP Cassa pensione Coop vigente al momento.

Disposizioni finali

Art. 62 Controversie individuali derivanti dal contratto di lavoro

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

Art. 63 Piano sociale

- 63.1 In caso di chiusura completa o parziale o di trasferimento delle aziende dell'azienda, le parti contraenti contrattano un piano sociale comune.
- 63.2 Il piano sociale ha quale obiettivo prioritario quello di aprire alle/ai collaboratrici/tori interessate/i nuove prospettive lavorative, di trovare loro un altro impiego accettabile e di assisterli nel riorientamento professionale. Al fine di evitare o attenuare asperità a livello umano, sociale ed economico, tali misure possono essere integrate da prestazioni finanziarie che si orientino alle circostanze e ai bisogni delle/dei collaboratrici/tori interessate/i.

Art. 64 Entrata in vigore e disdetta del CCL

- 64.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2026, sostituisce il CCL del 1° gennaio 2022 ed è valido fino al 31 dicembre 2030. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti, la sua validità sarà di volta in volta prolungata di 1 anno.
- 64.2 Qualora al momento della disdetta del CCL vi fosse l'intenzione di apportare delle modifiche, le parti contraenti sono tenute a presentare insieme alla disdetta delle proposte di revisione.

Art. 65 Distribuzione del CCL

Il presente CCL insieme alle parti integranti ai sensi dell'art. 66 viene reso accessibile a tutte/i le/i collaboratrici/tori che vi sottostanno.

Art. 66 Parti integranti del CCL

I seguenti documenti sono parti integranti del presente CCL:

- a) Allegato (Regolamento sulle indennità);
- b) Regolamento sul salario a ore (soltanto per le/i collaboratrici/tori remunerate/i con salario a ore).

Basilea, ottobre 2025

Coop Società Cooperativa

Philipp Wyss
Presidente della Direzione generale

Luc Pillard
Responsabile HR Coop

Società degli impiegati del commercio Svizzera

Sascha M. Burkhalter
Presidente della Direzione generale

Michel Lang
Responsabile del partenariato sociale

Hannes Elmer
Specialista del partenariato sociale

Syna – il sindacato

Organizzazione cristiano- sociale ticinese (OCST)

Nora Picchi
Responsabile della politica contrattuale
Membro della Direzione generale

Gian Luca D'Ettorre
Presidente

Cornelia Bickert
Responsabile di settore

Xavier Daniel
Segretario cantonale

Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Anne Rubin
Membro della direzione del settore terziario

Leena Schmitter
Membro della direzione del settore terziario

Associazione degli impiegati Coop (AIC)

Markus Beer
Presidente

Robert Zimmermann
Vicepresidente

Allegati

Regolamento sulle indennità

valido a partire dal 1° gennaio 2026

1. Indennità

- 1.1 *Supplemento salariale per le ore supplementari* 25%
(nella misura in cui non sia possibile una compensazione oraria entro 4 mesi)
- 1.2 *Supplemento salariale per il lavoro serale (20:00-23:00)* 20%
(a condizione che il turno di lavoro termini dopo le 21:30)
- Supplemento salariale per il lavoro notturno di carattere saltuario*
(23:00-6:00) 35%
(fino a 24 notti per anno civile)
- Supplementi per il lavoro notturno di carattere permanente o ricorrente*
(23:00-6:00) (a partire da 25 notti per anno civile)
- Supplemento salariale 25%
Supplemento orario (aggiuntivo) 10%
- 1.3 *Supplemento salariale per il lavoro domenicale e nei giorni festivi di carattere saltuario* 75%
(domenica: domenica 00:00 - domenica 24:00)
(fino a 6 domeniche o giorni festivi per anno civile)
- di cui possibile come supplemento orario 25%
- Supplemento salariale o orario per il lavoro domenicale e nei giorni festivi di carattere permanente o ricorrente* 50%
(domenica: domenica 00:00 - domenica 24:00)
(a partire da 7 domeniche o giorni festivi per anno civile)
- 1.4 *Indennità per servizio di picchetto*
- a) Indennità forfetarie per il servizio di picchetto:
- servizio di mezza giornata (12 ore) CHF 25.–
servizio di un giorno (24 ore) CHF 50.–
servizio il sabato CHF 100.–
servizio la domenica e i giorni festivi CHF 123.–
servizio il fine settimana (sabato/domenica) CHF 220.–
servizio di una settimana (da lunedì a venerdì) CHF 250.–
servizio di una settimana
(da lunedì a lunedì, comp. il fine settimana) CHF 470.–*
- * vale anche se un giorno festivo cade nel servizio di picchetto

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

- 1.5** *Indennità di servizio nei locali di congelazione nella logistica*
per il lavoro continuo svolto nei locali di congelazione al mese (x12) CHF 500.–
- 1.6** *Indennità di funzione*
Per lo svolgimento di attività particolari possono essere concesse indennità eccezionali.
- 1.7** *Abiti da lavoro*
Al personale della gestione tecnica, dei ristoranti, di vendita e agli autisti vengono forniti abiti da lavoro adeguati a seconda del tipo di attività svolta.
- 1.8** *Turniste/i / sostitute/i (macelleria)*
- a) Indennità di base al mese (x12) CHF 150.–
 - b) Spesa forfettaria per ogni giorno di servizio effettivo CHF 10.–
(entro un raggio di 25 km dal luogo di lavoro, oltre questo limite conformemente alla direttiva interna Spese vigente al momento).
- 1.9** *Apertura serale*
- a) Indennità conformemente al regolamento cantonale/regionale/locale
 - b) Indennità di vitto per apertura serale
(con riserva di accordi individuali locali equivalenti) CHF 18.–
- 1.10** *Rapporti di lavoro a tempo parziale*
In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale viene concessa un'indennità proporzionale in base agli art. 1.5, 1.6, 1.8 a e 1.9).

2. Disposizioni finali

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2026, sostituisce il regolamento del 1° gennaio 2022 ed è valido fino al 31 dicembre 2030. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti, la sua validità sarà di volta in volta prolungata di 1 anno.

