

Contratto collettivo di lavoro nazionale (CCLN) per il Gruppo Migros 2023 – 2026



Indice

Parti contraenti	6
-------------------------	----------

Disposizioni generali	7
------------------------------	----------

Scopo e campo d'applicazione	7
1. Scopo.....	7
2. Campo d'applicazione territoriale e aziendale	7
3. Campo d'applicazione personale	7
Relazioni con altri regolamenti	8
4. Relazioni con altri regolamenti aziendali interni	8
5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro.....	8

Disposizioni contrattuali	9
----------------------------------	----------

Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro	9
6. Stipulazione del contratto di lavoro	9
7. Calcolo degli anni di servizio.....	9
8. Fine del rapporto di lavoro	9
Diritti e doveri delle collaboratrici e dei collaboratori	11
9. Doveri di diligenza e fedeltà	11
10. Integrità e segnalazione di comportamenti illeciti	11
11. Protezione della personalità.....	12
12. Pari opportunità	12
13. Posto di lavoro digitale.....	12
14. Protezione dei dati	12
15. Diritti d'autore e altri beni immateriali	13
16. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	13
17. Promozione della salute.....	14
18. Perfezionamento professionale.....	14
19. Libertà di coalizione e di associazione.....	14
20. Occupazioni accessorie	15
21. Divieto di accettare regali e favori	15
Orario di lavoro, ore supplementari e vacanze	15
22. Principio	15
23. Orario di lavoro.....	15
24. Pause	16
25. Ore supplementari.....	16
26. Durata delle vacanze.....	17
27. Diritto proporzionale alle vacanze	18

28.	Compensazione delle vacanze con denaro	19
29.	Attività lucrative durante le vacanze	19
	Assenze, vacanze, convegni e corsi	19
30.	Assenze e vacanze.....	19
31.	Convegni e corsi	21
	Retribuzione	21
32.	Salari e trattative salariali	21
33.	Tredicesima	23
34.	Assegni familiari integrativi.....	23
35.	Cessioni di salario	23
36.	Premi di fedeltà e agevolazioni	23
	Salario in caso di impedimento al lavoro	24
37.	Principio	24
38.	Malattia	25
39.	Infortuni	26
40.	Gravidanza	27
41.	Congedo per maternità e paternità nonché congedo in caso di adozione.....	27
42.	Fase familiare	31
43.	Servizio militare, di protezione civile o servizio civile	31
44.	Indennità di perdita di guadagno	32
45.	Malattia e infortunio durante il servizio militare, di protezione civile o il servizio civile in Svizzera	33
46.	Condizioni per il pagamento dei complementi salariali	33
	Prestazioni in caso di decesso: Cassa Pensioni; indennità di partenza	33
47.	Prestazioni in caso di decesso.....	33
48.	Cassa Pensioni	34
	Settori e accordi aziendali	34
49.	Obiettivi	34
50.	Settori.....	35
51.	Durata del lavoro	36
52.	Accordi aziendali	36
53.	Valutazione delle necessità e delle esperienze	37
	Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali	37
54.	Ristrutturazioni aziendali	37
55.	Collaborazione tra le parti contraenti	38
56.	Piano sociale.....	38

Partenariato sociale	39
Commissione paritetica	39
57. Costituzione e composizione.....	39
58. Compiti e competenze.....	39
Commissioni del personale et Commissione nazionale	40
59. Rapporti e collaborazione tra le parti sociali e le parti contraenti.....	40
60. Commissioni del personale delle aziende.....	41
61. Commissione nazionale	41
Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro	42
62. Estensione dell'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro	42
63. Arbitrato	42
Disposizioni finali	44
Disposizioni finali	44
64. Adeguamento dei regolamenti	44
65. Domicilio legale e foro.....	44
66. Validità temporale.....	44
Appendice 1	45
Elenco delle imprese, rispettivamente dei settori aziendali, cui viene applicato il Contratto collettivo di lavoro nazionale (cifra 2.2)	45
Appendice 2	49
Premi di fedeltà	49
Appendice 3	55
Ordinamento di partecipazione	55

Abbreviazioni

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

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
- la 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 di Commercio (SIC Svizzera)
- l'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria (ASPM)

nonché

- la Commissione nazionale (LAKO)

per l'altra parte

Scopo e campo d'applicazione

1. Scopo

Nell'interesse delle imprese Migros e delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori, questo contratto si prefigge di fissare le condizioni di lavoro, di promuovere i buoni rapporti fra il datore di lavoro e le collaboratrici/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 tutte le collaboratrici/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 alle collaboratrici/ai collaboratori seguenti:
 - a) ai membri della direzione e ai quadri;
 - b) alle collaboratrici/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) alle collaboratrici/ai collaboratori che lavorano con un grado di occupazione inferiore al 20 per cento per anno civile.
- d) 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.

Non sono esclusi dall'assoggettamento al presente contratto le collaboratrici/i collaboratori che, con il consenso dell'impresa Migros, 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. Relazioni con altri regolamenti aziendali interni

I regolamenti interni contengono disposizioni proprie alle singole imprese e disposizioni di attuazione del presente contratto.

Le disposizioni dei regolamenti interni che sono sfavorevoli alle collaboratrici/ai collaboratori e che contraddicono le disposizioni del presente contratto sono nulle e vengono sostituite dalle corrispondenti disposizioni del presente contratto.

5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro

Il CCLN della Migros in linea di principio è subordinato ai rapporti di lavoro che sono assoggettati a un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (sussidiarietà integrale). Il Gruppo Migros, laddove possibile in virtù della dichiarazione di obbligatorietà generale di un CCL, persegue un riconoscimento di equivalenza del CCLN della Migros. 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.

Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro

6. Stipulazione del contratto di lavoro

6.1 Il contratto di lavoro con ogni collaboratore/collaboratrice viene stipulato per iscritto o mediante firma elettronica dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da essa incaricato.

6.2 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 nuovo tempo di prova.

6.3 Se viene effettivamente ridotto per malattia, infortunio o adempimento di obblighi legali non assunti volontariamente, il tempo di prova viene prolungato in misura corrispondente.

7. Calcolo degli anni di servizio

7.1 Per anno di servizio si intende il periodo di un anno calcolato dalla data di entrata in vigore del contratto in un'impresa (eccezione: cifra 26.1 capoverso 3), incluso il periodo di apprendistato in una tale impresa.

7.2 Se un collaboratore che ha lasciato un'impresa del Gruppo Migros dopo il 31.12.2022 rientra entro 5 anni 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.

7.3 Per quanto riguarda i diritti nei confronti della CPM o di un altro istituto di previdenza, il calcolo degli anni di servizio è retto esclusivamente dalle pertinenti disposizioni dei relativi regolamenti.

8. Fine del rapporto di lavoro

8.1 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

Il regolamento del personale o il contratto di lavoro individuale possono prevedere un termine di preavviso di due o tre mesi a partire dal primo anno di servizio.

- 8.2 In linea di principio, la disdetta deve essere notificata per iscritto. La disdetta notificata verbalmente è ammessa, ma deve essere confermata per iscritto.
- 8.3 La parte che inoltra la disdetta deve motivarla per iscritto se la controparte lo chiede.
- 8.4 La disdetta deve pervenire alla controparte al più tardi l'ultimo giorno feriale che precede l'inizio del termine di disdetta. 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.
- 8.5 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.

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

Le imprese offrono la possibilità, a seconda delle loro esigenze interne, di continuare a lavorare dopo il pensionamento ordinario o anticipato.

- 8.6 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 delle collaboratrici e dei collaboratori

9. Doveri di diligenza e fedeltà

Le collaboratrici/i collaboratori devono eseguire diligentemente il lavoro assegnato loro e tutelare con fedeltà i legittimi interessi dell'impresa.

Le infrastrutture del datore di lavoro, come ad esempio attrezzature e veicoli, devono essere usate in modo professionale e con cura. Guasti e difetti devono essere segnalati immediatamente.

Denaro o fondi destinati all'azienda devono essere gestiti coscienziosamente.

10. Integrità e segnalazione di comportamenti illeciti

- 10.1 Le collaboratrici/i collaboratori sono tenuti a rispettare il Codice di condotta del Gruppo Migros così come altri regolamenti, direttive e linee guida interne alle imprese e a comportarsi sempre in modo responsabile, onesto e affidabile.

I dettagli su questi e altri argomenti sono regolati dalle direttive interne alle imprese.

- 10.2 I dipendenti sono autorizzati, esortati e, nell'ambito del rispettivo obbligo di fedeltà, anche obbligati, se necessario, a segnalare le violazioni delle leggi e delle norme aziendali interne che si sono già verificate o che sono imminenti, in modo che l'azienda possa prendere le misure appropriate.

Inoltre per la segnalazione di determinate infrazioni è disponibile lo sportello web interno specializzato «M-Concern».

La confidenzialità è garantita. In casi eccezionali può essere necessario, d'intesa con la persona che ha fatto la segnalazione, revocare la riservatezza, ad esempio per poter condurre l'indagine o perché esiste un obbligo legale di divulgazione.

- 10.3 Discriminazioni o ritorsioni di qualsiasi tipo nei confronti di collaboratrici/ collaboratori che segnalano in buona fede comportamenti illeciti o collaborano alle indagini non saranno tollerate e saranno punite con sanzioni.

Accuse intenzionalmente false, la tolleranza di comportamenti illeciti o la mancanza di collaborazione possono essere sanzionate.

11. Protezione della personalità

- 11.1 Le imprese rispettano e proteggono la salute e la personalità delle collaboratrici/dei collaboratori.
- 11.2 Le imprese creano tra le collaboratrici/i collaboratori un clima di reciproco rispetto, di tolleranza e stima che escluda qualsiasi discriminazione fondata ad es.: sull'identità o sull'orientamento sessuale, sull'età, sull'origine etnica e sulla nazionalità, sulla lingua, sulla posizione sociale, sulle convinzioni religiose, filosofiche o politiche o su una disabilità, e che non tolleri il mobbing e altre molestie sessuali o di altro genere.
- 11.3 Le imprese emanano direttive al fine di prevenire le discriminazioni, le molestie sessuali o il mobbing sul posto di lavoro e creano servizi ai quali le collaboratrici e i collaboratori possano rivolgersi.

12. Pari opportunità

Migros crea le condizioni quadro per la diversità con una cultura aziendale inclusiva, che offre pari opportunità e condizioni di lavoro flessibili.

Le parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione delle pari opportunità nel Gruppo Migros, in particolare per quanto riguarda l'assunzione, lo sviluppo, la retribuzione e i benefit.

13. Posto di lavoro digitale

Per promuovere la digitalizzazione, Migros sostiene l'accesso al posto di lavoro digitale tramite dispositivi privati. I requisiti e le condizioni quadro sono regolati a livello di impresa.

14. Protezione dei dati

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

15. Diritti d'autore e altri beni immateriali

- 15.1 Tutti i diritti su invenzioni e design che le collaboratrici e i collaboratori hanno realizzato o ai quali hanno partecipato nello svolgimento della loro attività lavorativa e nell'adempimento dei loro obblighi contrattuali appartengono all'impresa, a prescindere dal fatto che siano o non siano tutelabili legalmente.

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.

Un eventuale indennizzo è già compreso nel salario, ad esclusione di qualsiasi ulteriore pretesa.

- 15.2 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 15.4, comunica alla collaboratrice o al collaboratore se intende acquistare l'invenzione o il design in tutto o in parte, oppure lasciarli.
- 15.3 Le collaboratrici e i collaboratori che hanno realizzato un'invenzione o un design o creato un'opera devono informare prontamente in forma scritta l'impresa. L'impresa deve essere informata in forma scritta di qualsiasi invenzione o design ai sensi della cifra 15.2.
- 15.4 Se all'impresa interessa acquisire l'invenzione o il design, la collaboratrice o il collaboratore riceverà un'adeguata remunerazione speciale, determinata in considerazione di tutte le circostanze pertinenti, tra cui, in particolare, il valore economico dell'invenzione o del design, il coinvolgimento dell'impresa, il ricorso al suo personale e alle strutture aziendali nonché le spese affrontate dalla collaboratrice o dal collaboratore e la sua posizione nell'impresa.

16. 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 le collaboratrici/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 delle collaboratrici/dei collaboratori. Le imprese intraprendono al riguardo opportune misure.

17. Promozione della salute

Le imprese promuovono attivamente la salute delle collaboratrici/dei collaboratori. Partecipano ai costi delle offerte per la promozione della salute e degli abbonamenti per il tempo libero e il fitness all'interno del Gruppo Migros. Le imprese definiscono l'attuazione concreta di questa disposizione nei loro regolamenti.

18. Perfezionamento professionale

Nell'ottica di un adempimento ottimale dei compiti assegnati e dello sviluppo professionale delle collaboratrici e dei collaboratori, le imprese adottano misure mirate per approfondirne le competenze, per aumentarne l'occupabilità e la capacità di contribuire e dare forma al cambiamento. A tal fine, almeno una volta all'anno si tengono colloqui tra dirigenti e collaboratrici/collaboratori.

Indipendentemente da questo, le collaboratrici/i collaboratori si impegnano attivamente nello sviluppo delle proprie competenze, al fine di acquisire le capacità necessarie per svolgere le proprie mansioni nell'ambito di funzioni che sono in continua evoluzione e per mantenere l'occupabilità.

Le imprese promuovono la responsabilità e sostengono finanziariamente la formazione personale nell'ambito di offerte delle Scuole Club Migros o della Miduca SA, e aumentano di un fattore i giorni di vacanza extra rispetto a quelli obbligatori o i premi per anzianità di servizio in forma di tempo o di denaro, se il tempo viene impiegato per la formazione personale.

Le imprese definiscono l'attuazione concreta di questa disposizione nei loro regolamenti.

19. Libertà di coalizione e di associazione

- 19.1 Il legittimo esercizio della libertà di coalizione e di associazione delle collaboratrici/dei collaboratori è garantito. Essi sono pertanto liberi di aderire a sindacati, federazioni, partiti politici, associazioni e analoghe organizzazioni.
- 19.2 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, le collaboratrici/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 alle collaboratrici/ai collaboratori. In particolare, l'attività

sindacale e la difesa di diritti contrattuali non possono costituire motivo di disdetta.

20. Occupazioni accessorie

- 20.1 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 delle collaboratrici/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.
- 20.2 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.

21. Divieto di accettare regali e favori

Le collaboratrici/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, ore supplementari e vacanze

22. 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 delle collaboratrici/dei collaboratori.

23. Orario di lavoro

- 23.1 Il normale orario di lavoro settimanale per le collaboratrici/i collaboratori a tempo pieno è di 41 ore (grado di occupazione = 100%).

Per le imprese di ristorazione assoggettate al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione, l'orario di lavoro

settimanale è basato su tale contratto, ossia attualmente 42 ore (grado di occupazione = 100%).

Per i settori della logistica, della lavorazione della carne e del tempo libero, in conformità con la cifra 50.2, l'orario di lavoro settimanale è di 43 ore (grado di occupazione = 100%).

- 23.2 Al fine di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, le imprese offrono alle collaboratrici/ai collaboratori modelli di lavoro flessibili in termini di tempo e luogo nell'ambito delle loro possibilità operative.

Tali modelli di lavoro possono includere il diritto a una riduzione del grado di lavoro per le collaboratrici/i collaboratori a tempo pieno fino al 20%, l'esecuzione dell'orario di lavoro settimanale in meno di 5 giorni lavorativi in conformità con le disposizioni della Legge sul lavoro, o l'estensione dell'orario di lavoro settimanale in conformità con la cifra 23.1, con un corrispondente aumento del diritto alle vacanze. La fattibilità viene valutata caso per caso.

I requisiti e le condizioni quadro sono regolati a livello di impresa.

- 23.3 Alle collaboratrici/ai collaboratori che lavorano con orario irregolare, il piano di lavoro viene comunicato di regola con 14 giorni di anticipo. Il piano può essere modificato soltanto in presenza di fondati motivi.

24. Pause

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

25. Ore supplementari

- 25.1 Le collaboratrici/i collaboratori sono tenuti a prestare ore di lavoro supplementari nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da loro in base al principio della buona fede. Le ore di lavoro sono considerate ore supplementari, che dovrebbero rimanere un'eccezione, se sono state ordinate dall'impresa e l'orario di lavoro settimanale concordato viene superato oppure se vengono prestate necessariamente dalle collaboratrici/dai collaboratori senza preciso ordine, per adempiere al loro obbligo di diligenza e di fedeltà.

Alle collaboratrici/ai collaboratori occupati a tempo parziale prestano ore supplementari quando viene superata la durata del lavoro concordata in base al contratto individuale.

- 25.2 Le ore supplementari devono in linea di massima essere compensate mediante tempo libero di durata equivalente (rapporto 1:1).
- 25.3 Se non compensate mediante tempo libero entro 12 mesi, le ore supplementari devono essere retribuite tenendo conto del supplemento legale minimo del 25 per cento.

26. Durata delle vacanze

- 26.1 Per ogni anno civile, le collaboratrici/i collaboratori hanno diritto, tenuto conto del capoverso 3 di questa cifra, alle seguenti vacanze pagate:
- | | |
|---|-------------|
| a) Dal primo giorno lavorativo concordato contrattualmente fino al 20° anno di servizio (salvo lett. b, c oppure d) | 5 settimane |
| b) Giovani fino ai 20 anni compiuti e apprendisti | 6 settimane |
| c) Dal 21° anno di servizio in poi o dal 50° anno d'età | 6 settimane |
| d) Dal 31° anno di servizio in poi o dal 60° anno d'età | 7 settimane |

Per i settori del tempo libero e della formazione professionale, secondo la cifra 50.2 il diritto alle ferie è generalmente di 5 settimane, indipendentemente dall'età e dall'anno di servizio. Fanno eccezione i giovani e le persone in formazione fino ai 20 anni compiuti, i quali hanno in ogni caso diritto a sei settimane di vacanze pagate.

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 di servizio, gli anni di servizio determinanti vengono calcolati in base agli anni civili; l'anno in cui è iniziata l'attività viene conteggiato come anno di servizio 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.

- 26.2 Le collaboratrici/i collaboratori possono acquistare fino a dieci giorni di vacanze supplementari, a condizione che il diritto alle vacanze ordinarie ai sensi della cifra 26.1 sia già stato fruito o che le esigenze operative consentano l'acquisto di questo credito di giorni di vacanza. Le disposizioni di attuazione sono disciplinate dalle imprese.

Di norma le vacanze devono essere godute nell'anno civile in cui sono state concesse. In determinati casi motivati le collaboratrici/i oratori possono risparmiare fino a una settimana di vacanze rispettivamente rimandarla all'anno successivo, a condizione che non vi sia un saldo di vacanze riportato dall'anno precedente. L'intero diritto alle vacanze maturato per l'anno successivo deve essere fruito.

- 26.3 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) vanno riconosciuti, a condizione che cadano in giorni della settimana nei quali il collaboratore avrebbe normalmente dovuto lavorare.
- 26.4 Il godimento di vacanze durante un'incapacità lavorativa totale o parziale comprovata da certificato medico è essenzialmente consentito in presenza di un altro certificato medico che confermi l'idoneità alle ferie. 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.

27. Diritto proporzionale alle vacanze

- 27.1 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.
- 27.2 Le assenze dal lavoro fino a un totale di 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 1/12 per ogni ulteriore mese iniziato.
- 27.3 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.

28. Compensazione delle vacanze con denaro

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

29. Attività lucrative durante le vacanze

- 29.1 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.
- 29.2 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, vacanze, convegni e corsi

30. Assenze e vacanze

- 30.1 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 abiatci (figli di figli) 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 abiatci, 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 una camera ammobiliata) 1 giorno lavorativo
- g) riconsegna dell'equipaggiamento militare
il tempo a tal fine necessario, ma al massimo 1/2 giornata di lavoro

I genitori acquisiti o affidatari e adottivi sono equiparati ai genitori biologici. L'unione domestica registrata tra partner dello stesso sesso 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.

- 30.2 Un giorno lavorativo corrisponde a un quinto della durata settimanale del lavoro stabilita per contratto.
- 30.3 In determinati casi motivati, le imprese possono accordare congedi pagati anche oltre quanto previsto alla cifra 30.1.

Le collaboratrici/i collaboratori, ogni cinque anni, hanno diritto a congedo sabbatico di massimo tre mesi consecutivi. Il periodo sabbatico può corrispondere a un saldo vacanze esistente, a vacanze spettanti per l'anno in corso, a un congedo non pagato, a un saldo di ore di lavoro supplementari esistente o a un premio di fedeltà in forma di congedo pagato.

L'impresa e la collaboratrice/il collaboratore devono accordarsi sulla composizione e sulle tempistiche di fruizione del diritto al congedo sabbatico. Si terrà conto in egual misura delle esigenze delle collaboratrici/dei collaboratori e delle necessità dell'impresa.

- 30.4 Il tempo libero necessario per assistere familiari e conviventi con problemi di salute e il relativo diritto al salario sono disciplinati dall'art. 36 capoversi 3 e 4 della Legge sul lavoro e dagli articoli 324a e 329h CO.

Il congedo previsto dalla Legge ammonta a 3 giorni per evento e – tranne che per la cura dei figli – a un massimo di dieci giorni all'anno.

I minori accolti per la cura e l'educazione conformemente all'ordinanza sull'affiliazione sono equiparati ai figli legittimi.

La cifra 38.6 si applica per analogia.

- 30.5 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.

31. Convegni e corsi

- 31.1 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.
- 31.2 I membri delle associazioni contraenti che intendono partecipare a corsi o convegni della loro associazione devono presentare tempestivamente al loro superiore una domanda di congedo di formazione non retribuito corredata del programma. Su simili richieste si deciderà di caso in caso.

Retribuzione

32. Salari e trattative salariali

- 32.1 I salari delle collaboratrici/dei collaboratori sono oggetto di accordi speciali. Le retribuzioni sono concordate e sviluppate in modo sistematico in considerazione della funzione, della prestazione, dell'esperienza e del mercato del lavoro.

Per un lavoro equivalente, le collaboratrici e i collaboratori di un'impresa hanno diritto allo stesso salario, tenuto conto però dei diversi livelli salariali regionali.

- 32.2 Le parti contraenti svolgono annualmente trattative sugli adeguamenti salariali, di regola per l'inizio del nuovo anno civile. Viene definita una fascia di variazione salariale 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 collaboratrici/collaboratori che abbiano almeno vent'anni calcolato per un grado di occupazione del 100%. La determinazione del salario minimo dipende anche dal fatto se la funzione non richiede una formazione o richiede invece 2, 3 o 4 anni di formazione professionale.

- 32.3 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.

- 32.4 Nel quadro della fascia di variazione salariale convenuta tra le parti contraenti, la Commissione del personale e la direzione delle imprese stabiliscono al momento opportuno, 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 le collaboratrici/i collaboratori.

Nell'impresa gli adeguamenti salariali entrano generalmente in vigore il 1° gennaio. Tuttavia, la direzione e la Commissione del personale possono concordare una data diversa.

- 32.5 Nel quadro degli accordi previsti alla cifra 32.2, singole imprese possono essere eccettuate del tutto o in parte dagli adeguamenti salariali se per ragioni economiche non sono in grado di concederli. Questo regola si applica analogamente anche ai settori secondo la cifra 50, se questo è necessario per garantire la loro competitività e lo sviluppo sostenibile dell'occupazione.
- 32.6 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.

33. Tredicesima

- 33.1 Le collaboratrici/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.
- 33.2 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.

34. Assegni familiari integrativi

Le imprese possono sostenere le collaboratrici/i collaboratori con figli e con un reddito familiare basso mediante integrazioni finanziarie agli assegni familiari e di formazioni cantonali, nei limiti delle loro possibilità.

35. Cessioni di salario

Le collaboratrici/i collaboratori non possono cedere a terzi né costituire in pegno pretese salariali presenti o future. Cessioni e costituzioni in pegno dei salari eventualmente intraprese non hanno efficacia alcuna nei confronti dell'impresa, che corrisponde i salari esclusivamente alle collaboratrici/ai collaboratori. Sono fatti salvi i provvedimenti giudiziari e le procedure di diritto esecutivo.

36. Premi di fedeltà e agevolazioni

- 36.1 Tutte le collaboratrici e 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).
- 36.2 Migros concede alle proprie collaboratrici / ai propri collaboratori condizioni agevolate per determinati servizi o prodotti. Le agevolazioni possono riguardare le offerte dell'impresa o di terzi nell'ambito della salute, dell'istruzione, del tempo libero e della mobilità. Tali offerte vengono stabilite e rese note all'interno dell'impresa.

Salario in caso di impedimento al lavoro

37. Principio

- 37.1 Se il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare, risultano applicabili le cifre da 38 a 46.

Se la collaboratrice o 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 30 e 31 del presente contratto, ha diritto alla compensazione del salario ai sensi della cifra 37.2 per il tempo limitato previsto dell'articolo 324a CO.

L'obbligo di pagamento continuato del salario si applica durante il rapporto di lavoro in corso. Dopo l'uscita dall'azienda, si applicano solo gli obblighi nei confronti delle assicurazioni.

Le collaboratrici/i collaboratori si impegnano a osservare e rispettare gli obblighi assicurativi vigenti (in particolare gli obblighi di collaborare).

- 37.2 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).
- 37.3 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. Vengono prese in considerazione le diverse detrazioni nel caso di prestazione lavorativa o d'impedimento. Per evitare un sovraindennizzo, le aziende hanno il diritto di effettuare un adeguamento del salario netto
- 37.4 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.

Le collaboratrici/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 presta-

zioni di compensare le prestazioni retroattive fino a concorrenza degli anticipi forniti e di versargli l'importo direttamente.

- 37.5 Nei limiti del possibile, le imprese si impegnano a offrire alle collaboratrici/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.

38. Malattia

- 38.1 L'impresa stipula per le collaboratrici/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, le collaboratrici/i collaboratori percepiscono per un periodo di 730 giorni un'indennità giornaliera di malattia pari al salario netto completo ai sensi delle cifre 37.1 – 37.3. In caso di parziale incapacità lavorativa, l'indennità giornaliera è versata, nel periodo corrispondente, in proporzione al grado di incapacità lavorativa.

- 38.2 L'indennità giornaliera è versata per ogni singolo caso di malattia. Il diritto previsto alla cifra 38.1 rinasce 30 giorni dopo la ripresa completa del lavoro, purché non si tratti di una ricaduta comprovata da certificato medico.
- 38.3 I contributi per l'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia sono a carico dell'impresa nonché delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo dell'impresa non deve essere inferiore al contributo versato dalla collaboratrice o dal collaboratore.
- 38.4 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.

Il pagamento continuato del salario per malattie prolungate insorte durante il periodo di impiego è ulteriormente coperto 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 era a tempo determinato (con l'eccezione dei rapporti di apprendistato, indipendentemente dalla permanenza nell'impresa) o termina ai sensi della cifra 8.5 per raggiungimento dell'età di pensionamento regolamentare o per pensionamento anticipato.

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

- 38.5 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.
- 38.6 In caso di malattia, le collaboratrici/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, deve essere prodotto un certificato medico dal primo giorno di malattia. Inoltre si applicano le disposizioni previste alle cifre 26.3 e 26.4.
 - c) Se subentra una malattia mentre ci si trova all'estero, deve essere prodotto un certificato medico dal primo giorno di malattia e l'assenza sarà riconosciuta solo se il certificato medico viene presentato in una lingua ufficiale della Svizzera o in inglese.

39. Infortuni

- 39.1 L'impresa assicura le collaboratrici/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.
- 39.2 In caso di infortuni professionali e non professionali riconosciuti, l'impresa versa per almeno tre mesi prestazioni pari al salario completo ai sensi delle cifre 37.1 – 37.3, al più tardi però fino al momento in cui inizia a essere versata una rendita.
- Il pagamento del complemento salariale sovraobbligatorio termina al momento della cessazione del rapporto lavorativo.
- 39.3 Se l'assicurazione riduce le prestazioni, l'impresa può ridurre il complemento salariale in egual misura.

- 39.4 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali è pagato dall'impresa. Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico delle collaboratrici/dei collaboratori e viene dedotto mensilmente dal salario.
- 39.5 Eventuali infortuni subiti dalle collaboratrici/dai collaboratori all'estero devono essere comunicati immediatamente al relativo superiore. Inoltre si applica la cifra 38.6 per analogia.
- 39.6 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.

40. Gravidanza

- 40.1 La protezione delle collaboratrici incinte sul posto di lavoro rappresenta una preoccupazione prioritaria dell'impresa. L'impresa adotta, insieme alla collaboratrice incinta, tutte le precauzioni necessarie affinché l'impiego e le condizioni di lavoro siano tali da non mettere in pericolo la sua salute e quella del nascituro.
- 40.2 Alle collaboratrici incinte è accordato, su richiesta, un congedo non pagato fino al parto.

Dovrebbe essere trovato un accordo riguardo alla futura impostazione del rapporto di lavoro, affinché si possa tener conto adeguatamente dei reciproci interessi e desideri.

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

- 41.1 La collaboratrice ha diritto a 18 settimane di congedo per maternità pagato dopo il parto.

Di queste, le prime 14 settimane devono essere usufruite consecutivamente, mentre la parte restante può essere usufruita in modo flessibile in base alle esigenze della collaboratrice e dell'impresa entro un anno dalla nascita.

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

La collaboratrice può scegliere di usufruire del congedo per maternità all'80% della retribuzione netta anziché al 100%, prolungando il congedo. Non sono previste percentuali diverse. Le disposizioni di attuazione sono disciplinate dalle imprese.

È fatta salva la cifra 41.5.

- 41.2 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 previsto dalla LIPG (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) termina nelle prime 14 settimane se la collaboratrice durante questo periodo riprende integralmente o parzialmente l'attività lucrativa o se muore. Il diritto sovraobbligatorio cessa se la collaboratrice muore prima di aver usufruito dell'intera quota sovraobbligatoria.

La collaboratrice può trasferire la parte di congedo maternità eccedente le 14 settimane previste dalla legge, integralmente o parzialmente, al proprio partner, a condizione che quest'ultimo dimostri di aver usufruito di un corrispondente periodo di congedo non pagato per paternità. Tale trasferimento si effettua in ogni caso con un pagamento corrispondente.

La collaboratrice può, su richiesta, prolungare il congedo maternità fino a un totale di 8 mesi usufruendo di un ulteriore congedo non pagato, a condizione che per l'impresa sia fattibile. Il congedo maternità non pagato deve essere richiesto in forma scritta almeno tre mesi prima della data in cui si desidera inizi.

Il momento e la durata del congedo di maternità non pagato vengono definiti di comune accordo, in modo tale da conciliare al meglio le esigenze della collaboratrice e della sua famiglia e quelle dell'azienda.

- 41.3 Al rientro dal congedo maternità il rapporto di lavoro prosegue essenzialmente invariato.

Le collaboratrici che prima della maternità lavoravano con un grado di occupazione superiore all'80% possono ridurre il loro grado di occupazione fino all'80%, o ridurlo anche di più, a seconda delle esigenze aziendali.

Nel caso di collaboratrici che prima della maternità lavoravano a tempo parziale con un grado di occupazione al massimo dell'80%, un'eventuale riduzione del grado di occupazione si baserà sul carico di lavoro minimo previsto per la funzione e sulle esigenze aziendali.

- 41.4 L'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno 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 41.1.
- 41.5 Alla collaboratrice non vengono versate prestazioni ai sensi della cifra 41.1 se:
- a) al momento del parto il rapporto di lavoro sussisteva da meno di tre mesi
 - b) la collaboratrice non aveva diritto all'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno, in quanto non erano soddisfatti i presupposti legali sull'assicurazione minima o sulla durata minima dell'attività lucrativa.
- 41.6 Alla nascita di un figlio proprio, al padre è concesso un congedo pagato di quattro settimane e dietro richiesta fino a quattro settimane di congedo supplementare non pagato.

Le prime due settimane di congedo pagato costituiscono il congedo paternità previsto dalla legge e devono essere godute entro i primi sei mesi dalla nascita del bambino. Le altre due settimane pagate e quelle non pagate devono essere godute entro un anno dalla nascita.

Il congedo può essere goduto consecutivamente o in forma di singoli giorni di congedo. 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.

Durante le prime quattro settimane di congedo paternità il collaboratore percepisce il salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse). Il collaboratore può scegliere di usufruire del congedo paternità all'80% della retribuzione netta anziché al 100%, prolungando così il congedo. Non sono previste percentuali diverse. Le disposizioni di attuazione sono disciplinate dalle imprese.

Al rientro dal congedo paternità il rapporto di lavoro prosegue essenzialmente invariato. Le collaboratrici/i collaboratori che prima della paternità lavoravano con un grado di occupazione superiore all'80% possono ridurre il loro grado di occupazione fino all'80%, o ridurlo anche di più, a seconda delle esigenze aziendali.

Nel caso di collaboratrici/collaboratori che prima della paternità lavoravano a tempo parziale con un grado di occupazione al massimo dell'80%, un'eventuale riduzione del grado di occupazione si baserà sul carico di lavoro minimo previsto per la funzione e sulle esigenze aziendali.

Nel caso di coppie di donne dello stesso sesso in cui la donna non partoriente è collaboratrice della Migros si applicano gli stessi diritti validi per i padri (congedo paternità).

- 41.7 In caso di adozione di un figlio, al collaboratore è concesso un congedo pagato di quattro settimane e dietro richiesta fino a quattro 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 non viene concesso se nel caso specifico sussiste già il diritto al congedo maternità o di paternità.

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.

- 41.8 I diritti previsti alla cifra 41 sono riconosciuti per ogni nascita o adozione, a prescindere dal numero di figli nati o adottati.
- 41.9 Le collaboratrici/i collaboratori che hanno diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n – 16s LIPG perché un figlio (anche un figlio adottivo) è gravemente malato o infortunato, hanno diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane.

Il datore di lavoro integra l'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n – 16s LIPG come prestazione sovraobbligatoria e il collaboratore/la collaboratrice percepisce il salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse).

Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera.

Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane. I genitori possono concordare una ripartizione diversa del congedo.

Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni. Il datore di lavoro deve essere informato tempestivamente delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche.

Il diritto di cui alla presente cifra equivale al diritto legale ai sensi dell'art. 329i CO e alla quota sovraobbligatoria ai sensi del capoverso 2 della presente cifra, e non è pertanto cumulabile con tale diritto.

42. Fase familiare

- 42.1 Entro 12 mesi dalla fine del congedo maternità concesso alla dipendente, 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 occupati prima dell'uscita.
- 42.2 Il diritto alla riassunzione è riconosciuto alla madre o al padre, se essi hanno lavorato o lavorano nella stessa impresa.

43. Servizio militare, di protezione civile o servizio civile

- 43.1 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 giornaliera è completata come segue:
- a) per le collaboratrici/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 37.2 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 37.2 durante i servizi normali e di avanzamento, fino a quattro settimane per anno civile;

- b) per le collaboratrici/i collaboratori con obblighi di mantenimento nei confronti di figli, fino a concorrenza del salario netto completo ai sensi della cifra 37.2. I figli adottati sono equiparati a figli biologici.

- 43.2 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.

Si considera un incarico di servizio civile di lunga durata quello in cui la persona svolge ininterrottamente almeno la metà dei giorni di servizio da prestare.

- 43.3 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.
- 43.4 Rimane riservata una regolamentazione speciale applicabile al pagamento del complemento del salario durante il servizio attivo.

44. Indennità di perdita di guadagno

- 44.1 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.
- 44.2 L'impresa versa al collaboratore l'indennità di perdita di guadagno se questa è superiore alle prestazioni previste dalla cifra 43.

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

- 45.1 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 delle cifre 37.1 – 37.3.
- 45.2 La limitazione nel tempo di questo complemento salariale è disciplinata dall'articolo 324a CO.

46. Condizioni per il pagamento dei complementi salariali

- 46.1 Il pagamento continuato del salario previsto dalla cifra 43 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.
- 46.2 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 43 sono versati per una durata superiore a 12 mesi soltanto se all'inizio del servizio il rapporto di lavoro durava da almeno sei mesi.
- 46.3 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.

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

47. Prestazioni in caso di decesso

- 47.1 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;
 - a) agli altri superstiti sono versate le prestazioni previste all'articolo 338 capoverso 2 CO.
- 47.2 Il «Regolamento per la garanzia di versamento di un capitale in caso di decesso» è emanato dai competenti organi del Gruppo Migros. Le collaboratrici/i collaboratori o i loro superstiti ne ricevono una copia dietro richiesta.
- 47.3 Il capitale versato in caso di decesso è interamente finanziato dalle imprese ed è quindi esente dal pagamento di premi da parte delle collaboratrici/dei collaboratori.
- 47.4 Il capitale che deve essere versato ai superstiti ai sensi della cifra 47.1 lettera a) sostituisce il pagamento continuato del salario in caso di morte previsto dall'articolo 338 capoverso 2 CO.

48. Cassa Pensioni

- 48.1 In linea di principio, le collaboratrici/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.
- 48.2 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.

Settori e accordi aziendali

49. Obiettivi

- 49.1 Le parti contraenti dichiarano di impegnarsi congiuntamente a creare, entro il presente contratto, i presupposti di soluzioni differenziate e flessibili a livello settoriale e aziendale per preservare e migliorare la competitività, e le condizioni di investimento nonché per garantire un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.

- 49.2 Per realizzare tali obiettivi, le parti contraenti concludono accordi, per settori specifici ai sensi della cifra 50 del presente contratto oppure possono concludere accordi aziendali a livello di impresa ai sensi della cifra 52.
- 49.3 Nel quadro di tali accordi, è possibile derogare alle disposizioni generali del presente contratto a favore o a discapito delle collaboratrici / dei collaboratori. Non si possono prevedere deroghe a discapito delle collaboratrici / dei collaboratori alle seguenti cifre: dalla 9 alla 21, 34 e dalla 37 alla 42; si possono prevedere deroghe alle cifre 23 e 26 soltanto conformemente alle disposizioni particolari di cui alla cifra 51. Le deroghe possono essere previste a tempo determinato o indeterminato.

50. Settori

- 50.1 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.
- 50.2 I settori sono attualmente i centri per il tempo libero, per la formazione e il perfezionamento, la logistica e la lavorazione della carne.
- a) 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. Attualmente si tratta di Migros Golf SA e delle aree ricreative delle cooperative (escluse le affiliate).
 - b) Il settore della formazione e del perfezionamento è composto dagli insegnanti delle imprese o parti di imprese che fungono da istituti di formazione e perfezionamento per la popolazione. Attualmente si tratta di Miduca SA e delle Scuole Club della Cooperativa Migros Svizzera orientale.
 - c) 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. Attualmente si tratta del Migros Verteilbetrieb AG (centro di distribuzione Migros) e delle aree logistiche delle centrali operative delle cooperative regionali.

- d) Il settore della lavorazione della carne riunisce le imprese che si occupano della produzione, trasformazione, affinamento e commercializzazione di carni e prodotti a base di carne. Attualmente si tratta di Micarna SA.

Le parti contraenti possono definire nell'ambito del presente contratto altri settori. È esclusa la creazione di un settore per il commercio al dettaglio.

51. Durata del lavoro

La durata normale del lavoro ai sensi della cifra 23 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 50.2 lettera b) 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.

52. Accordi aziendali

- 52.1 L' accordo aziendale è inteso a predisporre, nel quadro del presente contratto, le condizioni di lavoro di un'impresa particolare nonché delle sue collaboratrici / suoi collaboratori in modo da poter soddisfare le esigenze di competitività e le premesse di un'evoluzione sostenibile dell' occupazione.
- 52.2 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 (COPE) e dalla direzione aziendale dell' impresa, o sui quali deve essere adottato un accordo complementare ai sensi delle cifre 49.2 e 49.3.
- 52.3 Un accordo complementare può essere concluso sotto forma di accordo aziendale soltanto se l'impresa non appartiene a uno dei settori definiti alla cifra 50. Gli accordi aziendali non possono prevedere deroghe alle cifre 26 e 32 del presente contratto.
- 52.4 Gli accordi aziendali che hanno per oggetto la durata normale del lavoro ai sensi della cifra 51 sono conclusi tra la Commissione del personale e la rappresentanza delle associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto per una parte, e dalla direzione aziendale dell'impresa per l'altra parte. I lavoratori sono rappresentati da un massimo di due membri della Commissione del personale e da un massimo di due rappresentanti per ciascuna delle associazioni di lavoratori firmatarie. L'impresa è rappresentata da un numero

uguale di rappresentanti della direzione aziendale o da soggetti da lei designati. Ogni organizzazione dispone di un voto. Il principio di maggioranza si applica tanto ai rappresentanti dei lavoratori quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro.

- 52.5 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.
- 52.6 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 63 CCLN. Alle controversie in merito agli adeguamenti salariali è applicabile, conformemente alla cifra 32.3, esclusivamente la procedura prevista alla cifra 58.3 del presente contratto.

53. Valutazione delle necessità e delle esperienze

La Commissione paritetica provvede affinché le necessità, gli effetti e il successo dei regolamenti settoriali e degli accordi 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

54. Ristrutturazioni aziendali

Le parti contraenti sono consapevoli del fatto che dall'evoluzione tecnologica ed economica possono dipendere ristrutturazioni, chiusure, trasferimenti delle attività 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.

55. 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.

56. Piano sociale

Se in caso di ristrutturazione aziendale un taglio dei posti di lavoro non può essere evitato e si prevede di inviare fino a 29 avvisi di licenziamento nell'arco di 30 giorni a collaboratrici/collaboratori soggetti a questo CCLN, viene elaborato un piano sociale tra la direzione e la COPE dell'impresa interessata. La COPE informa la Commissione nazionale e la consulta in caso di bisogno. La COPE può anche consultare i partner sociali esterni del CCLN.

Se si prevede di inviare nell'arco di 30 giorni almeno 30 avvisi di licenziamento a collaboratrici/collaboratori soggetti a questo CCLN, viene elaborato un piano sociale tra la COPE e le associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto da un lato e la direzione dell'impresa dall'altro.

In entrambi i casi, i licenziamenti differiti nel tempo e basati sulla stessa decisione aziendale vengono sommati, a meno che il differimento non sia basato su ragioni oggettive.

Il piano sociale è inteso a evitare per quanto possibile o a mitigare le difficoltà umane, sociali ed economiche che la ristrutturazione comporta per le collaboratrici/i collaboratori colpiti dal licenziamento.

L'obiettivo prioritario del piano sociale consiste nel procurare, attraverso una gestione attiva della mobilità, nuove prospettive professionali alle collaboratrici/ai collaboratori colpiti. 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 delle collaboratrici/dei collaboratori colpiti dal licenziamento.

Commissione paritetica

57. Costituzione e composizione

- 57.1 Per promuovere una collaborazione fondata sulla lealtà e la fiducia reciproche tra le parti contraenti e la Commissione nazionale, e per attuare il presente contratto, viene istituita una Commissione paritetica.
- 57.2 La Commissione paritetica si compone da un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Inoltre, le associazioni di lavoratori firmatarie e la Commissione nazionale designano ciascuna da uno a due rappresentanti. Ogni organizzazione ha diritto a un voto.
- 57.3 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.
- 57.4 La Commissione paritetica assume in buona armonia i compiti e le competenze che le vengono assegnati. Essa delibera all'unanimità.

58. Compiti e competenze

- 58.1 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.
- Elabora linee direttive in base alle quali le parti contraenti possono influire sulle imprese o sui membri.
- 58.2 Le parti contraenti 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 49.2 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 52.6 del presente contratto.

- 58.3 In caso di controversie in merito agli adeguamenti salariali o alla definizione del salario minimo ai sensi della cifra 32 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 ciascuno delle parti contraenti, 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.

- 58.4 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 le loro collaboratrici/i loro collaboratori. Detti adeguamenti dovranno essere resi noti in modo confacente e in tempo utile.

Commissioni del personale et Commissione nazionale

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

- 59.1 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 e a livello aziendale dalle Commissioni del personale.
- 59.2 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.
- 59.3 A tal fine, la Commissione nazionale 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.

60. Commissioni del personale delle aziende

- 60.1 All'interno delle imprese vengono designate Commissioni del personale che assumono, in qualità di parti sociali, la difesa degli interessi comuni delle collaboratrici/dei collaboratori nei confronti delle direzioni aziendali. Le Commissioni del personale e le direzioni aziendali intrattengono, per il bene dell'impresa e delle sue collaboratrici/suoi collaboratori, una stretta collaborazione improntata alla fiducia, ossequiosa del principio della buona fede.
- 60.2 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 3 del presente contratto. L'Ordinamento di partecipazione è oggetto di un accordo particolare tra la Commissione nazionale 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.
- 60.3 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 regolamento deve avere una validità temporale limitata. I regolamenti sono a disposizione delle associazioni firmatarie.

61. Commissione nazionale

- 61.1 La Commissione nazionale è l'organizzazione mantello delle Commissioni del personale delle imprese del Gruppo Migros e delle collaboratrici/dei collaboratori rappresentati da dette Commissioni. Tuttavia, per questioni relative a questo contratto, la Commissione nazionale rappresenta solo le imprese Migros soggette a questo contratto. La Commissione nazionale è apartitica e aconfessionale.
- 61.2 La Commissione nazionale rappresenta i comuni interessi e le comuni preoccupazioni economiche e sociali delle Commissioni del personale, e delle collaboratrici/dei collaboratori delle imprese del Gruppo Migros soggette al CCLN da queste rappresentati, nei confronti del presidente della Direzione generale della Federazione delle Cooperative Migros e delle imprese del Gruppo Migros.

- 61.3 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 soggette al CCLN assume autonomamente la funzione che le è conferita.
- 61.4 Lo statuto, i diritti, gli obblighi e l'organizzazione della Commissione nazionale sono disciplinati in un apposito regolamento.

Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro

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

- 62.1 Le parti contraenti si impegnano a salvaguardare la pace del lavoro nelle imprese soggette al CCLN 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.
- 62.2 L'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro ai sensi della cifra 62.1 sussiste anche per le singole imprese e per i singoli collaboratrici/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.
- 62.3 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.

63. Arbitrato

- 63.1 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. Il lodo arbitrale è vincolante. Il tribunale arbitrale decide in via definitiva.

- 63.2 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 dalla Commissione nazionale per l'altra parte. Funge da segretario un giurista designato dal presidente del tribunale.
- 63.3 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.
- 63.4 Il tribunale arbitrale ha sede a Zurigo.
- 63.5 I procedimenti sono retti dalle pertinenti disposizioni del Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008.

64. Adeguamento dei regolamenti

Per l'adeguamento dei regolamenti al presente contratto è fissato un periodo transitorio di 12 mesi.

65. 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.

66. Validità temporale

- 68.1 Il presente contratto entra in vigore il 1 gennaio 2023 e rimane in vigore per quattro anni. Rimane riservata la cifra 68.2.
- 68.2 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 2024.
- 68.3 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.
- 68.4 Le parti contraenti si impegnano a intavolare tempestivamente, prima della scadenza del contratto, trattative in vista del suo rinnovo.

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

MIGROS

Federazione delle Cooperative Migros
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Imprese industriali



Aproz Sources Minérales
SA
Case postale 16
1994 Aproz



JOWA AG
Erlenwiesenstr. 9
8604 Volketswil



Bischofszell
Nahrungsmittel AG
Industriestr. 1
9220 Bischofszell
(fino alla primavera/estate 2023; poi fusione con JOWA)



Mibelle AG
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs



Micarna SA
Case postale
1784 Courtepin



Delica AG
Hafenstrasse 120
Postfach
4127 Birsfelden



Mifroma S.A.
1670 Ursy
(fino all'estate 2023, poi fusione con Elsa)



Estavayer Lait S.A.
Route de Payerne 2-4
1470 Estavayer-le-Lac



Migros Industrie SA
Josefstrasse 212
8005 Zurigo

Imprese di servizio e altre imprese



Anlagestiftung der
Migros-Pensionskasse
c/o Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Ex Libris AG
Lerzenstrasse 18
8953 Dietikon



Ferrovia Monte
Generoso S.A.
Via Lüera 1
6825 Capolago
(senza personale di ristorazione)



GDI
Gottlieb Duttweiler Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstr. 21
8803 Rüschlikon



Migrol AG
Badenerstrasse 569
8048 Zürich



migrolino AG
Wynenfeld/Postfach
5034 Suhr



Migros Bank AG
Seidengasse 12
8001 Zürich



Migros-
Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Migros Verteilbetrieb AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf



Mitreva AG
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich



Park «Im Grünen»
Münchenstein
Restaurant Seegarten
Rainstrasse 6
4142 Münchenstein



primetrust AG
Wynenfeld
5034 Suhr



Fachmarkt AG
Pfingstweidstrasse 101
8005 Zürich



Migros Logistique
Romande SA
Chemin du Dévent
1024 Ecublens



Miduca SA
Limmatstrasse 152
8005 Zürich



Migros Golf AG
c/o Genossenschaft Migros
Luzern, in Dierikon
Industriestrasse 2
6036 Dierikon

Imprese di servizio e altre imprese



FoodNow AG
Bollwerk 4
3011 Bern



Schwyzer Milchhuus AG
Seewenstrasse 54
CH-6440 Brunnen



Dörig Käsehandel AG
Hofstetstrasse 14
9300 Wittenbach



Migros Supermercati SA
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Cooperative

MIGROS

Società Cooperativa Migros Aare

Industriestrasse 20
3321 Schönbühl

Società Cooperativa Migros Basilea

Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Società Cooperativa Migros Ginevra

Rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Società Cooperativa Migros Lucerna

Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

Società Cooperativa Migros Neuchâtel-Friburgo

Route des Perveuils 2
2074 Marin

Società Cooperativa Migros Svizzera orientale

Industriestrasse 47
9201 Gossau
(senza personale alberghiero)

Società Cooperativa Migros Ticino

Casella postale
Via Serrai 1
6592 Sant'Antonino

Società Cooperativa Migros Vaud

Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Società Cooperativa Migros Vallese

Rue des Finettes 45
1920 Martigny

Società Cooperativa Migros Zurigo

Pfingstweidstrasse 101
8021 Zürich

Premi di fedeltà

Regolamento sulla concessione dei premi di fedeltà all'interno della Comunità Migros

valido dal: 01.01.2023

In conformità alla decisione del Consiglio di Amministrazione della Federazione delle cooperative Migros (FCM) 2 dicembre 2022, dall'01.01.2023 viene emanato il seguente regolamento per la concessione di premi di fedeltà nella Comunità Migros, che sostituisce il precedente regolamento sui premi di fedeltà dell'01.01.2015:

1. Disposizioni generali

1.1 Scopo

Il presente regolamento disciplina in conformità con il CCLN la partecipazione finanziaria a favore delle collaboratrici/dei collaboratori che è stata concessa fino alla fine del 2014 in forma di «partecipazione M». In base a questo regolamento, come ringraziamento per la loro comprovata fedeltà, alle collaboratrici/ai collaboratori vengono versati premi di fedeltà, a scelta in forma di giorni di vacanza supplementari o di pagamenti unici.

1.2. Campo d'applicazione aziendale e personale

Il presente regolamento si applica alla Federazione delle Cooperative Migros, a tutte le Cooperative Migros, alle imprese di produzione, di servizi e a tutte le altre imprese Migros.

Hanno diritto al premio tutte le collaboratrici/tutti i collaboratori a tempo pieno e a tempo parziale soggetti al Contratto collettivo di lavoro nazionale (CCLN) o alle Condizioni di lavoro quadri Migros (CLQ).

1.3 Estinzione del diritto

Il diritto si estingue con le dimissioni e il pensionamento ai sensi del Regolamento della cassa pensioni Migros o di qualsiasi altra soluzione di previdenza.

1.4 Grado 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 grado di occupazione in essere durante il periodo di calcolo. In caso di

modifica del grado di occupazione durante il periodo di calcolo, è determinante il grado di occupazione medio durante il periodo in questione.

Il grado di occupazione è espresso come percentuale della durata normale del lavoro settimanale. Il grado di occupazione massimo in un periodo di calcolo corrisponde al 100%.

1.5 Calcolo degli anni di servizio

Alla base delle prestazioni previste da questo regolamento ci sono gli anni di servizio.

Per il calcolo degli anni di servizio si applicano le regole del CCLN, a meno che le disposizioni di attuazione o del presente regolamento non dispongano diversamente.

1.6. Persone di contatto per le collaboratrici/i collaboratori

Le collaboratrici/collaboratori possono rivolgersi all'ufficio del personale per tutte le questioni relative ai premi di fedeltà.

2. Gestione del conto

I conti su cui vengono versati i premi di fedeltà sono gestiti nelle imprese stesse o dalla Banca Migros SA. Nel primo caso le modalità sono disciplinate internamente dalle imprese, nel secondo caso vigono le condizioni generali di contratto della Banca Migros SA nella versione applicabile e valida.

Premi di fedeltà in denaro vengono accreditati, a seconda dell'impresa, sul conto PF con tasso di interesse agevolato, o a scelta pagati con il salario sul normale conto salario.

Le collaboratrici/i collaboratori che dispongono di un credito sul loro conto premi di fedeltà alla fine dell'anno ricevono un estratto conto con il conteggio degli interessi ai fini fiscali.

3. Applicazione

3.1 Esigibilità del diritto e trasferimento all'interno della Comunità M

In linea di principio, i diritti previsti da questo regolamento sorgono al raggiungimento di un determinato numero di anni servizio.

Se le collaboratrici/i collaboratori si trasferiscono da un'impresa M a un'altra impresa M, il loro credito (in denaro o tempo) viene trasferito al nuovo datore

di lavoro. Se la gestione del conto avviene tramite la Banca Migros SA e se la prassi PF dell'impresa assuntrice lo prevede, il conto premi di fedeltà si può anche lasciare invariato presso la Banca Migros SA.

3.2 Uscita dalla Comunità M

Con l'uscita dalla Comunità M, in caso di gestione da parte dell'impresa, il conto viene chiuso, mentre in caso di gestione da parte della Banca Migros SA a scelta viene trasformato in un conto di risparmio investimento o viene chiuso. In caso di pagamento, gli interessi vengono calcolati al giorno e l'importo totale versato sul conto salario assieme all'ultimo salario.

3.3 Pensionamento / invalidità totale

In caso di pensionamento o invalidità totale, il conto viene chiuso e il saldo viene versato sul conto salario assieme all'ultimo salario. In caso di gestione del conto da parte della Banca Migros SA, il conto premi di fedeltà si può anche trasformare in un conto di risparmio investimento.

3.4 Decesso

In caso di decesso, il credito del conto verrà versato sul conto salario della collaboratrice / del collaboratore deceduta / o assieme all'ultimo salario.

3.5 Accrediti

Per tutti gli accrediti la data di valuta è la data dell'evento.

I diritti derivanti dal presente regolamento sono soggetti a imposizione fiscale e contributiva in conformità alla normativa vigente.

I movimenti del conto devono essere notificati alle collaboratrici / ai collaboratori.

3.6 Prelievi / Rimborsi di prelievi effettuati

Prelievi dal conto sono consentiti in qualsiasi momento.

I versamenti personali sul conto sono possibili solo in caso di gestione del conto da parte dell'impresa e fino al saldo massimo mai raggiunto.

Il conto non può in nessun caso andare in scoperto.

Le modalità da osservare nel dettaglio per prelievi / versamenti sono regolate, in caso di gestione del conto da parte dell'impresa, internamente da ciascuna impresa che può, soprattutto per motivi amministrativi, limitare il numero di movimenti effettuabili all'anno. In caso di gestione del conto da parte della Banca Migros SA, per i prelievi vigono le condizioni generali di contratto della Banca Migros SA nella versione applicabile e valida.

3.7 Trasferimento

Il conto è personale; il diritto non può essere trasferito a terzi. Il credito viene versato solo alle collaboratrici/ai collaboratori o, in caso di decesso, ai loro eredi. In caso di gestione del conto da parte della Banca Migros SA, vigono le condizioni generali di contratto della Banca Migros SA nella versione applicabile e valida.

3.8 Compensazione

Ai sensi del presente regolamento, l'impresa può compensare i crediti vantati nei confronti delle collaboratrici/dei collaboratori con i loro saldi di credito solo in caso di grave negligenza o danno intenzionale da parte loro. Sono fatte salve le prestazioni corrisposte dall'impresa alle collaboratrici/ai collaboratori (ad esempio, anticipi, prestiti), che in linea di principio non possono essere oggetto di compensazione.

4. Prestazioni

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. 1'500.–
dopo	10 anni di servizio	Fr. 2'500.–
dopo	15 anni di servizio	Fr. 3'500.–
dopo	20 anni di servizio	Fr. 5'000.–
dopo	25 anni di servizio	Fr. 5'000.–
dopo	30 anni di servizio	Fr. 5'000.–
dopo	35 anni di servizio	Fr. 5'000.–
dopo	40 anni di servizio	Fr. 5'000.–
dopo	45 anni di servizio	Fr. 5'000.–

4.2 Premi di fedeltà in forma di congedo pagato

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

La scelta tra denaro e congedo va espressa ogniqualvolta la collaboratrice/il collaboratore matura il diritto al premio di fedeltà. Una volta espressa, la scelta è definitiva.

Di norma, la scelta deve essere espressa in forma scritta (sistema HR, email o lettera) e deve pervenire all'ufficio del personale competente almeno 3 mesi

prima della maturazione del diritto. Le modalità da rispettare sono disciplinate nel dettaglio dal regolamento interno di ogni singola impresa.

Per quanto riguarda il congedo, vale quanto 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
dopo	45 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 nel dettaglio dal regolamento interno di ogni singola impresa.

4.3 Forme miste

La collaboratrice/il collaboratore può richiedere di ricevere il 50% del premio di fedeltà in forma di tempo e il 50% in forma di denaro. Non sono ammesse altre proporzioni.

5. Interessi

L'impresa pagherà gli interessi sull'intero saldo del conto per tutta la durata del rapporto di lavoro.

La corresponsione degli interessi decorre dalla data di valuta.

Il tasso d'interesse è fissato dalla Direzione generale della FCM ed è vincolante per l'intera Comunità Migros. Funge da parametro di riferimento il tasso d'interesse del conto d'investimento FCM presso la Banca Migros SA.

6. Entrata in vigore, modifiche e controversie

6.1 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore l'01.01.2023.

6.2 Modifiche

L'amministrazione della FCM si riserva il diritto di modificare il presente regolamento in qualsiasi momento o, se lo ritiene opportuno, di annullarlo.

6.3 Controversie e ricorsi

Eventuali controversie relative all'applicazione o all'interpretazione del presente regolamento o relative a questioni non espressamente contemplate dal presente regolamento saranno disciplinate dalla direzione dell'impresa interessata.

L'istanza di ricorso è la Direzione generale FCM.

Versione 2023, Gestione delle risorse umane Gruppo M

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 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 (ove opportuno), 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 informazioni 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 elette/i le collaboratrici/i collaboratori con diritto di voto del relativo circondario elettorale che lavorano nell'impresa ininterrottamente da almeno 6 mesi con grado di occupazione almeno del 50%. 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 Confronta la tabella qui sotto, dopo il testo dell'Ordinamento di partecipazione

Ambiti di partecipazione	Informa- zione	Consulta- zione	Codeci- sione	Autonomia ammini- strativa
Condizioni di lavoro				
Contratto collettivo di lavoro nazionale		×		
Accordi aziendali			×	
Regolamenti per i collaboratori		×		
Regolamento aziendale			×	

Salari e trattative salariali

Sistemi salariali	×			
Trattative salariali a livello di impresa			×	
Indennità supplementari e supplementi	×			

Orario di lavoro

Durata normale del lavoro (cifra 23.1 CCLN)			×	
Modelli di lavoro flessibili (cifra 23.2 CCLN)		×		

Organizzazione dell'orario di lavoro

Sistemi e modelli di orario di lavoro		×		
Pianificazione e modifica degli orari di lavoro e d'impiego		×		
Regolamentazione relativa alle pause		×		
Pianificazione delle vacanze		×		
Fasce orarie del lavoro diurno, serale e domenicale			×	
Lavoro serale		×		
Lavoro notturno e domenicale	×			
Misure di protezione in caso di lavoro notturno		×		
Deroga alle prescrizioni relative all'orario di lavoro			×	
Consultazione in caso di controlli e visite aziendali	×			
Registrazione semplificata della durata del lavoro conformemente all'articolo 73b OLL 1			×	

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Sistemazione dei locali di lavoro e dei locali comuni nonché dell'ambiente lavorativo		×		
---	--	---	--	--

Prosegue alla pagina seguente

Ambiti di partecipazione	Informa- zione	Consulta- zione	Codeci- sione	Autonomia ammini- strativa
--------------------------	-------------------	--------------------	------------------	----------------------------------

(Prosegue dalla pagina precedente)

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Installazione di macchine e di impianti		×		
Analisi dei rischi e piani delle misure		×		
Ricorso a specialisti in materia di sicurezza sul lavoro		×		
Prevenzione di infortuni e malattie professionali		×		
Protezione in caso di gravidanza e maternità		×		
Rispetto di normative relative alla tutela del lavoro		×		

Istruzione e formazione

Personale		×		
Rappresentanti del personale			×	× ¹

Misure sociali

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

Impresa

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

Commissione del personale

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

¹ Autogestione ai sensi della cifra 31.1 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. 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, informandone anticipatamente le associazioni di lavoratori firmatarie.

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

- 1 Ai sensi della cifra 31.1 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 le collaboratrici/i collaboratori 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 delle collaboratrici/dei collaboratori 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 63 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 68 CCLN. L'Ordinamento rimane in vigore finché è sostituito da un nuovo accordo.

MIGROS

Impresa assoggettata del Gruppo Migros.



Commissione nazionale

Commissione nazionale
del Gruppo Migros
Casella postale 1766
Limmatstrasse 152
8031 Zurigo
Tel. +41 58 570 25 12
E-Mail: lako@migros.ch

La Commissione nazionale del Gruppo Migros (LAKO) è l'organizzazione mantello di tutte le commissioni del personale (COPE) delle imprese del Gruppo Migros. Ad essa compete la posizione di parte sociale interaziendale, rappresentando gli interessi comuni di tutte le COPE e impegnandosi a favore delle questioni trasversali che non possono essere disciplinate dalle singole commissioni. È responsabile, tra l'altro, per le trattative CCL e le trattative salariali annuali a livello sovraziendale e si impegna per la formazione e il perfezionamento professionale nell'ambito del diritto del lavoro nonché della collaborazione delle parti sociali.

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

La Società degli impiegati di commercio Svizzera è la più grande organizzazione professionale del settore aziendale e del commercio al dettaglio. In qualità di partner sociale, la Società degli impiegati del commercio ha a cuore gli interessi degli impiegati e si impegna a favore di condizioni lavorative eque e progressiste. Il team di consulenti professionali della Società si pone al fianco dei soci offrendo loro consulenza in materia di carriera, diritto e sostegno psicologico. Ogni socio beneficia inoltre di una protezione giuridica completa per quel che riguarda le questioni legate al diritto del lavoro.



ASPM

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

L'ASPM rappresenta il personale del ramo della branca carnea e ne difende gli interessi professionali e materiali. La nostra organizzazione si impegna per migliorare le condizioni sociali, salariali e lavorative delle persone attive nell'artigianato svizzero della macelleria e nell'industria carnea. I soci hanno diritto ad assistenza giuridica gratuita e a corsi di formazione continua in parte sovvenzionati e in parte gratuiti.

Contratto collettivo di lavoro nazionale
(CCLN) per il Gruppo Migros
2023 – 2026