

Le condizioni di lavoro in Svizzera oggi (CCL migros) Allegato 8

MIGROS

**Contratto collettivo di lavoro
nazionale
per il Gruppo Migros
2011-2014**

Parti contraenti

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

- la FCM
- le imprese rappresentate dalla FCM come all'appendice 1
- 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 Ostschweiz
- 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 del Gruppo Migros (LAKO)

per l'altra parte

Indice

Parti contraenti	2
Sezione I: Disposizioni generali	6
Scopo e campo d'applicazione	6
1. Scopo	6
2. Campo d'applicazione territoriale e aziendale	6
3. Campo d'applicazione personale	6
Relazioni con altri regolamenti	7
4. Contenuto dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali	7
5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro	7
Commissione paritetica	7
6. Costituzione e composizione	7
7. Compiti e competenze	8
Commissioni del personale e Commissione nazionale del Gruppo Migros	9
8. Rapporti e collaborazione tra le parti sociali e le parti contraenti	9
9. Commissioni del personale delle aziende	9
10. Commissione nazionale del Gruppo Migros	10
Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro	10
11. Estensione dell'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro	10
12. Arbitrato	10
Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro	11
13. Stipulazione del contratto di lavoro	11
14. Calcolo degli anni di servizio	11
15. Fine del rapporto di lavoro	12
Diritti e doveri generali delle collaboratrici e dei collaboratori	13
16. Protezione della personalità	13
17. Protezione dei dati	13
18. Cessione dei diritti d'autore e dei diritti affini	13
19. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	13
20. Perfezionamento professionale	14
21. Pari opportunità per donne e uomini	14
22. Libertà di coalizione e di associazione	15
23. Doveri di diligenza e di fedeltà, attività lucrative accessorie	15
24. Divieto di accettare regali e favori	16
Orario di lavoro, lavoro straordinario e vacanze	16
25. Principio	16
26. Durata normale del lavoro	16
27. Orario di lavoro individuale	16
28. Pause	17

29.	Lavoro straordinario	17
30.	Durata delle vacanze	18
31.	Diritto proporzionale alle vacanze	19
32.	Compensazione delle vacanze con denaro	19
33.	Attività lucrative durante le vacanze	19
Assenze e congedi		19
34.	Assenze	19
35.	Convegni e corsi	21
Retribuzione		21
36.	Salari e trattative salariali	21
37.	Tredicesima	23
38.	Assegni familiari	23
39.	Indennità e supplementi	23
40.	Cessioni di salario	24
41.	Partecipazione finanziaria e premi di fedeltà	24
Salario in caso di impedimento al lavoro		24
42.	Principio	24
43.	Malattia	25
44.	Infortunio	26
45.	Gravidanza	26
46.	Congedo per maternità e paternità	27
47.	Fase familiare	28
Servizio militare, di protezione civile o servizio civile in Svizzera		29
48.	Servizio militare, di protezione civile o servizio civile	29
49.	Indennità perdita di guadagno	29
50.	Malattia e infortunio durante il servizio militare, di protezione civile o il servizio civile in Svizzera	30
51.	Condizioni per il pagamento dei complementi salariali	30
Prestazioni in caso di decesso: cassa pensioni, indennità di partenza		31
52.	Prestazioni in caso di decesso	31
53.	Cassa pensioni	31
54.	Indennità di partenza	31
Sezione II: Accordi settoriali e aziendali complementari		31
55.	Funzione e obiettivi	32
56.	Accordi complementari	32
57.	Settori	32
58.	Disposizioni particolari	33
59.	Accordi settoriali	33
60.	Accordi aziendali	34
61.	Valutazione delle necessità e delle esperienze	35

Sezione III: Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali	35
62. Ristrutturazioni aziendali	35
63. Collaborazione tra le parti contraenti	35
64. Piano sociale	35
Disposizioni finali	36
65. Adeguamento dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti locali	36
66. Domicilio legale e foro	36
67. Validità temporale	36
Disposizioni transitorie	
Appendice 1	Elenco delle imprese
Appendice 2	Estratti del CO e della LL
Appendice 3	Premi di fedeltà
Appendice 4	Cessione dei diritti d'autore e dei diritti affini
Appendice 5	Ordinamento di partecipazione

Indice analitico

Abbreviazioni

LL	Legge sul lavoro
LAKO	Commissione nazionale del Gruppo Migros
CCLN	Contratto collettivo di lavoro nazionale per il Gruppo Migros
FCM	Federazione delle Cooperative Migros
CPM	Cassa Pensioni Migros
ASPM	Associazione Svizzera del Personale della Macelleria
CO	Codice delle obbligazioni
SIC Svizzera	Società Svizzera degli Impiegati di Commercio
LAINF	Legge sull'assicurazione contro gli infortuni

Sezione I: Disposizioni generali

Scopo e campo d'applicazione

1. Scopo

Nell'interesse delle imprese Migros e dei loro collaboratori d'ambo i sessi, il presente contratto si prefigge:

- a) di fissare le condizioni di lavoro;
- b) di promuovere i buoni rapporti fra il datore di lavoro e le collaboratrici e i collaboratori;
- c) di rafforzare la collaborazione tra le parti contraenti;
- d) 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 firmatarie.

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 e tutti i collaboratori a tempo pieno o a tempo parziale assunti dalle imprese Migros, ai sensi della cifra 2.2, a tempo indeterminato o determinato.

3.2 Il presente contratto non si applica alle collaboratrici e ai collaboratori seguenti:

- a) ai membri della direzione e ai quadri;
- b) alle collaboratrici e 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 e ai collaboratori che svolgono un'occupazione accessoria in un'impresa Migros; per occupazione accessoria si intende qualsiasi attività esercitata al di fuori dell'occupazione quale dipendente a tempo pieno oppure al di fuori dei limiti ordinari dell'attività lucrativa indipendente;

d) alle collaboratrici e ai collaboratori che svolgono già altrove un'occupazione principale e il cui tasso di occupazione risulta di conseguenza inferiore al 20 per cento di un'occupazione a tempo pieno;

e) alle persone in formazione; tuttavia, le disposizioni del presente contratto si applicano per analogia agli apprendisti;

le persone in formazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono chiedere di essere assoggettate al presente contratto se si impegnano per iscritto ad adempiere gli obblighi connessi all'assoggettamento;

f) alle persone che hanno raggiunto l'età di pensionamento AVS e a quelle che percepiscono una rendita di vecchiaia dall'AVS o prestazioni di vecchiaia dalla previdenza professionale obbligatoria e sovraobbligatoria.

3.3 Non sono esclusi dall'assoggettamento al presente contratto le collaboratrici e i collaboratori che, con il consenso dell'impresa Migros, rimangono al servizio della stessa oltre l'età di pensionamento regolamentare della CPM e differiscono il percepimento della rendita di vecchiaia.

Relazioni con altri regolamenti

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

4.1 I contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali contengono disposizioni proprie alle singole imprese e disposizioni di attuazione del presente contratto. Quest'ultimo prevale sui contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali.

4.2 Le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro o regolamenti locali che sono in conflitto con disposizioni del presente contratto sono nulle e vengono sostituite dalle corrispondenti disposizioni di quest'ultimo.

5. Relazioni con altri contratti collettivi di lavoro

Restano riservati i contratti collettivi di lavoro di determinati settori che vincolano obbligatoriamente le imprese e i loro collaboratori o categorie di lavoratori di ambo i sessi.

Commissione paritetica

6. Costituzione e composizione

6.1 Per promuovere una collaborazione fondata sulla lealtà e la fiducia reciproche tra le parti contraenti e la Commissione nazionale, e per attuare il presente contratto, viene istituita una Commissione paritetica.

6.2 La Commissione paritetica si compone di un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Inoltre, le associazioni di lavoratori firmatarie e la Commissione nazionale del Gruppo Migros designano ciascuna un rappresentante o una rappresentante.

6.3 Le riunioni della Commissione paritetica sono presiedute dal / dalla presidente della Direzione generale della FCM o da un membro da lui / lei designato della Direzione generale. La funzione di sostituto del presidente della Commissione paritetica è assunta da un rappresentante o una rappresentante dei lavoratori.

6.4 La Commissione paritetica assume in buona armonia i compiti e le competenze che le vengono assegnati. Essa delibera all'unanimità.

7. Compiti e competenze

7.1 Nell'ambito della partecipazione sociale, la Commissione paritetica garantisce la collaborazione tra le parti contraenti e la Commissione nazionale e veglia inoltre al rispetto e all'attuazione del presente contratto.

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

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

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

La stessa facoltà è riconosciuta alle parti ai sensi della cifra 59.3 del presente contratto se nel corso delle loro trattative non riescono a raggiungere un'intesa per la conclusione di un accordo settoriale. Per gli accordi aziendali si applica la cifra 60.6 del presente contratto.

7.3 In caso di controversie in merito agli adeguamenti salariali o alla definizione del salario minimo ai sensi delle cifre 36.2 e 36.4 del presente contratto, le parti contraenti possono appellarsi alla Commissione paritetica per un tentativo di conciliazione. A tale scopo occorre designare un presidente o una presidente neutrale.

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

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

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

Commissioni del personale e Commissione nazionale del Gruppo Migros

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

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

9. Commissioni del personale delle aziende

- 9.1** All'interno delle imprese vengono designate Commissioni del personale che assumono, in qualità di parti sociali, la difesa degli interessi comuni delle collaboratrici e dei collaboratori nei confronti delle direzioni aziendali. Le Commissioni del personale e le direzioni aziendali intrattengono, per il bene dell'impresa e dei suoi collaboratori d'ambo i sessi, una stretta collaborazione improntata alla fiducia, ossequiosa del principio della buona fede.
- 9.2** I diritti e gli obblighi delle Commissioni del personale e la loro collaborazione con le direzioni aziendali sono retti dall'Ordinamento di partecipazione, il quale figura nell'appendice 5 del presente contratto. L'Ordinamento di partecipazione è oggetto di un accordo particolare tra la Commissione nazionale del Gruppo Migros e le imprese Migros, rappresentate in tale contesto dalla FCM. L'Ordinamento di partecipazione stabilisce quali delle disposizioni in esso contenute hanno carattere dispositivo, a quali disposizioni non è invece assolutamente possibile derogare e a quali di esse è possibile derogare unicamente a favore delle Commissioni del personale.
- 9.3** Entro i limiti previsti dall'Ordinamento di partecipazione, le imprese possono definire liberamente, nei loro regolamenti, i diritti e gli obblighi delle Commissioni del personale. I regolamenti saranno oggetto di un accordo tra la direzione aziendale delle imprese e la Commissione del personale. Il relativo accordo aziendale deve essere avere una validità temporale limitata. I regolamenti sono a disposizione delle associazioni firmatarie.

10. Commissione nazionale del Gruppo Migros

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

Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro

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

- 11.1** Le parti contraenti si impegnano a salvaguardare la pace del lavoro e a rinunciare a qualsiasi misura di lotta. L'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro ha carattere illimitato e non riguarda soltanto gli oggetti disciplinati dal presente contratto.
- 11.2** L'obbligo di salvaguardare la pace del lavoro ai sensi della cifra 11.1 sussiste anche per le singole imprese e per i singoli collaboratori di ambo i sessi. La FCM si impegna, qualora le circostanze lo esigano, a intervenire presso le imprese; l'obbligo di intervenire sussiste anche per le associazioni di lavoratori firmatarie nei confronti dei loro membri.
- 11.3** Nella loro comunicazione, le parti contraenti agiscono secondo il principio della buona fede. Esse evitano in particolare di rendere pubblica qualsiasi discussione prima della conclusione di procedure di mediazione, di conciliazione e di arbitrato.

12. Arbitrato

- 12.1** Per preservare la pace del lavoro e per giudicare le controversie in merito all'interpretazione e all'applicazione del presente contratto, viene istituito un tribunale arbitrale. Il tribunale arbitrale può essere adito da ciascuna delle parti contraenti e dalla Commissione nazionale del Gruppo Migros. Il lodo arbitrale è vincolante. Il tribunale arbitrale decide in via definitiva.

- 12.2** Il tribunale arbitrale si compone di un presidente e di due arbitri per parte. Questi vengono nominati caso per caso dalla FCM per una parte e dalle associazioni di lavoratori firmatarie e/o dalla Commissione nazionale per l'altra parte. Funge da segretario un giurista designato dal presidente del tribunale.
- 12.3** Il o la presidente viene designato congiuntamente dalle parti contraenti caso per caso. Se le parti contraenti non riescono a raggiungere un'intesa, la designazione è deferita al presidente del Tribunale cantonale del Canton Zurigo.
- 12.4** Il tribunale arbitrale ha sede a Zurigo.
- 12.5** Il procedimento è retto dal Concordato sull'arbitrato del 27 agosto 1969.

Disposizioni contrattuali

Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro

13. Stipulazione del contratto di lavoro

- 13.1** Il contratto di lavoro con ogni singola collaboratrice o collaboratore viene stipulato per scritto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da essa incaricato.
- 13.2** Salvo accordi contrari, i primi due mesi vengono considerati come tempo di prova. Il tempo di prova può essere prolungato per iscritto fin a un massimo di tre mesi.
- 13.3** Se viene effettivamente ridotto a causa di malattia, infortunio o adempimento di obblighi legali non assunti volontariamente, il tempo di prova viene prolungato di un periodo equivalente.

14. Calcolo degli anni di servizio

- 14.1** Per anno di servizio si intende il periodo di un anno calcolato dalla data prevista dal contratto dell'entrata in funzione in un'impresa (eccezione: cifra 30.2), incluso il periodo di apprendistato in una tale impresa.
- 14.2** Se un collaboratore o una collaboratrice che ha lasciato l'impiego rientra entro 12 mesi al servizio della stessa impresa, gli anni di servizio accumulati fino all'uscita vengono interamente presi in considerazione nel calcolo degli anni di servizio. Il periodo di interruzione e i congedi non pagati non vengono presi in considerazione ai fini del calcolo degli anni di servizio.
- 14.3** Le modalità di calcolo previste alla cifra 14.2 si applicano nei casi in cui il rientro ha avuto luogo dopo il 31 dicembre 1986.
- 14.4** Per quanto riguarda i diritti nei confronti della CPM e della partecipazione finanziaria dei collaboratori, il calcolo degli anni di servizio è retto esclusivamente dalle pertinenti disposizioni dei relativi regolamenti.

15. Fine del rapporto di lavoro

15.1 Riservata la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 segg. CO; vedi appendice 2), il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti rispettando i termini di preavviso minimi seguenti:

a) durante il tempo di prova, 7 giorni;

b) dopo il tempo di prova, con scadenza per la fine di un mese:

nel primo anno di servizio, 1 mese;

- dal secondo al nono anno di servizio, 2 mesi:

- dal decimo anno di servizio, 3 mesi.

15.2 La disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'impresa può essere data soltanto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da questa incaricato.

15.3 In linea di principio, la disdetta deve essere notificata per iscritto. La disdetta notificata verbalmente è ammessa, ma deve essere confermata per iscritto.

La parte che inoltra la disdetta deve motivarla per iscritto se la controparte lo chiede.

15.4 La disdetta deve pervenire alla controparte al più tardi l'ultimo giorno feriale che precede l'inizio del termine di disdetta e durante l'orario di lavoro. Si reputa pervenuta se il destinatario ne prende conoscenza o dovrebbe essere in grado di farlo secondo il principio della buona fede. Se la controparte rifiuta di accettare la disdetta scritta, essa prende effetto se notificata verbalmente tra presenti. Tra assenti, si reputa pervenuta al momento in cui l'interessato rifiuta di prendere conoscenza della notificazione scritta.

15.5 La protezione dalla disdetta è disciplinata agli articoli 336 e seguenti CO (vedi appendice 2).

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

15.7 Il normale rapporto di lavoro cessa senza disdetta con l'inizio del pagamento della rendita di invalidità totale da parte della CPM. 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 della collaboratrice o del collaboratore in questione, oppure, se non si possono trovare altre soluzioni, verrà disdetto.

Diritti e doveri generali delle collaboratrici e dei collaboratori

16. Protezione della personalità

- 16.1** Le imprese rispettano e proteggono la personalità delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori e usano il dovuto riguardo per la loro salute.
- 16.2** Le imprese si adoperano affinché tra le collaboratrici e i collaboratori regni un clima di reciproco rispetto e di tolleranza che escluda pregiudizi e discriminazioni fondate sul sesso, sull'età, sulla provenienza, sulla razza, sull'orientamento sessuale, sulla lingua, sulla posizione sociale, sullo stile di vita, sulle convinzioni religiose, filosofiche o politiche o su una disabilità fisica, mentale o psichica, e che precluda molestie e danni alla salute. Per prevenire il mobbing, le imprese instaurano una cultura della comunicazione aperta e senza paure. Per mobbing si intende lo sviluppo sul posto di lavoro di conflitti in cui singole persone vengono insistentemente e durevolmente messe alle strette da colleghi e/o superiori.
- 16.3** Le imprese si adoperano al fine di impedire che vengano inflitte molestie sessuali sul posto di lavoro. Per molestie sessuali si intende qualsiasi atto a sfondo sessuale sgradito a una delle parti. Le imprese emanano direttive in proposito.

17. Protezione dei dati

- 17.1** Le imprese rispettano e proteggono la personalità delle collaboratrici e dei collaboratori anche nel campo dell'informatica.
- 17.2** L'archiviazione e la memorizzazione di dati personali devono essere limitate alle necessità operative aziendali.
- 17.3** Le imprese adottano le misure necessarie per proteggere i dati personali delle collaboratrici e dei collaboratori contro la trasmissione e l'accesso abusivi.
- 17.4** Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di conoscere i dati archiviati o memorizzati che li concernono e di esigere la rettifica di eventuali informazioni errate. Di norma, il visionamento dei dati si effettua di persona e sul posto.
- 17.5** Il genere e l'estensione della partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori o dei loro rappresentanti nel campo della protezione dei dati sono determinati nei regolamenti interni delle singole imprese.

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

La cessione dei diritti d'autore e dei diritti di protezione affini è disciplinata nell'appendice 4.

19. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

- 19.1** La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute in azienda e sul posto di lavoro servono a proteggere le collaboratrici e i collaboratori dai danni conseguenti a infortuni, malattie professionali e problemi di salute associati al lavoro svolto. Le imprese, le loro collaboratrici e i loro collaboratori si adoperano per imporre tutte le

misure necessarie alla protezione della salute e alla prevenzione di infortuni e malattie professionali. La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute rappresentano un compito congiunto dell'impresa e dei collaboratori.

- 19.2** Le collaboratrici e i collaboratori sono tenuti in particolare a favorire l'attuazione delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute; osservare spontaneamente le norme di sicurezza, indossare gli equipaggiamenti di protezione personali, utilizzare i dispositivi di sicurezza, mettere in atto e ottenere nel migliore dei modi l'organizzazione della sicurezza e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

20. Perfezionamento professionale

Per poter adempiere nel migliore dei modi i compiti loro assegnati, le collaboratrici e i collaboratori devono disporre oltre che della formazione anche di un opportuno perfezionamento professionale. Pertanto, verranno con loro regolarmente concordate, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro, dal sesso e dal rango gerarchico, misure di sviluppo individuali che tengano conto dei bisogni individuali e delle esigenze aziendali. La direzione aziendale decide in via definitiva sui presupposti in ogni singolo caso.

21. Pari opportunità per donne e uomini

- 21.1** Le parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione delle pari opportunità all'interno del Gruppo Migros. In caso di necessità, discutono le questioni che emergono in tale contesto in seno alla Commissione paritetica.

- 21.2** Alle imprese si raccomanda in particolare

- di promuovere il perfezionamento professionale delle donne;
- di favorire le possibilità di avanzamento per le donne;
- di agevolare e promuovere il reinserimento delle donne nella professione svolta originariamente o in una nuova professione.

22. Libertà di coalizione e di associazione

- 22.1** Il legittimo esercizio della libertà di coalizione e di associazione delle collaboratrici e dei collaboratori è garantito. Essi sono pertanto liberi di aderire a sindacati, federazioni, partiti politici, associazioni e analoghe organizzazioni.
- 22.2** La libertà di coalizione costituisce la base naturale dei rapporti tra le parti sociali. Il suo legittimo esercizio è garantito tanto da parte del datore di lavoro quanto da quella dei lavoratori. In particolare, le collaboratrici e 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 e ai collaboratori. In particolare, l'attività sindacale e la difesa di diritti contrattuali non possono costituire motivo di disdetta.
- 22.3** Nei confronti delle associazioni di lavoratori, le imprese hanno un atteggiamento positivo. Esse si impegnano ad ammettere il reclutamento di membri da parte delle associazioni di lavoratori firmatarie fintanto che tale attività non disturbi il normale svolgimento del lavoro.

23. Doveri di diligenza e di fedeltà, attività lucrative accessorie

- 23.1** Le collaboratrici e i collaboratori devono eseguire diligentemente il lavoro assegnato loro e tutelare con fedeltà i legittimi interessi dell'impresa.
- 23.2** I macchinari, gli utensili, le installazioni e gli impianti tecnici, i veicoli e le merci devono essere adoperati in modo corretto e con cura. Guasti e difetti devono essere annunciati immediatamente.
- 23.3** Le collaboratrici e i collaboratori devono gestire coscienziosamente le somme di denaro affidate loro.
- 23.4** L'esercizio di un'attività lucrativa accessoria è ammesso soltanto se la collaboratrice o 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 della collaboratrice o del collaboratore e non fa concorrenza all'impresa. In particolare, l'attività della collaboratrice o del collaboratore deve rispettare, includendo l'attività lucrativa accessoria, gli orari di lavoro massimi e i tempi di riposo minimi previsti dalla legge.

La collaboratrice o 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.

24. Divieto di accettare regali e favori

Le collaboratrici e 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, regali o vantaggi che vadano al di là di semplici attenzioni.

Orario di lavoro, lavoro straordinario e vacanze

25. 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 e dei collaboratori.

26. Durata normale del lavoro

26.1 La durata normale del lavoro settimanale per le collaboratrici e i collaboratori a tempo pieno è pari a 41 ore (tasso di occupazione = 100%). Essa deve essere rispettata in media nell'arco di un periodo massimo di 12 mesi. È considerata occupazione a tempo pieno (tasso del 100%) anche una durata normale del lavoro settimanale di 40 ore, se contemporaneamente la durata delle vacanze viene ridotta di una settimana.

26.2 Le imprese promuovono modelli di orario di lavoro innovativi, che consentano in particolare di conciliare meglio professione e famiglia.

26.3 Alle collaboratrici e 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.

26.4 Per le collaboratrici e i collaboratori che esercitano un'attività irregolare a tempo parziale nel quadro di un orario di lavoro annuo, occorre fissare una durata del lavoro indicativa, che dovrà essere rispettata, con una variazione del +/-20 per cento, su una media di 12 mesi. La durata del lavoro indicativa convenuta costituisce la base su cui va versato il salario. Quest'ultimo deve corrispondere al lavoro effettivamente prestato su una media di 12 mesi. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto e l'obbligo, per quanto possibile e da loro ragionevolmente esigibile, di compensare in un secondo tempo il lavoro già retribuito ma in realtà non ancora prestato. Se durante questo periodo l'orario di lavoro effettivo risulta regolarmente inferiore o superiore alla durata indicativa del lavoro prevista dal contratto, il contratto di lavoro individuale deve essere opportunamente adattato.

27. Orario di lavoro individuale

27.1 Se la direzione delle imprese e la Commissione del personale si sono intese a tale riguardo mediante un accordo aziendale, nei contratti individuali può essere convenuto un prolungamento della durata normale del lavoro settimanale ai sensi della cifra 26.1 o 58.1 del CCLN. L'orario prolungato non deve superare le 45 ore settimanali. Il prolungamento della durata normale del lavoro settimanale viene

compensato con vacanze supplementari e/o con un salario più elevato (opzione salario/tempo).

Se le collaboratrici e i collaboratori lo desiderano, e se la situazione aziendale lo permette, può essere concluso un accordo individuale sull'orario di lavoro.

27.2 La Commissione paritetica deve essere informata almeno una volta l'anno in merito a tali accordi aziendali e in merito alla portata degli accordi individuali sull'orario di lavoro stipulati con le collaboratrici e i collaboratori.

28. Pause

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

29. Lavoro straordinario

29.1 Le collaboratrici e i collaboratori sono tenuti a prestare ore di lavoro straordinario nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da loro in base al principio della buona fede. Le ore di lavoro sono considerate lavoro straordinario:

a) se sono state ordinate dall'impresa oppure se vengono prestate necessariamente dalle collaboratrici e dai collaboratori senza preciso ordine, per adempiere al loro obbligo di diligenza e di fedeltà;

b) se la durata normale del lavoro settimanale prevista alla cifra 26 o 58.1 o l'orario di lavoro settimanale convenuto ai sensi della cifra 27 vengono in media superati nel corso di determinati periodi di tempo; questi periodi di tempo devono essere convenuti dalle imprese con le collaboratrici e i collaboratori o con i loro rappresentanti; rimane riservata la cifra 29.4.

29.2 Il lavoro straordinario ai sensi della cifra 29.1 deve in linea di massima essere compensato mediante tempo libero di durata equivalente (rapporto 1:1).

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

29.4 Il lavoro prestato dalle collaboratrici e dai collaboratori occupati a tempo parziale costituisce lavoro straordinario se viene superata la durata del lavoro convenuta nel contratto individuale. Il lavoro che eccede tale durata normale deve essere compensato mediante tempo libero di durata equivalente o retribuito tenendo conto del supplemento minimo legale del 25 per cento.

29.5 In deroga alle cifre 29.2 e 29.3, è possibile convenire per quanto concerne il lavoro straordinario, che le ore supplementari che devono essere prestate normalmente, vengano compensate con un importo forfettario; oppure che le ore supplementari vengano retribuite con il supplemento di salario soltanto quando occorre lavorare oltre le ore supplementari che devono essere prestate normalmente. Se tale lavoro straordinario viene retribuito con un importo forfettario, versato alla fine dell'anno civile. Tuttavia, l'importo forfettario è dovuto unicamente se in media è stata prestata almeno un'ora di lavoro straordinario per settimana su una media di 12 mesi.

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

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

30. Durata delle vacanze

30.1 Per ogni anno civile, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto, tenuto conto della cifra 30.2, alle seguenti vacanze pagate:

a) a decorrere dal primo giorno di lavoro stabilito nel contratto e fino al 20° anno di servizio (riservate le lett. b, c o d) 5 settimane

b) giovani fino a 20 anni compiuti e apprendisti 6 settimane

a) a decorrere dal 21° anno di servizio o dall'età di 50 anni 6 settimane

a) a decorrere dal 31° anno di servizio o dall'età di 60 anni 7 settimane

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

- se il diritto dipende dagli anni 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.

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

30.4 Il godimento di vacanze durante un'incapacità lavorativa totale o parziale comprovata da certificato medico deve essere approvato dalla direzione aziendale o dal servizio da questa designato. 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.

31. Diritto proporzionale alle vacanze

- 31.1** 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 la collaboratrice o il collaboratore ha preso troppe vacanze, gli sarà detratto dal salario un importo corrispondente.
- 31.2** Le assenze dal lavoro fino a tre mesi per anno civile, dovute a malattia, infortunio, gravidanza, parto, 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.
- 31.3** Se è inabile al lavoro per un intero anno civile, la collaboratrice o 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 la collaboratrice o il collaboratore non è mai stato abile al lavoro.

32. 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.

33. Attività lucrative durante le vacanze

- 33.1** 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.
- 33.2** Se durante le vacanze la collaboratrice o il collaboratore svolge attività lucrative non autorizzate per conto di terzi, l'impresa può rifiutarsi di corrispondere il salario delle vacanze o esigere la restituzione del salario delle vacanze già versato.

Assenze e congedi

34. Assenze

- 34.1** Per ragioni familiari urgenti o avvenimenti particolari improrogabili, viene concesso dietro richiesta un congedo straordinario nella misura seguente, senza riduzione del diritto al salario o alle vacanze:

- | | |
|--|---------------------|
| a. proprio matrimonio | 3 giorni lavorativi |
| b. matrimonio di genitori, fratelli e sorelle, figli o abiativi (figli di figli) | 1 giorno lavorativo |

- | | |
|---|----------------------|
| c. decesso del coniuge o del convivente, di figli propri o di un genitore | 5 giorni lavorativi |
| d. decesso del suocero o della suocera, rispettivamente di un genero, di una nuora o di un fratello o una sorella | 2 giorni lavorativi |
| e. decesso di un nonno o una nonna, di abiatci, di un cognato o una cognata, di una zia o uno zio | 1 giorno lavorativo |
| f. trasloco in un altro appartamento (eccettuato il trasloco in un altro monolocale ammobiliato) | 1 giorno lavorativo |
| g. riconsegna dell'equipaggiamento militare | ½ giornata di lavoro |

I genitori acquisiti (patrigno e matrigna) e affidatari sono equiparati ai genitori naturali, le coppie omosessuali ai coniugi e conviventi.

Il diritto al congedo straordinario è riconosciuto soltanto in diretta concomitanza temporale con le ragioni familiari urgenti o con l'avvenimento particolare improrogabile. Inizia il giorno in cui si verifica la ragione familiare urgente o l'avvenimento particolare improrogabile e termina, contando da quel giorno, al termine dei giorni lavorativi accordati a tal fine.

La richiesta può essere presentata e accettata retroattivamente se in quel momento la collaboratrice o il collaboratore si è trovato nell'impossibilità di lavorare a causa della ragione familiare urgente o dell'avvenimento particolare improrogabile. La collaboratrice o 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.

- 34.2** Un giorno lavorativo corrisponde a un quinto della durata settimanale del lavoro stabilita per contratto.
- 34.3** In determinati casi motivati, le imprese possono accordare congedi pagati anche oltre quanto previsto alla cifra 34.1.
- 34.4** Le assenze ai sensi della cifra 34.1 che cadono durante le vacanze non possono essere compensate.
- 34.5** Alle collaboratrici o ai collaboratori che, in caso di malattia di un figlio proprio o di un familiare che vive nella stessa economia domestica e nel territorio di validità del presente contratto, comprovano di non avere a disposizione nessuna persona che possa prendersene cura, è di regola accordato a tal fine un congedo fino a tre giorni con pieno diritto al salario. I minori accolti per la cura e l'educazione conformemente all'ordinanza del 19 ottobre 1977 sull'accoglimento di minori a scopo di affiliazione e di adozione sono equiparati ai figli propri. Le cifre 43.6 e 43.7 si applicano per analogia.

35. Convegni e corsi

- 35.1** 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.
- 35.2** I membri delle associazioni contraenti che intendono partecipare a corsi o convegni della loro associazione devono presentare tempestivamente ai servizi aziendali designati una domanda di congedo di formazione corredata del programma. Su simili richieste si deciderà di caso in caso.
- 35.3** I congedi per attività giovanili extrascolastiche vengono accordati entro i limiti dell'articolo 329e CO. In linea di principio, non sussiste alcun diritto al pagamento del salario. Il salario viene versato se la perdita di guadagno non viene indennizzata dall'organizzatore della manifestazione e se non sussistono pretese ai sensi della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno.

Retribuzione

36. Salari e trattative salariali

- 36.1** I salari delle collaboratrici e dei collaboratori sono oggetto di accordi speciali. L'accordo sul salario viene definito sistematicamente in considerazione della funzione e della prestazione. Per un lavoro equivalente, donne e uomini hanno diritto allo stesso salario.
- 36.2** Le parti contraenti conducono periodicamente, di regola ogni anno, trattative su eventuali adeguamenti salariali per l'inizio del nuovo anno civile. Definiscono una fascia di variazione che tenga 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 un salario mensile lordo per collaboratrici e collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa, senza formazione professionale e che esercitano un'occupazione a tempo pieno.

Nel quadro delle trattative previste all'articolo 36.4 vengono definiti, sulla base dei corrispondenti salari minimi, salari di riferimento per regione economica. Il salario di riferimento definisce, sulla base del salario minimo, il salario mensile lordo per collaboratrici e collaboratori ventenni è un salario mensile lordo per collaboratrici e collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa, senza formazione professionale e che esercitano un'occupazione a tempo pieno nella corrispondente regione economica. Fanno stato le regioni economiche delle cooperative Migros. Nel fissare il salario di riferimento si tiene conto delle

differenze regionali relative al livello dei salari risultanti dalla Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) per grandi regioni della Svizzera, effettuata dall'Ufficio federale di statistica.

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

Per salario mensile lordo di cui della presente disposizione si intende in linea di principio il salario determinante nel senso della legislazione in materia di AVS. Fanno parte del salario mensile lordo tutte le prestazioni che l'impresa versa regolarmente alla collaboratrice o al collaboratore alla scadenza usuale nell'ambito dei versamenti periodici del salario, per le prestazioni lavorative contrattualmente pattuite.

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

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

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

36.3 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.

36.4 Nel quadro della fascia salariale convenuta tra le parti contraenti, la Commissione del personale e la direzione delle imprese stabiliscono, nell'ambito dell'accordo aziendale, l'ammontare degli adeguamenti salariali. A tale riguardo tengono conto in particolare dell'andamento passato degli affari, delle prospettive future e della competitività dell'impresa nonché del costo della vita per le collaboratrici e i collaboratori.

36.5 Nel quadro degli accordi previsti alla cifra 36.2, singole imprese possono essere eccettuate del tutto o in parte dagli adeguamenti salariali se per ragioni economiche non sono in grado di concederli. Questa regola si applica per analogia anche ai settori di cui alla cifra 57 se ciò è stato appositamente previsto in un accordo settoriale in base alla cifra 59 al fine di garantire la loro competitività e uno sviluppo sostenibile dell'occupazione.

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

37. Tredicesima

37.1 Le collaboratrici e 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.

37.2 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.

37.3 In caso di assenze, la tredicesima mensilità viene ridotta nella misura in cui, alla scadenza dei termini previsti alla cifra 43.1, l'impresa è liberata dall'obbligo di pagamento del salario.

38. Assegni familiari

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

39. Indennità e supplementi

Le indennità e i supplementi il cui versamento non è obbligatoriamente previsto dalla legge, o che eccedono i minimi previsti dalla legge, vengono definiti dalle imprese. Dette indennità e supplementi possono essere inclusi in un accordo settoriale ai sensi della cifra 59 o in un accordo aziendale ai sensi della cifra 60.

40. Cessioni di salario

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

41. Partecipazione finanziaria e premi di fedeltà

- 41.1** Per le collaboratrici e i collaboratori che sono assoggettati al presente contratto è prevista una partecipazione finanziaria. Le forme di partecipazione, le condizioni e l'entità del diritto delle collaboratrici e dei collaboratori alla partecipazione sono definite dal regolamento vigente al momento, emanato dai competenti organi del Gruppo Migros.
- 41.2** 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 3).

Salario in caso di impedimento al lavoro

42. Principio

- 42.1** Se la collaboratrice o il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare, risultano applicabili le cifre 43 a 51.

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 34 e 35 del presente contratto, ha diritto alla compensazione del salario completo ai sensi della cifra 42.2 per il tempo limitato previsto dell'articolo 324a CO.

- 42.2** Nel caso in cui il datore di lavoro ha l'obbligo di pagamento continuato del salario, il salario riconosciuto alla collaboratrice o al collaboratore corrisponde al salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse).
- 42.3** Qualora al salario subentrino prestazioni sostitutive del medesimo, la retribuzione in caso di impedimento al lavoro non può essere superiore a quella che sarebbe stata corrisposta in caso di prestazione lavorativa. Si deve tener conto delle diverse deduzioni operate secondo che vi sia prestazione lavorativa o impedimento al lavoro.
- 42.4** 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 alla collaboratrice o al collaboratore nonostante la parziale inabilità e la prestazione lavorativa ridotta.

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

43. Malattia

43.1 L'impresa stipula per le collaboratrici e 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 e i collaboratori percepiscono per un periodo di 730 giorni un'indennità giornaliera di malattia pari al salario netto completo ai sensi della cifra 42.2. In caso di parziale incapacità lavorativa, l'indennità giornaliera è versata, nel periodo corrispondente, in proporzione al grado di incapacità lavorativa.

Alfine di garantire questa prestazione, l'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia copre per i primi tre mesi il 100 per cento del salario lordo e a partire dal quarto mese il 90 per cento del salario lordo.

43.2 L'indennità giornaliera è versata per ogni singolo caso di malattia. Il diritto previsto alla cifra 43.1 rinasce 30 giorni dopo la ripresa completa del lavoro, purché non si tratti di una ricaduta comprovata da certificato medico.

43.3 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.

43.4 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 ma, se l'incapacità lavorativa continua, al più tardi 180 giorni dopo la fine del rapporto di lavoro. Non vi è prolungamento della copertura se il rapporto di lavoro termina ai sensi della cifra 15.6 per raggiungimento dell'età di pensionamento regolamentare o per pensionamento anticipato.

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

43.5 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.

43.6 In caso di malattia, le collaboratrici e i collaboratori devono osservare quanto segue:

a) avvisare immediatamente il superiore e, su richiesta, inviargli un certificato medico;

b) se subentra una malattia durante le vacanze valgono le disposizioni previste alle cifre 30.3 e 30.4.

43.7 Se subentra una malattia all'estero, l'assenza è riconosciuta soltanto se la malattia viene annunciata immediatamente al superiore e se viene prodotto un certificato medico.

44. Infortunio

44.1 L'impresa assicura le collaboratrici e 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.

44.2 In caso di infortuni professionali e non professionali riconosciuti, l'impresa versa per almeno tre mesi prestazioni pari al salario completo ai sensi della cifra 42.1-3, al più tardi però fino al momento in cui inizia a essere versata una rendita.

44.3 Se l'assicurazione riduce le prestazioni, l'impresa può ridurre il complemento salariale in egual misura.

44.4 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 e dei collaboratori e viene dedotto mensilmente dal salario.

44.5 Se una collaboratrice o un collaboratore subisce un infortunio all'estero, la cifra 43.7 si applica per analogia.

44.6 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.

45. Gravidanza

45.1 Le collaboratrici incinte possono rivolgersi in qualsiasi momento al o alla responsabile del personale oppure al o alla superiore per discutere questioni riguardanti il rapporto di lavoro. Va trovata per tempo un'intesa riguardo alla futura impostazione del rapporto di lavoro, affinché si possa tener conto adeguatamente dei reciproci interessi e desideri.

45.2 La protezione delle collaboratrici incinte sul posto di lavoro rappresenta una preoccupazione prioritaria dell'impresa. L'impresa adotta, insieme alla

collaboratrice, tutti i provvedimenti necessari affinché la collaboratrice possa essere impiegata in modo tale, e possa beneficiare di condizioni di lavoro tali, da non mettere in pericolo la sua salute e quella del nascituro. A tal fine, la collaboratrice è tenuta a informare l'impresa in merito alla gravidanza subito dopo averne preso conoscenza.

- 45.3** Alle collaboratrici incinte è accordato, dietro richiesta, un congedo di gravidanza non pagato fino al parto.

46. Congedo per maternità e paternità

- 46.1** Dopo il parto la collaboratrice ha diritto a 16 settimane consecutive di congedo per maternità retribuito.

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

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

Il diritto al congedo termina dopo 16 settimane da quando è iniziato. Il diritto al congedo si estingue anticipatamente se la collaboratrice riprende integralmente o parzialmente l'attività lucrativa o se muore prima che siano trascorse 16 settimane.

- 46.3** L'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità spetta all'impresa nella misura e per il periodo in cui, durante il periodo del diritto all'indennità, versa alla collaboratrice il salario ai sensi della cifra 46.1.

- 46.4** La collaboratrice è tenuta a rimborsare le prestazioni di cui alla cifra 46.1 se:

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

In caso di uscita anticipata, le prestazioni di cui alla cifra 46.1 devono essere restituite proporzionalmente. L'articolo 324a CO è riservato. L'obbligo di restituzione viene a cadere se l'impresa disdice il rapporto di lavoro per un motivo non imputabile alla collaboratrice o se la collaboratrice disdice il rapporto di lavoro per un motivo di cui l'impresa è responsabile.

- 46.5** Alla nascita di un figlio proprio, al padre è concesso un congedo pagato di due settimane. Egli può inoltre chiedere fino a due settimane di congedo supplementare non pagato. Il congedo per paternità deve essere goduto entro un anno dalla nascita del figlio. Può essere goduto consecutivamente o in forma di

singoli giorni di congedo. La richiesta di congedo deve essere presentata per iscritto. Il momento e la durata del congedo paternità vengono definiti di comune accordo, in modo tale da conciliare al meglio le esigenze del collaboratore e della sua famiglia e quelle dell'impresa.

47. Fase familiare

- 47.1** L'impresa offre alle collaboratrici e ai collaboratori che si trovano nella fase familiare soluzioni flessibili entro i limiti delle sue possibilità.
- 47.2** Entro 12 mesi dalla fine del congedo maternità concesso alla dipendente, le collaboratrici e i collaboratori che hanno lasciato l'impresa hanno il diritto di essere nuovamente assunti, con il tasso di occupazione precedente, in un posto vacante nell'impresa in cui erano occupati prima dell'uscita.
- 47.3** Il diritto alla riassunzione è riconosciuto alla madre o al padre, se essi hanno lavorato o lavorano nella stessa impresa.

Servizio militare, di protezione civile o servizio civile in Svizzera

48. Servizio militare, di protezione civile o servizio civile

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

- a. per i collaboratori senza obblighi di mantenimento nei confronti di figli
 - fino a concorrenza del 75 per cento del salario netto completo ai sensi della cifra 42.2 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 42.2 durante i servizi normali e di avanzamento, fino a quattro settimane per anno civile;
- b. per i collaboratori con obblighi di mantenimento nei confronti di figli, fino a concorrenza del salario netto completo ai sensi della cifra 42.2.

48.2 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.

48.3 La partecipazione a corsi e corsi per monitori di "Gioventù e Sport", 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.

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

49. Indennità perdita di guadagno

49.1 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 alla collaboratrice o al collaboratore.

49.2 L'impresa versa alla collaboratrice o al collaboratore l'indennità di perdita di guadagno se questa è superiore alle prestazioni previste dalla cifra 48.

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

- 50.1** Se una collaboratrice o un collaboratore è impedito al lavoro a causa di un infortunio o di una malattia coperti dall'assicurazione militare, l'impresa corrisponde prestazioni fino a concorrenza del salario completo ai sensi della cifra 42.2 e 42.3.
- 50.2** La limitazione nel tempo di questo complemento salariale è disciplinata dall'articolo 324a CO.

51. Condizioni per il pagamento dei complementi salariali

- 51.1** Il salario previsto dalla cifra 48 è versato soltanto a condizione che la collaboratrice o il collaboratore, dopo l'ultimo proscioglimento dal servizio militare, continui il rapporto di lavoro come segue:
- a. per almeno sei mesi dopo la scuola reclute e dopo un impiego di lunga durata del servizio civile;
 - b. per almeno 12 mesi dopo i servizi di avanzamento e i servizi prestati come militare in ferma continuata.

In caso di uscita anticipata, i complementi salariali versati per l'ultimo servizio prestato devono essere rimborsati proporzionalmente. L'obbligo di restituzione viene a cadere se l'impresa disdice il rapporto di lavoro per un motivo non imputabile alla collaboratrice o al collaboratore o se la collaboratrice o il collaboratore disdice il rapporto di lavoro per un motivo di cui l'impresa è responsabile.

- 51.2** Ai militari che assolvono l'istruzione di base, il servizio normale e il servizio di avanzamento senza interruzione come militari in ferma continuata, i complementi salariali di cui alla cifra 48 sono versati per una durata superiore a 12 mesi soltanto se all'inizio del servizio il rapporto di lavoro durava da almeno sei mesi.
- 51.3** Se una collaboratrice o un collaboratore decide di frazionare l'assolvimento del servizio d'istruzione nell'Esercito svizzero (frazionamento), è considerato come ultimo proscioglimento dal servizio militare il momento in cui il servizio d'istruzione è stato assolto completamente.

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

Prestazioni in caso di decesso: cassa pensioni, indennità di partenza

52. Prestazioni in caso di decesso

52.1 Se una collaboratrice o un collaboratore muore durante il rapporto di lavoro, i superstiti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

a) ai superstiti ai sensi del "Regolamento per la garanzia di versamento di un capitale in caso di decesso" viene versato un capitale unico quale contributo finanziario supplementare;

b) agli altri superstiti sono versate le prestazioni prevista all'articolo 338 capoverso 2 CO (vedi appendice 2).

52.2 Il "Regolamento per la garanzia di versamento di un capitale in caso di decesso" è emanato dai competenti organi del Gruppo Migros. Le collaboratrici e i collaboratori o i loro superstiti ne ricevono una copia dietro richiesta.

52.3 Il capitale versato in caso di decesso è interamente finanziato dalle imprese ed è quindi esente dal pagamento di premi da parte delle collaboratrici e dei collaboratori.

52.4 Il capitale che deve essere versato ai superstiti ai sensi della cifra 52.1 lettera a sostituisce il pagamento continuato del salario in caso di morte previsto dall'articolo 338 capoverso 2 CO.

53. Cassa pensioni

53.1 In linea di principio, le collaboratrici e i collaboratori delle imprese vengono assicurati contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso presso la Cassa Pensioni della Migros (CPM), conformemente alle disposizioni del regolamento vigente al momento, emanato dai competenti organi del Gruppo Migros. Chi è tenuto ad assicurarsi in base al regolamento deve affiliarsi alla CPM.

53.2 Il contributo dovuto dalla collaboratrice o dal collaboratore è dedotto dal salario e versato alla CPM insieme a un contributo almeno di pari entità versato dall'impresa.

54. Indennità di partenza

54.1 Per i collaboratori che lasciano l'impresa dopo i 50 anni compiuti e dopo più di 20 anni di servizio, il diritto all'indennità di partenza è definito dagli articoli 339b e 339c CO.

54.2 L'impresa non deve alcuna indennità di partenza nella misura in cui un istituto di previdenza è tenuto a versare prestazioni che eccedono i contributi pagati dalla collaboratrice o dal collaboratore dedotte le spese per la copertura dei rischi di invalidità e morte.

Sezione II: Accordi settoriali e aziendali complementari

55. Funzione e obiettivi

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

56. Accordi complementari

56.1 Per realizzare tali obiettivi, le parti contraenti o le parti aziendali concludono accordi complementari al presente contratto. Gli accordi complementari sono conclusi in forma di accordi settoriali o di accordi aziendali. La conclusione, il contenuto, la durata e la fine degli accordi complementari sono disciplinati dalle cifre 57, 58, 59 e 60 del presente contratto.

56.2 Nel quadro degli accordi complementari, è possibile derogare alle disposizioni generali del presente contratto a favore o a detrimento delle collaboratrici e dei collaboratori. Non si possono prevedere deroghe a detrimento dei collaboratori alle cifre 16 a 24, 38 e 42 a 47; si possono prevedere deroghe alle cifre 26 e 30 soltanto conformemente alle disposizioni particolari di cui alla cifra 58. Le deroghe possono essere previste a tempo determinato o indeterminato.

57. Settori

57.1 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.

57.2 I settori sono segnatamente la gastronomia, i centri per il tempo libero, le Scuole Club, la logistica e la lavorazione della carne.

a. Il settore della gastronomia comprende le imprese o parti di imprese che offrono ai clienti prestazioni nel campo della ristorazione.

b. Il settore dei centri per il tempo libero comprende le imprese o parti di imprese che offrono ai clienti impianti sportivi, di gioco, di svago e il relax o che offrono manifestazioni e organizzazione di attività ricreative.

c. Il settore delle Scuole Club riunisce gli insegnanti delle imprese o parti di imprese che fungono da istituti di formazione e perfezionamento per la popolazione.

- d. Il settore della logistica è formato dalle imprese o parti di imprese che si occupano, nell'ambito della gestione delle merci, dell'immagazzinamento, condizionamento, imballaggio, commissionamento, trasporto e distribuzione ai punti vendita del commercio al dettaglio.
- e. Il settore della lavorazione della carne riunisce le imprese o parti di imprese che si occupano della produzione, trasformazione, affinamento e commercializzazione di carni e prodotti a base di carne.

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

58. Disposizioni particolari

58.1 La durata normale del lavoro ai sensi della cifra 26.1 del presente contratto può essere ridotta o prolungata entro una fascia che va da 39 a 43 ore (tasso di occupazione = 100%), con o senza compensazione salariale. Per gli insegnanti di cui alla cifra 57.2 lettera c del presente contratto, la fascia oraria spazia da 1'235 a 1'365 lezioni. Gli accordi che prevedono il prolungamento della durata normale del lavoro senza compensazione salariale devono avere una validità temporale limitata.

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

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

59. Accordi settoriali

59.1 L'accordo settoriale è inteso a predisporre le condizioni di lavoro per le imprese del settore e le loro collaboratrici e i loro collaboratori in modo da poter soddisfare le esigenze di competitività e le premesse di un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.

59.2 Per i settori definiti alla cifra 57, gli accordi complementari vengono conclusi sotto forma di accordo settoriale.

59.3 L'accordo settoriale è concluso tra la Commissione nazionale e le associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto e competenti per il settore in questione, per una parte, e dalle imprese del settore per l'altra parte. I lavoratori sono rappresentati da due membri della Commissione nazionale e, a seconda del settore, da due rappresentanti delle associazioni di lavoratori firmatarie.

Le imprese del settore sono rappresentate da un numero di rappresentanti uguale a quello dei rappresentanti dei lavoratori del settore. Il principio di maggioranza si applica tanto ai rappresentanti dei lavoratori quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro.

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

60. Accordi aziendali

60.1 L'accordo aziendale è inteso a predisporre, nel quadro del presente contratto, le condizioni di lavoro di un'impresa particolare nonché delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori in modo da poter soddisfare le esigenze di competitività e le premesse di un'evoluzione sostenibile dell'occupazione.

60.2 Deve essere stipulato un accordo aziendale in merito a tutti gli oggetti che in virtù del presente contratto devono essere regolati congiuntamente dalla Commissione del personale e dalla direzione aziendale dell'impresa, o sui quali deve essere adottato un accordo complementare ai sensi della cifra 56.

60.3 Un accordo complementare può essere concluso sotto forma di accordo aziendale soltanto se l'impresa non appartiene a uno dei settori definiti alla cifra 57. Gli accordi aziendali non possono prevedere deroghe alle cifre 30 e 36 del presente contratto.

60.4 Gli accordi aziendali che hanno per oggetto la durata normale del lavoro ai sensi della cifra 58.1 sono conclusi tra la Commissione del personale e la rappresentanza delle associazioni di lavoratori firmatarie del presente contratto che sono competenti per l'impresa in questione, per una parte, e dalla direzione aziendale dell'impresa per l'altra parte. I lavoratori sono rappresentati da due membri della Commissione del personale e due rappresentanti delle associazioni di lavoratori firmatarie. L'impresa è rappresentata da un numero uguale di rappresentanti della direzione aziendale. Il principio di maggioranza si applica tanto ai rappresentanti dei lavoratori quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro.

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

60.6 Se non riescono a raggiungere un'intesa nel corso delle loro trattative, le parti possono chiedere singolarmente alla Commissione paritetica di presentare una proposta di mediazione. Se la Commissione paritetica non riesce a raggiungere un'intesa, ciascuna delle parti può deferire il caso a un tribunale arbitrale. Il tribunale arbitrale può effettuare un tentativo di conciliazione prima di emettere il lodo. Il lodo del tribunale arbitrale è vincolante e definitivo. La composizione del tribunale arbitrale e il procedimento sono retti dalla cifra 12 CCLN. Alle controversie in merito agli adeguamenti salariali è applicabile, conformemente alla

cifra 36.3, esclusivamente la procedura prevista alla cifra 7.4 del presente contratto.

61. Valutazione delle necessità e delle esperienze

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

Sezione III: Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali

62. Ristrutturazioni aziendali

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

63. 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.

64. Piano sociale

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

L'obiettivo prioritario del piano sociale consiste nel procurare, attraverso una gestione attiva della mobilità, nuove prospettive professionali alle collaboratrici e ai collaboratori toccati. A 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 e dei collaboratori toccati.

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

Disposizioni finali

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

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

66. 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.

67. Validità temporale

67.1 Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2011 e rimane in vigore per quattro anni. Rimane riservata la cifra 67.2.

67.2 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 2012.

67.3 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.

67.4 Le parti contraenti si impegnano a intavolare tempestivamente, prima della scadenza del contratto, trattative in vista del suo rinnovo.

Disposizioni transitorie del contratto collettivo di lavoro nazionale per il Gruppo Migros 2007-2010, valesi fino al 31 dicembre 2010

Se viene concluso un accordo settoriale in applicazione della cifra 58.2 del presente contratto, risulterà applicabile la seguente disposizione transitoria:

il contratto collettivo di lavoro nazionale 2007-2010 per il Gruppo Migros non tocca i diritti alle vacanze acquisiti dalle collaboratrici e dai collaboratori prima della sua entrata in vigore sulla base del precedente contratto collettivo di lavoro nazionale.

Le collaboratrici e i collaboratori che prima dell'entrata in vigore del contratto collettivo di lavoro nazionale 2007-2010, non adempivano ancora le condizioni del diritto alla sesta e settima settimana di vacanze, sono equiparati ai collaboratori ai sensi del capoverso 1 della presente disposizione, se il diritto alla sesta e settima settimana di vacanze in base agli anni di servizio sorge entro tre anni dall'entrata in vigore del contratto collettivo di lavoro nazionale 2007-2010.