



**Contratto collettivo di lavoro
(CCL)
Valora Schweiz**

In vigore dal 1° gennaio 2018

© 2017, Corporate Human Resources

Informazioni sui documenti

Titolo	Contratto collettivo di lavoro (CCL)
Tipo di direttiva	Regolamento
Identificazione doc.	CHR021.06-R.GAV
Versione	06
Versione sostituita	CHR021.05-R.GAV del 1.1.2013
Data di redazione	2017
Entrata in vigore	1.1.2018
Nome file	CCL 2018
Autori	CHR/Valora e SIC

Owner

Funktion	Name	Unterschrift	Datum
Group HR Director	Jonathan Bodmer		23.10.2017

Freigabe

Funktion	Name	Unterschrift	Datum
CEO Valora	Michael Müller		24.10.2017
Group HR Director	Jonathan Bodmer		23.10.2017
Legal Counsel Valora	Romana Meyer		31.10.2017
CEO Kaufmännischer Verband Schweiz	Christian Zünd		26.10.2017
Leiterin Beruf und Beratung, Kaufmännischer Verband Schweiz	Karin Oberlin		24.10.2017
Leiterin Detailhandel, Kaufmännischer Verband Schweiz	Caroline Schubiger		25.10.2017

Le parti contrattuali sono:

Valora

valora

SIC – Società degli impiegati di commercio Svizzera

**kaufmännischer
verband**

Il presente CCL è stampato in lingua tedesca, francese e italiana. In caso di dubbio fa fede la versione in tedesco.

Indice

1	Ambito di applicazione e durata del contratto	5
1.1	Scopo	5
1.2	Ambito di applicazione	5
1.3	Non applicabilità	5
1.4	Partecipazione di collaboratori (CO Art. 356b par. 1)	5
1.5	Partecipazione di sedi in franchising e agenzie (CO Art. 356b par. 1)	6
1.6	Entrata in vigore, durata e disdetta	6
1.7	Trattative annuali.....	6
2	Esecuzione e rispetto del contratto	6
2.1	Commissione paritetica	6
2.2	Tribunale arbitrale	7
2.3	Codecisione, informazioni	7
2.4	Comitati del personale.....	7
2.5	Libertà d'associazione.....	8
2.6	Misure in caso di ristrutturazione interna e diminuzione dei posti di lavoro.....	8
2.7	Contributi al CCL	8
2.8	Tregua sindacale.....	8
3	Inizio e fine dei rapporti di lavoro.....	9
3.1	Assunzione.....	9
3.2	Periodo di prova	9
3.3	Secondo lavoro	9
3.4	Enti, funzioni.....	9
3.5	Condizioni di disdetta	9
3.6	Tutela della personalità e pari opportunità	10
3.7	Tutela della salute	10
3.8	Protezione dei dati.....	11
4	Salario	11
4.1	Determinazione del salario.....	11
4.2	Salari lordi minimi mensili.....	11
4.3	Tredicesima mensilità.....	12
4.4	Supplementi	12
4.5	Regali per anzianità di servizio	13
4.6	Sconto personale	13
4.7	Pagamento	13
5	Disposizioni sull'orario di lavoro e di riposo	13
5.1	Orario lavorativo settimanale	13
5.2	Pause giornaliere	14
5.3	Modifica della forma di assunzione (Salario orario - Salario mensile)	14
5.4	Piani di impiego	14
5.5	Straordinari.....	14
5.6	Giornate di riposo	15
5.7	Ferie	15
5.8	Giorni festivi.....	15
5.9	Giorni non lavorativi retribuiti.....	16
5.10	Incentivi e congedi di formazione.....	16
6	Sostituzione del salario e assicurazioni sociali.....	17
6.1	Salario in caso di impedimento in generale	17
6.2	Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.....	17
6.3	Assicurazione contro gli infortuni	17
6.4	Certificato medico.....	18
6.5	Servizio militare, civile o di protezione civile	18
6.6	Maternità	18

6.7	Congedo di maternità	18
6.8	Previdenza professionale	18
7	Altre disposizioni	19
7.1	Computo degli anni di servizio	19
7.2	Garanzia e responsabilità dei collaboratori	19

Condizioni contrattuali

(Parte a carattere obbligatorio)

1 Ambito di applicazione e durata del contratto

1.1 Scopo

Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è soggetto al principio generale della buona fede. Le parti contrattuali si impegnano a rispettare gli interessi bilaterali. Il presente CCL si prefigge di

- stabilire condizioni di lavoro adeguate ai tempi;
- mantenere e favorire buoni rapporti fra l'azienda e i collaboratori;
- favorire il progresso sociale ed economico nell'azienda;
- promuovere la collaborazione fra le parti contrattuali;
- superare le divergenze di opinione con una procedura regolare.

1.2 Ambito di applicazione

- 1.2.1 Il presente CCL è valido per tutti i collaboratori del Gruppo Valora Schweiz fatto salvo l'Art. 1.3 CCL.
- 1.2.2 Il presente CCL è valido per tutti i livelli di occupazione (collaboratori a tempo pieno, part-time e dipendenti con salario a ore).
- 1.2.3 Il presente CCL è valido per i livelli: collaboratori con formazione, collaboratori senza apprendistato e apprendisti fatte salve le disposizioni obbligatorie dei contratti di tirocinio.
- 1.2.4 Il presente CCL è valido per tutti i collaboratori delle sedi in franchising e agenzia di Valora che partecipano su base volontaria.

1.3 Non applicabilità

- 1.3.1 Non sono assoggettati al CCL i collaboratori di Valora a livello manageriale da A a D. Se per i collaboratori a livello manageriale non sono state concordate disposizioni diverse, allora il presente CCL è valido anche per loro.
- 1.3.2 Non sono assoggettati i collaboratori dell'industria alberghiera e della ristorazione, per i quali si applica il CCNL per l'industria alberghiera e della ristorazione o il CCL della panetteria, pasticceria, confetteria artigianale svizzera.

1.4 Partecipazione di collaboratori (CO Art. 356b par. 1)

- 1.4.1 Il presente CCL è valido anche per collaboratori che non sono membri della Società degli impiegati di commercio. Il contratto individuale di lavoro scritto vale come dichiarazione di partecipazione. Con la stipula del contratto di lavoro, i collaboratori si assoggettano alle disposizioni e condizioni del presente CCL; ciò andrà citato nel contratto individuale di lavoro.

- 1.4.2 Sottoscrivendo il presente CCL, le parti contrattuali dichiarano il proprio consenso alla partecipazione futura di tutti i collaboratori che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCL.

1.5 Partecipazione di sedi in franchising e agenzie (CO Art. 356b par. 1)

- 1.5.1 Il presente CCL è valido anche per tutte le sedi in franchising e agenzie indipendenti di Valora, che si assoggettano volontariamente al presente CCL con un accordo di partecipazione. Valora si impegna a fornire informazioni idonee a tali sedi in franchising e agenzie in merito alle esistenti possibilità di partecipazione volontaria.
- 1.5.2 Sottoscrivendo il presente CCL, le parti contrattuali dichiarano il proprio consenso alla partecipazione futura di tutte le sedi in franchising e agenzie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCL.

1.6 Entrata in vigore, durata e disdetta

- 1.6.1 Il presente CCL entra in vigore dal 1° gennaio 2018.
- 1.6.2 Il presente CCL rimane in vigore fino al 31.12.2020, dopodiché senza disdetta viene prorogato di volta in volta di un anno.
- 1.6.3 Il presente CCL può essere disdetto, con un preavviso di 6 mesi, ogni 31 dicembre (al più presto per il 31.12.2020).
- 1.6.4 Le parti contrattuali si impegnano ad iniziare le trattative sul rinnovo del contratto per tempo prima della scadenza del contratto.

1.7 Trattative annuali

In considerazione del risultato economico dell'azienda, della situazione economica generale, del mercato del lavoro e dei costi della vita, ogni anno ad aprile partiranno le trattative sull'adeguamento previsto dei salari e sull'orario di lavoro normale settimanale.

2 Esecuzione e rispetto del contratto

2.1 Commissione paritetica

- 2.1.1 Le parti contrattuali istituiscono una Commissione paritetica composta di al massimo sei membri di cui tre in rappresentanza dell'azienda e tre in rappresentanza della Società degli impiegati di commercio. Ciascuna organizzazione ha un voto. Il/la capo del personale del gruppo dell'azienda ha la Presidenza; la Vicepresidenza è affidata alla rappresentanza della Società Impiegati Commercio.
- 2.1.2 Le parti contraenti possono sottoporre alla Commissione paritetica differenze di opinioni e controversie in merito all'esecuzione del presente CCL, fra cui quelle in merito ai modelli di orario di lavoro e salariali ed uguaglianza.

- 2.1.3 La Commissione paritetica si riunisce almeno una volta all'anno. Altre sedute si tengono all'occorrenza.
- 2.1.4 Le responsabilità, competenze, decisioni, elezioni e la direzione della Commissione paritetica sono stabilite in un regolamento che deve essere approvato da tutte le parti contraenti.

2.2 Tribunale arbitrale

- 2.2.1 Le parti contraenti negoziano e superano le differenze direttamente. Per valutare le dispute in merito all'interpretazione del presente contratto, le parti contraenti possono affidare la competenza ad un Tribunale arbitrale. Se le parti non hanno disposto nulla qui di seguito, si applicano le disposizioni di cui al CPC (Art. 353 seg. CPC). Prima di adottare una decisione, il Tribunale arbitrale può avanzare una proposta di conciliazione.
- 2.2.2 Il Tribunale arbitrale è composto da un Presidente e 2 membri: la Società degli impiegati di commercio nomina 1 membro, Valora nomina 1 membro. Le nomine devono avvenire entro 30 giorni. Il Presidente del Tribunale Commerciale di Zurigo, oppure una persona designata dal Presidente del Tribunale Commerciale di Zurigo assume la Presidenza del Tribunale arbitrale. La sede del Tribunale arbitrale è Zurigo. La procedura deve essere eseguita il più rapidamente possibile.
- 2.2.3 Le spese procedurali vengono sostenute dalle parti contraenti in base alla decisione presa in merito dal Tribunale arbitrale.

2.3 Codecisione, informazioni

- 2.3.1 La codecisione a livello aziendale da parte della rappresentanza dei collaboratori è disciplinata dagli statuti aziendali e dalla Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.
- 2.3.2 I collaboratori hanno diritto di essere informati in tempo utile e in modo completo su tutti gli affari la cui conoscenza gli è necessaria per svolgere adeguatamente i propri compiti.

2.4 Comitati del personale

- 2.4.1 I collaboratori hanno diritto ad eleggere nei propri ambiti professionali i comitati del personale di cui al Regolamento organizzativo dei comitati del personale. I comitati del personale sono lo strumento a disposizione dei collaboratori per esercitare il diritto alla consultazione aziendale.
- 2.4.2 I diritti e doveri, i compiti e le competenze dei comitati del personale sono disciplinati dal Regolamento organizzativo dei comitati del personale in conformità a quanto disposto dalla Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese.
- 2.4.3 La Società degli impiegati di commercio supporta la collaborazione in atto nei comitati del personale fra azienda e collaboratori.
- 2.4.4 L'azienda sostiene i comitati del personale nell'esercizio delle loro attività, in particolare fornendo l'orario di lavoro necessario e possibilità di aggiornamento. Per misure di formazione e aggiornamento dei comitati del personale si può consultare la Società degli impiegati di commercio.

2.5 Libertà d'associazione

- 2.5.1 È garantita la libertà d'associazione.
- 2.5.2 Dall'appartenenza o meno ad un sindacato oppure organizzazione dei lavoratori non deve derivare alcuno svantaggio per i collaboratori.
- 2.5.3 Le parti contraenti possono affiggere inviti a sedute e assemblee, comunicazioni e supporti pubblicitari destinati ai propri membri nelle sedi ad essi preposte. Inoltre, è consentito il tesseramento.

2.6 Misure in caso di ristrutturazione interna e diminuzione dei posti di lavoro

- 2.6.1 Se in caso di ristrutturazione interna non si può escludere una diminuzione dei posti di lavoro e sono previsti licenziamenti, le parti contraenti concordano prestazioni del piano sociale allo scopo di consentire tramite sostegno mirato ai collaboratori interessati una soluzione definitiva ove possibile. Il piano sociale mira ad evitare o attenuare il più possibile difficoltà umane, sociali ed economiche per i collaboratori interessati.
- 2.6.2 Il piano sociale mira ad offrire ai collaboratori interessati una prospettiva professionale, a comunicare una posizione plausibile, ad accompagnarli nel riposizionamento professionale, a preservare e incentivare l'idoneità al mercato del lavoro con misure e offerte adeguate.
- 2.6.3 Tali misure vengono supportate e integrate da prestazioni finanziarie (preavviso di licenziamento, sgravi fiscali, prepensionamento, aiuto nella scelta della sede e nella ricerca di un posto di lavoro, ecc.).
- 2.6.4 Il piano sociale viene concordato fra il comitato personale competente e la Società degli impiegati di commercio da un lato, e l'azienda dall'altro.

2.7 Contributi al CCL

- 2.7.1 Per coprire i costi dell'esecuzione del presente CCL e le spese di formazione viene istituito un fondo di contributo al contratto. Esso servirà a cofinanziare soprattutto le misure di aggiornamento dei collaboratori assoggettati al presente CCL, nonché le misure di accompagnamento sociale.
- 2.7.2 A tutti i collaboratori assoggettati al CCL verrà detratto un importo pari a 5.00 CHF al mese dal salario. Gli apprendisti non pagano l'importo.
- 2.7.3 Le responsabilità e decisioni in merito alla gestione e all'utilizzo del contributo contrattuale sono stabilite in un regolamento che deve essere approvato da tutte le parti contraenti.

2.8 Tregua sindacale

Per il CCL di Valora vale assoluta tregua sindacale per tutte le aziende e rami aziendali rientranti nell'ambito di validità di Valora, nonché a tutte le aziende partecipanti ai sensi di 1.5.1.

Disposizioni giuslavoriste

(Parte normativa)

3 Inizio e fine dei rapporti di lavoro

3.1 Assunzione

I rapporti di lavoro vengono disciplinati in un contratto individuale di lavoro scritto.

3.2 Periodo di prova

Il periodo di prova non supera i 3 mesi ed è soggetto ad un termine di preavviso di licenziamento di 7 giorni ai sensi dell'accordo individuale di lavoro. In caso di abbreviazione effettiva del periodo di lavoro in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo di legge non assunto su base volontaria, il periodo di prova si prolunga di conseguenza.

3.3 Secondo lavoro

Per i collaboratori a tempo pieno, non è consentito un secondo lavoro senza previo consenso di Valora. Per i collaboratori part-time, il secondo lavoro è consentito senza autorizzazione, tuttavia Valora va informata prima di accettare il secondo lavoro e, inoltre, l'attività non può contravvenire l'obbligo di buona fede nei confronti dell'azienda. In entrambi i casi vanno rispettate le disposizioni cautelari di legge (orari di lavoro massimi e di riposo).

3.4 Enti, funzioni

Per l'espletamento di enti pubblici e l'assunzione di funzioni in altre aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni professionali e partiti politici, nonché per l'assolvimento del servizio militare durante l'orario di lavoro, è necessario ottenere il consenso scritto del datore di lavoro prima dell'accettazione.

3.5 Condizioni di disdetta

- 3.5.1 Al termine del periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto via licenziamento al termine di ogni mese:
- nel 1° anno di servizio con un preavviso di 1 mese
 - fra il 2° e il 9° anno di servizio con un preavviso di 2 mesi
 - dal 10° anno di servizio con un preavviso di 3 mesi
- 3.5.2 In un contratto individuale di lavoro è possibile concordare termini di disdetta più lunghi.
- 3.5.3 La disdetta deve essere comunicata per iscritto. La disdetta deve avvenire o essere trasmessa alla parte contraente entro l'ultimo giorno lavorativo prima che decorra il termine di disdetta.
- 3.5.4 Contratti di lavoro a tempo determinato non possono essere disdetti senza altro accordo scritto vigente, tranne se

- è stato concordato un termine di preavviso di licenziamento scritto;
- sussistono motivi che giustificano una disdetta senza preavviso.

3.5.5 Al raggiungimento dell'età pensionabile regolare, il rapporto di lavoro termina automaticamente; non è necessaria alcuna disdetta scritta.

3.6 Tutela della personalità e pari opportunità

3.6.1 Va tutelata l'integrità personale dei collaboratori. Qualsiasi violazione della dignità, con comportamenti, azioni, linguaggio e immagini va contrastata e rimossa. Non è ammessa una discriminazione in base al sesso, all'orientamento sessuale, all'appartenenza nazionale o religiosa o all'età.

3.6.2 L'azienda e i collaboratori lavorano assieme al fine di instaurare nell'azienda grazie alla comunicazione onesta un clima di rispetto reciproco e fiducia che possa evitare abusi, aggressioni, molestie sessuali e mobbing.

3.6.3 L'integrazione di collaboratori stranieri va sostenuta e andrà evitata un'atmosfera xenofoba.

3.6.4 Lo sviluppo professionale delle donne va incentivato nella misura indicata dalla legge federale sulle pari opportunità fra donne e uomini perseguendo i seguenti obiettivi:

- agevolazione dell'accesso delle donne alla formazione professionale,
- promozione dello sviluppo femminile nell'occupazione
- agevolazione delle possibilità di carriera per le donne

Per tale obiettivo si può ricorrere in particolare alla consulenza per la carriera e promuovere l'aggiornamento professionale personale.

3.7 Tutela della salute

3.7.1 Datore di lavoro e collaboratori lavorano congiuntamente per realizzare in azienda le misure necessarie per la tutela della salute e per prevenire infortuni e malattie professionali.

3.7.2 I collaboratori o i loro comitati del personale vanno informati e ascoltati in merito alle questioni inerenti la tutela della salute, problemi e rischi di nuovi prodotti e procedure che li riguardano.

3.7.3 Nell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, sono da rispettare in particolare le disposizioni previste in merito a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3.8 Protezione dei dati

3.8.1 L'azienda si impegna a

- limitare l'elaborazione di dati personali allo stretto necessario per l'azienda;
- acquisire dati personali solo in conformità con la legge e limitare l'accesso a tali dati personali solo a quei collaboratori che devono prenderne visione in virtù della loro funzione;
- comunicare informazioni sui collaboratori ad estranei solo previo consenso della persona interessata o se vengono legalmente richieste da autorità pubbliche;
- su richiesta, a garantire ai collaboratori la presa visione dei documenti loro riguardanti nel dossier del personale;
- su richiesta, a garantire ai collaboratori la presa visione dei documenti loro riguardanti memorizzati in formato elettronico;
- correggere dati personali errati;
- al termine del rapporto di lavoro, a cancellare i dati personali memorizzati in formato elettronico e non più necessari per scopi aziendali o delle autorità oppure statistici, nel rispetto degli obblighi legali.

3.8.2 Per il resto, si applica la legge federale sulla protezione dei dati.

3.8.3 I collaboratori che nell'espletamento della propria funzione elaborano dati personali, sono responsabili della tutela di tali dati e sono tenuti ad adottare misure idonee atte a garantire la protezione.

4 Salario

4.1 Determinazione del salario

Il salario viene concordato fra azienda e collaboratori. Elementi essenziali per la determinazione del salario sono funzione, responsabilità e prestazione dei singoli collaboratori. La determinazione del salario dei singoli collaboratori deve essere giustificabile sulla base di elementi di base. Donne e uomini che prestano lavori di equal valore hanno diritto al medesimo salario.

4.2 Salari lordi minimi mensili

4.2.1 Il salario lordo minimo mensile per il personale di vendita e gli altri settori ammonta a

	dal 1° gennaio 2018	dal 1° gennaio 2019
- per collaboratori senza formazione professionale	CHF 3'700.-	CHF 3'700.-
- per collaboratori con formazione professionale di due anni oppure al compimento del quinto anno di servizio	CHF 3'850.-	CHF 3'900.-
- per collaboratori con formazione professionale di tre anni	CHF 3'950.-	CHF 4'000.-
- per collaboratori con formazione professionale di quattro anni	CHF 4'100.-	CHF 4'100.-

4.2.2 Per il calcolo del salario dei dipendenti con retribuzione oraria si deve partire

- dal presupposto di 186 ore mensili per la settimana di 43 ore;
- dal presupposto di 184 ore mensili per la settimana di 42,5 ore;
- dal presupposto di 175,5 ore mensili per la settimana di 40,5 ore

4.2.3 Quale base della retribuzione fa stato il salario lordo AVS.

4.2.4 I salari degli apprendisti sono determinati a parte e vengono adeguati periodicamente.

4.3 Tredicesima mensilità

4.3.1 I collaboratori hanno diritto a una tredicesima mensilità.

4.3.2 La tredicesima mensilità viene versata al più tardi ogni anno con il salario del mese di dicembre.

4.3.3 I collaboratori che vengono retribuiti su base oraria, ricevono la quota della tredicesima mensilità (pari all' 8.33%) mensilmente con il versamento dello stipendio.

4.3.4 Per un anno di calendario incompleto sussiste il diritto al pagamento pro rata temporis.

4.3.5 Il diritto al pagamento della tredicesima mensilità decade se il rapporto di lavoro è disdetto durante il periodo di prova.

4.4 Supplementi

4.4.1 Per il lavoro serale regolare del personale di vendita e della logistica come da piani di impiego si deve corrispondere un supplemento salariale di 3.50 CHF all'ora. Con lavoro serale si intendono turni fra le ore 20 e le 23.

4.4.2 Per il lavoro notturno regolare del personale di vendita e della logistica come da piani di impiego si deve corrispondere un supplemento salariale di 3.50 CHF all'ora più un accredito di lavoro straordinario pari al 10%. Con lavoro notturno si intende la fascia fra le ore 23 e le 6 del mattino.

4.4.3 Il lavoro notturno, ai sensi dell'Art. 10 della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro), può essere fatto slittare.

4.4.4 Se il lavoro notturno regolare viene fatto slittare, la fascia fra le ore 5 e le 6 del mattino vale come lavoro mattutino, mentre quello fra le ore 23 e le 24 come lavoro serale, per il quale, come al 4.4.1 e 4.4.2 viene corrisposto un supplemento per il lavoro mattutino o serale di 3.50 CHF all'ora.

4.4.5 Per il lavoro notturno temporaneo, ai sensi dell'Art.17b della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro), viene corrisposto un supplemento del 25%.

4.4.6 I collaboratori che lavorano continuativamente di domenica, per il turno durante giorni festivi prescritti dalla legge ricevono le seguenti retribuzioni:

- il normale salario per le ore lavorate durante la giornata (salario normale)
- un supplemento di 7.00 CHF all'ora per le ore lavorate durante la giornata (supplemento domenicale e festivo)

4.4.7 I collaboratori che lavorano saltuariamente la domenica, ricevono un supplemento del 50% ai sensi dell'Art. 19 OLL.

4.5 Regali per anzianità di servizio

Vengono riconosciuti i seguenti regali per anzianità di servizio:

- Al termine del 5° anno di servizio	CHF 500.00
- Al termine del 10° anno di servizio	CHF 2'000.00
- Al termine del 20° anno di servizio	CHF 4'000.00
- Al termine del 30° anno di servizio	CHF 5'000.00
- Al termine del 40° anno di servizio	CHF 6'000.00
- Al termine del 50° anno di servizio	CHF 7'000.00

Questi premi sono da intendersi come importi lordi da pagare in base al singolo livello di occupazione. Per lo stipendio a ore ci si basa sull'occupazione media degli ultimi 12 mesi.

4.6 Sconto personale

I collaboratori hanno diritto ad acquistare prodotti a prezzo scontato in conformità al regolamento in vigore.

4.7 Pagamento

4.7.1 Il salario mensile deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese corrente tramite bonifico bancario o postale sul conto del collaboratore.

4.7.2 Il salario per dipendenti con salario orario deve essere pagato entro l'8 del mese successivo a quello di riferimento. I collaboratori appena assunti possono richiedere per il primo mese un acconto per il lavoro svolto.

5 Disposizioni sull'orario di lavoro e di riposo

5.1 Orario lavorativo settimanale

5.1.1 La durata dell'orario lavorativo settimanale (5 giorni) è di:

- per il personale di vendita 43 ore alla settimana
- per il personale di logistica 42,5 ore alla settimana
- per tutti gli altri settori 40,5 ore alla settimana

5.1.2 Con orario di lavoro si intendono anche le operazioni di preparazione e di riordino e anche il tempo di presenza se il collaboratore deve essere a disposizione e non può lasciare la postazione.

In caso di più sedi di lavoro nella stessa giornata, anche il tragitto da una sede all'altra conta come orario di lavoro.

5.1.3 Le pause non contano come orario di lavoro, se è possibile lasciare la postazione.

5.2 Pause giornaliere

In merito alle pause e loro organizzazione, si applicano in linea generale le disposizioni della Legge sul lavoro e tutte le altre disposizioni e regole vincolanti vigenti in merito.

Il lavoro deve essere interrotto con pause di almeno:

- un quarto d'ora se l'orario di lavoro quotidiano dura più di cinque ore e mezzo;
- mezz'ora se l'orario di lavoro quotidiano dura più di sette ore;
- un'ora se l'orario di lavoro quotidiano dura più di nove ore.

Le pause vengono considerate come ore di lavoro, se i dipendenti non possono lasciare il posto di lavoro.

Di norma le pause devono essere concesse alla metà dell'orario di lavoro. Se prima o dopo una pausa si ha un orario di lavoro parziale di oltre 5½ ore, allora va concessa una pausa ulteriore. Pause di oltre mezz'ora possono essere suddivise.

Per orari di lavoro flessibili, come nel caso dell'orario di lavoro elastico, per stabilire la pausa principale fa stato la media dell'orario giornaliero previsto.

5.3 Modifica della forma di assunzione (Salario orario - Salario mensile)

Entro il 20.09. di ogni anno, l'azienda analizza la media del monte ore di ogni collaboratore con salario orario fra il 01.01. e la data di riferimento 01.09. dell'anno in corso. I collaboratori, il cui monte ore medio è superiore al 60% dell'impiego a tempo pieno e che lavorano in azienda da oltre 12 mesi, riceveranno dal proprio superiore l'offerta di passare ad un rapporto di lavoro con salario mensile.

5.4 Piani di impiego

- 5.4.1 Per i collaboratori con turni di lavoro irregolari, i piani di impiego nelle vendite verranno di regola stabiliti tre settimane in anticipo per due settimane. I piani di impiego nella logistica verranno di regola stabiliti due settimane in anticipo per due settimane.
- 5.4.2 Gli interessi dei collaboratori verranno rispettati nel quadro delle possibilità aziendali. I collaboratori con obblighi familiari hanno diritto ad orari di lavoro socialmente compatibili; per famiglia si intendono tutti i rapporti di convivenza, indipendentemente dallo stato civile.

5.5 Straordinari

- 5.5.1 Con lavoro straordinario si intendono le ore di lavoro che superano la durata media del lavoro settimanale pattuita nel contratto e che sono state richieste dal superiore per necessità aziendali oppure in casi urgenti prestazioni effettuate dai collaboratori senza richiesta nell'interesse aziendale.
- 5.5.2 Gli straordinari devono essere compensati con il tempo libero di uguale durata entro 6 mesi.

- 5.5.3 Straordinari, effettuati senza richiesta esplicita del superiore e che superano le competenze di ore flessibili regolamentate del collaboratore, vanno segnalate tempestivamente al proprio superiore responsabile.
- 5.5.4 Se gli straordinari richiesti sono superiori ad un giorno di lavoro completo, su richiesta del collaboratore ove possibile la compensazione andrà presa in mezze o intere giornate di lavoro.
- 5.5.5 Straordinari che per motivi aziendali non possono essere compensati entro i termini stabiliti in 5.5.2 verranno retribuiti con un supplemento del 25%.

5.6 Giornate di riposo

- 5.6.1 Di regola i collaboratori hanno diritto a 2 giornate di riposo alla settimana.
- 5.6.2 Se gli straordinari, lavorati in una giornata di riposo non usufruita, vengono retribuiti come stabilito al punto 5.5.5 oppure al termine del rapporto di lavoro, la retribuzione degli straordinari copre anche il diritto alle giornate di riposo non usufruite. Fatte salve le disposizioni obbligatorie in merito alle giornate di riposo di cui alla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro).

5.7 Ferie

- 5.7.1 Fino al 49° anno di età, i collaboratori hanno diritto a 5 settimane di ferie all'anno.
A partire dal 50° anno di età, i collaboratori hanno diritto a 6 settimane di ferie all'anno.
- 5.7.2 Come data di riferimento per il diritto maturato dai 50 anni, fa fede il 1° gennaio dell'anno in cui cade il 50° compleanno.
- 5.7.3 Per un anno di calendario incompleto per assunzione o termine del rapporto di lavoro sussiste il diritto al pagamento pro rata temporis.
- 5.7.4 Collaboratori, retribuiti con salario orario, hanno diritto alle ferie (ai sensi dell'Art. 5.7.1) con un supplemento del salario del 10.64% (5 settimane di ferie) o del 13.04% (6 settimane di ferie).

5.8 Giorni festivi

- 5.8.1 In occasione della Festa nazionale e in massimo ulteriori 8 giorni festivi all'anno, ai sensi della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro) Art.20a i collaboratori hanno diritto ad una giornata libera retribuita. Se il giorno festivo coincide con una regolare giornata di chiusura settimanale, si considera come usufruito e non verrà né indennizzato né compensato.
- 5.8.2 Collaboratori, retribuiti con salario orario, ricevono per le giornate festive un supplemento del salario del 3.0%.

5.9 Giorni non lavorativi retribuiti

5.9.1 Per questioni familiari urgenti o altri eventi straordinari non prorogabili, di regola entro 2 settimane dal verificarsi dell'evento viene concesso tempo libero straordinario nelle misure sotto riportate senza decurtazioni dello stipendio o del diritto alle ferie:

- Proprio matrimonio o registrazione della propria convivenza: 3 giorni
- Matrimonio o registrazione della convivenza del proprio figlio: 2 giorni
- Matrimonio o registrazione della convivenza di genitori, fratelli e nipoti: 1 giorno
- Nascita del proprio figlio (solo per il padre): 10 giorni
- Morte del coniuge, del/della convivente e del proprio figlio: 4 giorni
- Morte dei genitori/suoceri: 3 giorni
- Morte di un nonno, di fratelli o sorelle, di nipoti, di un genero o di una nuora e di un cognato o una cognata: 1 giorno
- Cambio di residenza: in caso di trasferimento intercantonale: 1 giorno; per trasferimento extracantonale/all'estero: 2 giorni

Sono equiparati ai genitori biologici matrigna e patrigno, genitori adottivi e affidatari, ai figli biologici i figliastri, i figli adottivi e in affidamento, al coniuge il/la convivente e conviventi dello stesso sesso.

5.9.2 Le assenze brevi per lo svolgimento di questioni private (visite mediche, incombenze amministrative ecc.) durante l'orario di lavoro vengono pagate, ma se possibile è preferibile rimandarle nelle ore libere o marginali.

5.9.3 Ai collaboratori per i quali, in caso di malattia di un figlio o figlio in affidamento che vive sotto lo stesso tetto ai sensi della legge, è comprovata l'assenza di una persona addetta all'assistenza, sono concessi massimo 3 giorni di ferie per ciascuna malattia con pagamento di salario completo. Su richiesta, a partire dal 2° giorno di malattia va presentato un certificato medico.

5.10 Incentivi e congedi di formazione

5.10.1 L'azienda promuove e incentiva la formazione professionale dei suoi collaboratori per adempiere alle loro funzioni.

5.10.2 I collaboratori hanno diritto ogni anno ad un colloquio con i dipendenti; la valutazione può essere presa in considerazione a livello direttamente superiore.

5.10.3 I collaboratori in un rapporto di lavoro in corso hanno diritto a 3 giornate lavorative retribuite all'anno per fini formativi professionali, se il rapporto di lavoro è in essere da 6 mesi.

5.10.4 Per un rapporto di lavoro in corso, il diritto può essere fatto valere con effetto retroattivo fino a massimo i 2 anni precedenti.

5.10.5 Gli eventi di formazione professionale vengono organizzati dal datore di lavoro oppure concessi previa richiesta tempestiva del collaboratore. Giornate per la formazione non usufruite non possono essere trasformate in giornate libere oppure pagate.

5.10.6 Inoltre, i collaboratori possono richiedere un esonero dal lavoro e un contributo spese per formazione professionale se:

- la formazione porta ad un miglioramento delle competenze tecniche e di quelle gestionali e sociali nel contesto dell'esercizio dell'attività professionale in corso o futura nell'ambito aziendale;

- il collaboratore è disposto a contribuire.

5.10.7 In caso di formazione più estesa, viene stipulato un accordo scritto fra l'azienda e i collaboratori nel quale vengono concordati i rispettivi contributi personali alla realizzazione della formazione.

6 Sostituzione del salario e assicurazioni sociali

6.1 Salario in caso di impedimento in generale

- 6.1.1 Il dipendente è assicurato in caso di impedimento nella prestazione di lavoro non dovuto a sua responsabilità, a motivo di malattia, infortunio, gravidanza e servizio militare, a norma delle leggi vigenti, nonché in conformità ai contratti di Valora con gli assicuratori e relativi regolamenti.
- 6.1.2 In caso di impedimento incolpevole di un dipendente privo di assicurazione, il dipendente ha diritto alla prosecuzione del pagamento del salario ai sensi dell'Art. 324a CO in base alla scala bernese.

6.2 Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia

- 6.2.1 I collaboratori di Valora, fatto salvo il punto 6.1.2, sono assicurati contro le conseguenze di un impedimento involontario al lavoro in base all'art. 324a CO.
- 6.2.2 Non è concordata alcuna assicurazione d'indennità giornaliera:
- per collaboratori a tempo determinato assunti per meno di 3 mesi;
 - per collaboratori a salario orario, il cui carico di lavoro in media è inferiore al 20%.
- 6.2.3 L'indennità giornaliera copre almeno l'80% del salario lordo, durante 720 di 900 giorni consecutivi.
- 6.2.4 Si può concordare un periodo transitorio di massimo 90 giorni durante il quale il datore di lavoro presta i medesimi servizi di un'assicurazione.
- 6.2.5 I premi dell'Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia vengono sostenuti per metà dal datore di lavoro e per metà dal dipendente.
- 6.2.6 L'Assicurazione delle spese di cura è una questione a carico del collaboratore.

6.3 Assicurazione contro gli infortuni

I collaboratori sono assicurati in base alle disposizioni della Legge federale sull'Assicurazione contro gli infortuni.

I collaboratori sono assicurati contro infortuni non professionali se lavorano per l'azienda almeno 8 ore alla settimana.

6.4 Certificato medico

- 6.4.1 In caso di impedimento al lavoro, i collaboratori devono presentare un certificato medico a partire dal 4° giorno. Il certificato andrà consegnato al datore di lavoro il prima possibile dopo la sua ricezione.
- 6.4.2 Su richiesta e previa notifica del datore di lavoro, il certificato medico può essere richiesto a partire dal 1° giorno. Se l'assicurazione subordina le sue prestazioni alla presentazione del certificato medico, anche in questo caso esso può essere richiesto dal 1° giorno.
- 6.4.3 Il datore di lavoro ha il diritto di richiedere a proprie spese che il certificato venga rilasciato da un suo medico di fiducia.

6.5 Servizio militare, civile o di protezione civile

- 6.5.1 Per i servizi obbligatori fino a max. 25 giorni per anno lavorativo, il collaboratore ha diritto al salario lordo. Tale diritto non sussiste se il rapporto di lavoro viene scisso durante il periodo di prova.
- 6.5.2 A partire dal 26° giorno, i diritti del lavoratore si basano sulle disposizioni di cui all'Art.324b del Codice delle obbligazioni e alle quote di indennità di cui alla LIPG. Per individuare il tempo limitato, durante il quale al collaboratore spetta ai sensi dell'Art. 324b del Codice delle obbligazioni l'80% del salario, vale la scala di Berna.

6.6 Maternità

In caso di gravidanza attestata dal medico, per il versamento dello stipendio valgono le stesse condizioni previste per la malattia.

6.7 Congedo di maternità

- 6.7.1 Dopo il parto, le collaboratrici hanno diritto al versamento dell'80% dello stipendio per 16 settimane.
- 6.7.2 Se la collaboratrice riprende il lavoro prima della scadenza delle 16 settimane, perde il diritto alla rimanente indennità di maternità.

6.8 Previdenza professionale

I collaboratori sono assicurati in base alle disposizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). Valgono i regolamenti dell'assicurazione.

7 Altre disposizioni

7.1 Computo degli anni di servizio

- 7.1.1 Gli anni di servizio si contano a partire dal giorno di entrata in servizio come da contratto.
- 7.1.2 In caso di aziende rilevata dal Gruppo Valora, fa fede la data di entrata in servizio presso l'azienda rilevata.
- 7.1.3 Ferie non retribuite superiori ad un mese vengono detratte dagli anni di servizio imputabili.
- 7.1.4 In caso di interruzioni dell'assunzione presso il Gruppo Valora di massimo 5 anni, i periodi lavorativi vengono sommati se il collaboratore prima del reintegro aveva già precedentemente lavorato per il Gruppo Valora.

7.2 Garanzia e responsabilità dei collaboratori

- 7.2.1 In caso di impedimento alla prestazione di lavoro, il collaboratore deve informare senza indugio il datore di lavoro (cfr. Art. 324a e b CO).
- 7.2.2 I collaboratori sono responsabili per danni cagionati al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. La misura della diligenza dovuta dal collaboratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del collaboratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere (cfr. Art. 321e CO).