

*Contratto collettivo  
di lavoro (CCL) in globo  
2020 – 2023*

**G L O B U S**



*in vigore dal 1.1.2020*



# Indice

Cifre	Pagina	Cifre	Pagina
<i>Parti contraenti</i>	1	<b>24 Attività lucrativa accessoria</b>	<b>11</b>
<i>Disposizioni generali</i>		<b>25 Integrità personale e professionale</b>	<b>11</b>
<i>Scopo e campo d'applicazione</i>	2	<b>26 Whistleblowing</b>	<b>12</b>
<b>1 Scopo</b>	<b>2</b>	<b>27 Diritti d'autore e altri diritti immateriali</b>	<b>12</b>
<b>2 Campo d'applicazione territoriale e aziendale</b>	<b>2</b>	<i>Formazione</i>	13
<b>3 Campo d'applicazione personale</b>	<b>2</b>	<b>28 Perfezionamento professionale e personale</b>	<b>13</b>
<b>4 Rapporto con altri disciplinamenti</b>	<b>3</b>	<b>29 Congedo di formazione</b>	<b>13</b>
<i>Rapporti tra le parti sociali</i>	4	<b>30 Promozione del reinserimento professionale di collaboratrici e collaboratori con responsabilità famigliari</b>	<b>13</b>
<b>5 Rapporto e collaborazione tra le parti sociali e diritti di partecipazione</b>	<b>4</b>	<b>31 Attività giovanili extrascolastiche</b>	<b>13</b>
<b>6 Delegazioni del personale</b>	<b>4</b>	<i>Orario di lavoro</i>	15
<i>Principi e attuazione del contratto collettivo di lavoro</i>	5	<b>32 Principi</b>	<b>15</b>
<b>7 Buona fede</b>	<b>5</b>	<b>33 Durata normale del lavoro</b>	<b>15</b>
<b>8 Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro</b>	<b>5</b>	<b>34 Fornitura di lavoro straordinario</b>	<b>15</b>
<b>9 Libertà di coalizione e di associazione</b>	<b>5</b>	<i>Vacanze e tempo libero</i>	17
<b>10 Commissione paritetica</b>	<b>5</b>	<b>35 Durata delle vacanze</b>	<b>17</b>
<b>11 Arbitrato</b>	<b>6</b>	<b>36 Diritto proporzionale alle vacanze</b>	<b>17</b>
<i>Disposizioni contrattuali</i>		<b>37 Compensazione delle vacanze con denaro</b>	<b>18</b>
<i>Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro</i>	7	<b>38 Attività lucrative durante le vacanze</b>	<b>18</b>
<b>12 Stipulazione del contratto di lavoro</b>	<b>7</b>	<b>39 Assenze</b>	<b>18</b>
<b>13 Calcolo degli anni di servizio</b>	<b>7</b>	<i>Salario</i>	20
<b>14 Fine del rapporto di lavoro</b>	<b>7</b>	<b>40 Fissazione del salario</b>	<b>20</b>
<i>Diritti e doveri generali delle collaboratrici e dei collaboratori</i>	9	<b>41 Tredicesima</b>	<b>20</b>
<b>15 Protezione della personalità</b>	<b>9</b>	<b>42 Premi di fedeltà</b>	<b>20</b>
<b>16 Protezione dei dati</b>	<b>9</b>	<b>43 Assegni familiari</b>	<b>20</b>
<b>17 Consulenza per il personale e consulenza sociale</b>	<b>9</b>	<b>44 Supplementi</b>	<b>20</b>
<b>18 Gestione della salute in azienda</b>	<b>9</b>	<b>45 Cessioni di salario</b>	<b>20</b>
<b>19 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute</b>	<b>10</b>	<i>Trattative salariali</i>	21
<b>20 Informazione e istruzione delle collaboratrici e dei collaboratori</b>	<b>10</b>	<b>46 Adeguamenti salariali</b>	<b>21</b>
<b>21 Parità e pari opportunità per donne e uomini</b>	<b>10</b>	<b>47 Salario minimo e salario di riferimento</b>	<b>21</b>
<b>22 Equiparazione di diverse forme famigliari e di convivenza</b>	<b>10</b>	<i>Impedimento al lavoro</i>	23
<b>23 Obbligo di diligenza e di fedeltà</b>	<b>11</b>	<b>48 Principio</b>	<b>23</b>
		<b>49 Coordinamento con le prestazioni delle assicurazioni</b>	<b>23</b>

Cifre	Pagina	Pagina
	<i>Malattia e Infortunio</i>	24
<b>50</b>	<b>Malattia</b>	<b>24</b>
<b>51</b>	<b>Infortunio</b>	<b>25</b>
	<i>Servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile in Svizzera</i>	26
<b>52</b>	<b>Servizio militare, di protezione civile o servizio civile</b>	<b>26</b>
<b>53</b>	<b>Indennità per perdita di guadagno</b>	<b>26</b>
<b>54</b>	<b>Malattia e infortunio durante il servizio militare, il servizio di protezione civile o il servizio civile</b>	<b>26</b>
<b>55</b>	<b>Condizioni per il pagamento dei complementi salariali</b>	<b>27</b>
	<i>Famiglia</i>	28
<b>56</b>	<b>Protezione delle madri sul posto di lavoro</b>	<b>28</b>
<b>57</b>	<b>Gravidanza</b>	<b>28</b>
<b>58</b>	<b>Congedo maternità</b>	<b>28</b>
<b>59</b>	<b>Congedo paternità</b>	<b>29</b>
<b>60</b>	<b>Congedo per adozione</b>	<b>29</b>
<b>61</b>	<b>Congedo parentale</b>	<b>30</b>
<b>62</b>	<b>Congedo per assistenza</b>	<b>30</b>
<b>63</b>	<b>Congedo non retribuito</b>	<b>30</b>
	<i>Previdenza</i>	31
<b>64</b>	<b>Cassa pensioni</b>	<b>31</b>
<b>65</b>	<b>Prestazioni ai familiari in caso di decesso</b>	<b>31</b>
	<i>Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali</i>	32
<b>66</b>	<b>Ristrutturazioni aziendali</b>	<b>32</b>
<b>67</b>	<b>Collaborazione tra le parti contraenti</b>	<b>32</b>
<b>68</b>	<b>Piano sociale</b>	<b>32</b>
	<i>Disposizioni finali</i>	33
<b>69</b>	<b>Validità temporale</b>	<b>33</b>
<b>70</b>	<b>Foro</b>	<b>33</b>
	<i>Appendice 1 Elenco delle imprese, rispettivamente dei settori aziendali, cui viene applicato il contratto collettivo di lavoro (cifra 2.1)</i>	34
	<i>Appendice 2 Ordinamento di partecipazione</i>	35
	<i>Appendice 3 Diritti d'autore e altri diritti immateriali</i>	43

---

## *Parti contraenti*

Il contratto collettivo di lavoro è concluso tra

---

**1**

- i Grandi Magazzini Globus SA
- Depot CH SA

per una parte e

- l'associazione degli impiegati Ghio
- la Società svizzera degli impiegati di commercio

per l'altra parte.

---

# Disposizioni generali

## Scopo e campo d'applicazione

---

2

1

### Scopo

Il presente contratto si prefigge, nell'interesse delle imprese e dei loro collaboratori, di stabilire le condizioni di lavoro, la promozione di buone relazioni fra il rispettivo datore di lavoro e i collaboratori, nonché l'approfondimento della collaborazione fra i contraenti in buona fede, a salvaguardia della pace del lavoro.

---

2

### Campo d'applicazione territoriale e aziendale

2.1

Il presente contratto è valido per tutto il territorio della Confederazione Svizzera.

In linea di principio, si applica nelle imprese Grandi Magazzini Globus SA e Depot CH SA, secondo l'allegato 1.

2.2

Con il termine «impresa» si intende designare di seguito, nel presente contratto, insieme o ciascuno separatamente i Grandi Magazzini Globus SA e Depot CH SA.

---

3

### Campo d'applicazione personale

3.1

Sono sottoposti obbligatoriamente al presente contratto tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori a tempo pieno e a tempo parziale assunti dalle imprese ai sensi della cifra 2.1, a tempo indeterminato o determinato.

3.2

Il seguente 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 del contratto o la stipulazione di un rapporto di lavoro indeterminato;
- c. alle collaboratrici e ai collaboratori impiegati in un'impresa con un grado di occupazione inferiore al 20%;
- d. alle persone che hanno raggiunto l'età di pensionamento AVS e a quelle che percepiscono una rendita di vecchiaia dall'AVS o prestazioni intere per la vecchiaia della previdenza professionale.

3.3

Le disposizioni del presente contratto si applicano per analogia alle persone in formazione.

4.1

Salvo disposizione contraria nel presente contratto, le disposizioni in esso contenute prevalgono sulle disposizioni previste da contratti collettivi di lavoro non dichiarati di obbligatorietà generale, regolamenti e contratti individuali di lavoro.

4.2

Le disposizioni contrarie previste in detti disciplinamenti sono nulle e sono sostituite dalle pertinenti disposizioni del presente contratto.

- 
- 5 Rapporto e collaborazione tra le parti sociali e diritti di partecipazione**
- 5.1 Il rapporto tra le parti sociali è concepito come partenariato sociale pluralistico e stratificato tra parti di pari valore. È condotto a livello sovraaziendale dalle associazioni di lavoratori firmatarie e a livello aziendale dalle delegazioni del personale della singola impresa, secondo l'ordinamento di partecipazione di cui all'allegato 2.
- 5.2 I diversi livelli coltivano uno stretto rapporto di collaborazione fondato sulla fiducia, finalizzata a un'equa partecipazione e considerazione di tutte le parti sociali e contraenti nella concezione e nella messa in atto delle condizioni di lavoro.
- 
- 6 Delegazioni del personale**
- 6.1 Nelle imprese di cui alla cifra 2.1 vengono designate delegazioni del personale che assumono, in qualità di parti sociali aziendali, la rappresentanza dei comuni interessi di collaboratrici e collaboratori nei confronti delle direzioni aziendali. La delegazione del personale e la direzione aziendale coltivano uno stretto rapporto di collaborazione fondato sulla fiducia ispirato al bene dell'impresa e del personale e ossequioso del principio della buona fede.
- 6.2 I diritti e gli obblighi delle delegazioni del personale e la loro collaborazione con le direzioni aziendali sono retti dall'ordinamento di partecipazione di cui nell'appendice 2 del presente contratto.
- 6.3 Nell'ambito dell'ordinamento di partecipazione, i diritti e gli obblighi della delegazione del personale e della direzione aziendale vengono definiti in modo esaustivo per mezzo di un accordo aziendale. Le disposizioni dell'accordo aziendale sono direttamente applicabili e imperative. Esso entra in vigore nel giorno della sua sottoscrizione e vige durante la validità del presente contratto collettivo di lavoro.
- 6.4 A tal fine, le delegazioni del personale delle imprese e aziende possono consultare i rappresentanti delle associazioni dei lavoratori firmatarie e farli partecipare alle loro riunioni.



---

## *Principi e attuazione del contratto collettivo di lavoro*

---

7

### **Buona fede**

Il presente contratto è retto dal principio della buona fede, che fa obbligo alle parti sociali padronali e dei lavoratori di avere riguardo per gli interessi di entrambi e di assumersi la comune responsabilità per l'impostazione delle condizioni di lavoro ed economiche.

5

8

### **Obbligo di salvaguardare la pace del lavoro**

8.1

Le parti sociali riconoscono la grande importanza della pace del lavoro e si impegnano a salvaguardarla incondizionatamente 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. Esso sussiste anche per le singole imprese e per le singole collaboratrici e i singoli collaboratori.

8.2

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.

9

### **Libertà di coalizione e di associazione**

9.1

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.

9.2

La libertà di coalizione costituisce la base naturale dei rapporti tra le parti sociali. Il suo legittimo esercizio è garantito tanto dal datore di lavoro quanto dai 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.

9.3

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.

10.

### **Commissione paritetica**

10.1

Per promuovere una collaborazione fondata sulla lealtà e la fiducia reciproche tra le parti contraenti, attuare il presente contratto ed esaminare le divergenze d'opinione e le controversie che potrebbero sorgere in merito all'applicazione e all'interpretazione del contratto, viene istituita una Commissione paritetica.

10.2

La Commissione paritetica si compone di un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le associazioni di lavoratori firmatarie designano a tal fine ciascuna un rappresentante o una rappresentante. La Commissione è presieduta di principio da un rappresentante delle imprese.

10.3 Essa si riunisce almeno una volta per anno civile o più spesso, secondo le necessità. La Commissione paritetica delibera all'unanimità.

L'amministrazione della Commissione paritetica è stabilita in un regolamento separato che deve essere approvato da tutte le parti contraenti.

---

**11 Arbitrato**

11.1 In caso di divergenze nell'interpretazione del contratto e laddove le controversie non possano essere risolte nell'ambito della Commissione paritetica, le parti contraenti possono sottoporre il caso a un tribunale arbitrale. Salvo diverso accordo dei contraenti nel prosieguo, trovano applicazione le disposizioni del CPC (art. 353 e ss. CPC). Il tribunale arbitrale decide in via definitiva. Il tribunale arbitrale può formulare una proposta di conciliazione prima di esprimere una decisione.

11.2 Il tribunale arbitrale è composto da un presidente e da due membri. Ciascun contraente nomina un membro entro 30 giorni. Il presidente del tribunale di commercio del Canton Zurigo assume la presidenza o nomina un presidente. Sede del tribunale arbitrale è Zurigo.

---

## *Disposizioni contrattuali*

### *Stipulazione, durata e fine del rapporto di lavoro*

---

<b>12</b>	<b>Stipulazione del contratto di lavoro</b>	
12.1	Il contratto di lavoro con ogni singola collaboratrice o collaboratore viene stipulato per iscritto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da essa incaricato.	
12.2	Salvo accordi contrari, i primi tre mesi vengono considerati come tempo di prova. Il tempo di prova può essere ridotto per iscritto.	
12.3	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.	
<hr/>		
<b>13</b>	<b>Calcolo degli anni di servizio</b>	
13.1	Per anno di servizio si intende il periodo di un anno calcolato dalla data prevista dal contratto dell'entrata in funzione in un'impresa, incluso il periodo di apprendistato in una tale impresa.	
13.2	Se una collaboratrice o un collaboratore che ha lasciato l'impiego rientra entro 12 mesi al servizio di un'impresa soggetta al presente CCL, gli anni di servizio accumulati fino all'uscita vengono interamente presi in considerazione nel calcolo degli anni di servizio. Il periodo di interruzione non viene preso in considerazione ai fini del calcolo degli anni di servizio.	
13.3	Nel caso di fusioni o di rilevamenti di imprese, valgono le disposizioni di legge speciali.	
<hr/>		
<b>14</b>	<b>Fine del rapporto di lavoro</b>	
14.1	Riservata la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 segg. CO), il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti rispettando i termini di preavviso minimi seguenti: <ul style="list-style-type: none"><li>a. durante il tempo di prova: 7 giorni civili</li><li>b. dopo il tempo di prova, con scadenza per la fine di un mese<ul style="list-style-type: none"><li>– nel primo anno di servizio, 1 mese,</li><li>– dal secondo al nono anno di servizio, 2 mesi,</li><li>– dal decimo anno di servizio, 3 mesi.</li></ul></li></ul> <p>In casi particolari possono essere pattuiti per iscritto termini di disdetta più lunghi.</p>	
14.2	La disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'impresa può essere data soltanto dalla direzione aziendale o dal servizio aziendale da questa incaricato.	
14.3	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.	

- 14.4 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.
- 14.5 La protezione dalla disdetta è disciplinata agli articoli 336 e seguenti CO.
- 14.6 Con il raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria ai sensi del regolamento dell'istituto di previdenza competente, il rapporto di lavoro cessa senza disdetta, salvo diversi accordi.
- Nell'ambito del pensionamento flessibile ai sensi del regolamento dell'istituto di previdenza competente, il rapporto di lavoro deve essere disdetto nel rispetto del termine di disdetta concordato contrattualmente.
- Un pensionamento parziale ai sensi del regolamento vigente dell'istituto di previdenza competente è possibile solo previa autorizzazione della rispettiva impresa alla riduzione del grado di occupazione.
- 14.7 Il normale rapporto di lavoro cessa senza disdetta con l'inizio del pagamento della rendita di invalidità totale da parte dell'istituto di previdenza competente.
- 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*

---

- |           |  |          |
|-----------|--|----------|
| <b>15</b> | <b>Protezione della personalità</b>  | <b>9</b> |
| 15.1      | Le imprese rispettano e proteggono la personalità delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori e usano il dovuto riguardo per la loro salute.  |          |
| 15.2      | Le imprese si preoccupano che fra collaboratrici e collaboratori viga un clima di rispetto e tolleranza reciproci. Non verranno tollerate discriminazioni fondate sul sesso, sull'età, sulla provenienza, sulla razza, sull'orientamento sessuale, sulla lingua, sulla posizione sociale, sulle convinzioni religiose, filosofiche o politiche o dovute a qualsivoglia menomazione, nonché mobbing e molestie sessuali o di altro tipo. Le imprese emanano delle direttive volte a impedire la molestia sessuale e il mobbing sul posto di lavoro e creano strutture a cui possono rivolgersi le collaboratrici e i collaboratori interessati. |          |
| <hr/>     |  |          |
| <b>16</b> | <b>Protezione dei dati</b>   |          |
| 16.1      | Le imprese rispettano e proteggono la personalità delle collaboratrici e dei propri collaboratori anche nell'ambito del trattamento di dati personali. I dati personali vengono rilevati e trattati soltanto nella misura in cui riguardano l'idoneità al rapporto di lavoro o sono necessari per lo svolgimento di tale rapporto. Le imprese adottano tutte le misure necessarie e opportune per proteggere i dati personali delle collaboratrici e dei collaboratori dalla divulgazione e dall'accesso non autorizzati e per garantire la sicurezza dei dati.  |          |
| 16.2      | Le imprese informano le collaboratrici e i collaboratori in merito al sistema utilizzato per le collezioni di dati e alla loro estensione. Collaboratrici e collaboratori possono chiedere informazioni sui propri dati personali contenuti nei fascicoli del personale o nelle collezioni elettroniche di dati. L'informazione viene fornita di norma mediante consultazione personale sul posto. Le informazioni sui dati contenuti in collezioni elettroniche di dati vengono fornite in ogni caso soltanto sotto forma di estratto scritto. Collaboratrici e collaboratori possono chiedere la rettifica di dati inesatti.                 |          |
| <hr/>     |  |          |
| <b>17</b> | <b>Consulenza per il personale e consulenza sociale</b>  |          |
| 17.1      | Le imprese si accertano che le collaboratrici e i collaboratori abbiano a disposizione un servizio di consulenza per il personale o di consulenza sociale interno o esterno. Tale servizio ha lo scopo di offrire consulenza, accompagnamento e sostegno professionali alle collaboratrici e ai collaboratori che vivono situazioni professionali ed esistenziali particolarmente ardue.   |          |
| 17.2      | La consulenza per il personale e consulenza sociale, interna o esterna, è gratuita per i collaboratori. I relativi sportelli di consulenza sono tenuti alla discrezione.   |          |
| <hr/>     |  |          |
| <b>18</b> | <b>Gestione della salute in azienda</b>  |          |
|           | Le imprese rispettano e proteggono la salute di collaboratrici e collaboratori per mezzo di concetti e misure sistematici e duraturi di profilassi e promozione della salute. A tal fine, sviluppano strutture e processi operativi integrati orientati alle rispettive strutture aziendali e finalizzati a un'impostazione del lavoro, dell'organizzazione e del comportamento favorevoli alla salute conformemente a riconosciuti principi di qualità in materia di gestione della salute in azienda.  |          |

---

<b>19</b>	<b>Sicurezza sul lavoro e protezione della salute</b>
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, nell'ambito della gestione aziendale della salute e dell'ordinamento di partecipazione (allegato 2), per imporre tutte le misure necessarie alla protezione della salute e alla prevenzione di infortuni e malattie professionali.
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; devono 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 contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.
<b>20</b>	<b>Informazione e istruzione delle collaboratrici e dei collaboratori</b>
	Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di essere informati e istruiti in modo adeguato e sufficiente sul posto di lavoro, l'ambiente di lavoro e la relativa organizzazione.
<b>21</b>	<b>Parità e pari opportunità per donne e uomini</b>
21.1	Le parti contraenti promuovono attivamente la realizzazione di pari opportunità nelle imprese. Esse discutono all'occorrenza delle questioni generatesi in tale contesto nella Commissione paritetica.
21.2	Le imprese promuovono segnatamente: <ul style="list-style-type: none"><li>– la formazione professionale continua delle donne,</li><li>– le opportunità di avanzamento per le donne,</li><li>– il reinserimento delle donne nella professione svolta originariamente o in una nuova professione.</li></ul>
<b>22</b>	<b>Equiparazione di diverse forme famigliari e di convivenza</b>
22.1	I genitori adottivi o affilianti sono equiparati ai genitori di sangue. I propri figli sono equiparati ai figli adottati, ai figliastri e agli affiliati. La loro equiparazione è riconosciuta a prescindere dal fatto che si tratti di una coppia sposata o di una coppia di conviventi e indipendentemente dal genitore con cui sussiste il legame filiale. L'equiparazione vale per tutti i diritti e tutte le prestazioni previsti dal presente contratto e legati a una struttura famigliare.
22.2	I partner registrati e le unioni consolidate (concubinato eterosessuale od omosessuale) sono equiparati ai coniugi. La parità vige relativamente a tutti i diritti e a tutte le prestazioni di cui al presente contratto.

---

<b>23</b>	<b>Obbligo di diligenza e di fedeltà</b>
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.

---

**24**                    **Attività lucrativa accessoria**

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.

Collaboratrici e collaboratori devono comunicare immediatamente e senza indugio all'impresa ogni cambiamento del genere e dell'estensione dell'attività lucrativa accessoria. In caso di cambiamenti, la direzione aziendale o il servizio da essa designato decide se l'attività lucrativa indipendente è ancora ammessa.

L'impresa declina qualsiasi responsabilità e rifiuta qualsiasi prestazione per eventuali conseguenze negative dovute all'attività accessoria.

---

**25**                    **Integrità personale e professionale**

25.1                    Nell'ambito del rispettivo obbligo di fedeltà, collaboratrici e collaboratori sono tenuti a salvaguardare e tutelare l'integrità dell'impresa nell'esercizio della loro attività lavorativa. In tale ambito devono comportarsi in modo onesto, corretto e degno di fiducia.

25.2                    Collaboratrici e collaboratori devono evitare conflitti di interessi reali o apparenti che possono insorgere tra i loro interessi personali o finanziari o tra i loro rapporti personali e gli interessi dell'impresa.

Qualora sussistano dei dubbi in merito alla presenza di un conflitto di interessi, collaboratrici e collaboratori devono informarne il proprio superiore.

25.3                    Le collaboratrici e i collaboratori non devono offrire, promettere o concedere a terzi nell'ambito della propria attività aziendale, né direttamente né indirettamente, vantaggi personali per prestazioni, atti od omissioni di qualsivoglia natura.

Le collaboratrici e i collaboratori si impegnano a non procurare vantaggi a se stessi o a terzi, né direttamente né indirettamente, accettando da fornitori o da altre persone che intrattengano un rapporto commerciale con l'impresa, omaggi o agevolazioni che vadano oltre dei piccoli doni.

Fanno eccezione gli omaggi occasionali di poco conto e gli omaggi di esiguo valore in uso nel settore.

---

**26**

**Whistleblowing**

26.1

Collaboratrici e collaboratori sono autorizzati, invitati e, nel rispettivo ambito individuale del proprio obbligo di fedeltà eventualmente anche obbligati, a denunciare al proprio superiore violazioni commesse o potenziali di leggi, obblighi e principi aziendali, disfunzioni e danni, irregolarità e abusi di qualsiasi genere, affinché l'impresa possa adottare le opportune misure.

In particolare, devono denunciare gli atti o le omissioni punibili di cui vengono a conoscenza nello svolgimento della loro attività professionale se in buona fede hanno un fondato motivo di credere che il reato è già stato commesso o sarà commesso in avvenire.

26.2

Se hanno un fondato motivo di credere che saranno discriminati a causa della loro denuncia al superiore, che questi è anch'egli coinvolto nel reato o perlomeno ne è al corrente, possono rivolgersi direttamente al superiore gerarchico, alla direzione o al presidente dell'amministrazione dell'impresa, oppure alla Commissione paritetica di cui alla cifra 10 del presente contratto.

26.3

Qualora sussistano dei motivi per cui la denuncia non possa essere effettuata al diretto superiore ai sensi della cifra 26.1 o a dei servizi interni alternativi ai sensi della cifra 26.2, collaboratrici e collaboratori hanno a disposizione in via supplementare, per le denunce di determinate violazioni, lo sportello interno specializzato «M-Concern».

26.4

La confidenzialità è garantita. Le discriminazioni o ritorsioni di qualsiasi genere nei confronti di collaboratrici o collaboratori che assolvono in buona fede il loro obbligo di denuncia non saranno tollerate e saranno sanzionate con misure disciplinari e con misure giudiziarie civili e penali.

26.5

A collaboratrici e collaboratori che tollerano coscientemente delle trasgressioni, che rifiutano di collaborare nell'ambito di indagini volte al rilevamento di una trasgressione o che in malafede sporgono una denuncia contraria ai fatti, possono essere inflitte le medesime sanzioni, a seconda del singolo caso.

---

**27**

**Diritti d'autore e altri diritti immateriali**

I diritti d'autore e gli altri diritti immateriali sono disciplinati nell'appendice 3.



---

### **28** Perfezionamento professionale e personale

- 28.1 Nell'ottica di un adempimento ottimale dei compiti assegnati e dello sviluppo professionale delle collaboratrici e dei collaboratori, l'impresa adotta misure mirate per l'estensione e l'approfondimento continui e sistematici delle loro competenze, per aumentare la loro collocabilità sul mercato del lavoro e per metterli in grado di partecipare alla realizzazione dei necessari cambiamenti. A prescindere da quanto precede, i collaboratori rimangono obbligati a sviluppare in maniera autonoma le facoltà necessarie all'adempimento dei loro compiti e a orientarle in funzione delle nuove conoscenze e modalità operative.
- 28.2 L'impresa si assume i costi dei perfezionamenti interni o esterni che essa ha ordinato in corrispondenza dei propri bisogni e mette a disposizione delle collaboratrici o dei collaboratori il tempo a tal fine necessario. L'impresa può assumersi interamente o parzialmente i costi dei perfezionamenti interni o esterni che corrispondono a un bisogno delle collaboratrici o dei collaboratori e mettere loro a disposizione del tempo a tal fine.
- 28.3 I passi avanti e le misure necessarie di formazione e perfezionamento costituiscono oggetto dei colloqui annuali con le collaboratrici e i collaboratori.

---

### **29** Congedo di formazione

- 29.1 Ai membri delle delegazioni del personale che intendono partecipare a convegni professionali o a corsi di perfezionamento organizzati da associazioni di lavoratori firmatarie o da associazioni professionali è concesso un congedo di formazione pagato, di norma pari a 5 giorni l'anno, previa tempestiva presentazione di una domanda corredata del programma.
- 29.2 I membri delle associazioni firmatarie che intendono partecipare a corsi o convegni della loro associazione, necessari o auspicabili dal punto di vista aziendale, devono presentare tempestivamente ai servizi aziendali designati una domanda di congedo di formazione corredata del programma. Su tali richieste si deciderà di caso in caso.

---

### **30** Promozione del reinserimento professionale di collaboratrici e collaboratori con responsabilità famigliari

Le imprese promuovono il reinserimento professionale di collaboratrici e collaboratori con responsabilità famigliari adottando le misure previste alle cifre 56-62 del presente contratto e si impegnano, con misure di perfezionamento mirato ai sensi della cifra 28 del presente contratto, per agevolare il reinserimento nella professione svolta in precedenza o in una nuova professione.

---

### **31** Attività giovanili extrascolastiche

- 31.1 Le imprese sostengono l'acquisizione di esperienza pratica extraprofessionale e di competenze specialistiche e sociali nell'ambito delle attività giovanili extrascolastiche.

31.2

Concedono un congedo per attività giovanili almeno nei limiti previsti all'articolo 329e CO e pagano il salario se l'organizzatore non indennizza la perdita di guadagno e non sussistono diritti in virtù della legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità.

---

<b>32</b>	<b>Principi</b>
32.1	L'orario di lavoro è fissato di comune accordo in modo tale da tenere conto, nel miglior modo possibile, sia delle necessità aziendali che dei desideri delle collaboratrici e dei collaboratori.
32.2	La molteplicità dei compiti porta alla diversificazione dell'orario di lavoro e all'applicazione di modelli di orario di lavoro di vario tipo.
32.3	Alle collaboratrici e ai collaboratori che lavorano con orario irregolare, il piano di lavoro viene comunicato con almeno 14 giorni di anticipo. Il piano può essere modificato soltanto in presenza di fondati motivi (come p.es. assenze impreviste, volume di lavoro modificato in modo non programmabile, casi d'emergenza aziendali). Tale modifica deve essere comunicata alle collaboratrici e ai collaboratori interessati.

---

<b>33</b>	<b>Durata normale del lavoro</b>
33.1	La durata normale del lavoro ammonta a 41 ore/settimana per il personale occupato a tempo pieno (tasso di occupazione = 100%). Tale durata del lavoro deve essere rispettata in media nell'arco di un periodo massimo di 12 mesi e, di norma, è suddivisa su cinque giorni a settimana.
33.2	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. 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.
33.3	La durata normale della settimana lavorativa può essere prolungata, in singoli casi, mediante accordo nel contratto individuale. L'orario prolungato non deve superare le 45 ore settimanali. Il prolungamento della durata normale del lavoro 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 pattuito un prolungamento individuale dell'orario di lavoro. La commissione paritetica è informata periodicamente riguardo a questi casi particolari.
33.4	Le imprese promuovono modelli di orario di lavoro innovativi, che consentano in particolare di conciliare meglio professione e famiglia.

---

<b>34</b>	<b>Fornitura di lavoro straordinario</b>
34.1	Le collaboratrici e i collaboratori sono tenuti a prestare lavoro straordinario, nella misura in cui lo si possa da loro ragionevolmente pretendere in base al principio della buona fede. Il lavoro straordinario, che deve costituire l'eccezione, sussiste

- a. se è stato ordinato dall'impresa oppure se viene prestato 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 33.1 o l'orario di lavoro annuo convenuto ai sensi della cifra 33.2 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.

Il lavoro straordinario deve essere di norma compensato entro 12 mesi mediante tempo libero di durata equivalente (rapporto 1:1). Se ciò non fosse possibile, il lavoro straordinario deve essere retribuito tenendo conto del supplemento legale minimo del 25 per cento.

34.2 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 deve essere compensato mediante tempo libero di durata equivalente o retribuito tenendo conto del supplemento minimo legale del 25 per cento.

34.3 Per il lavoro straordinario prestato da collaboratrici e collaboratori in servizio esterno è possibile concordare, in deroga alla regola di compensazione di cui alle cifre 34.1 e 34.2, che le ore supplementari prestate normalmente vengano risarcite con un forfait (sotto forma di salario di base aumentato o di tempo libero supplementare).

---

<b>35</b>	<b>Durata delle vacanze</b>
35.1	<p>Per ogni anno civile, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto, tenuto conto della cifra 35.2, alle seguenti vacanze pagate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. a decorrere dal primo giorno di lavoro stabilito nel contratto e fino all'età di 49 anni (riservate le lett. b, c) 5 settimane;</li><li>b. giovani fino a 20 anni compiuti e apprendisti 6 settimane;</li><li>c. dall'età di 50 anni 6 settimane.</li></ul> <p>Nell'anno civile in cui si compie l'anno di età determinante, vale il diritto maggiore alle vacanze.</p>
35.2	<p>Le vacanze devono essere prese interamente durante l'anno. Il riporto di una piccola parte del diritto da un anno civile al prossimo è possibile soltanto previo colloquio con il superiore competente e in linea di principio solo fino al 30 aprile dell'anno successivo.</p> <p>Per la programmazione delle vacanze si cercherà, nel limite del possibile, di tenere conto dei desideri, che devono tuttavia essere annunciati al superiore in tempo utile.</p>
35.3	<p>I giorni festivi legali che cadono nelle vacanze non sono considerati giorno di vacanza. Anche giorni di malattia o infortunio che cadono nelle vacanze (incapacità lavorativa totale comprovata mediante certificato medico) devono essere concessi ulteriormente, se viene esibito un certificato medico.</p>
35.4	<p>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 per i quali è previsto un obbligo di prestazione da parte di un'assicurazione sociale.</p>
<b>36</b>	<b>Diritto proporzionale alle vacanze</b>
36.1	<p>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, le collaboratrici o i collaboratori hanno preso troppe vacanze, gli sarà detratto dal salario un importo corrispondente.</p>
36.2	<p>Le assenze dal lavoro fino a tre mesi per anno civile, dovute a malattia, infortunio, gravidanza (ma non in caso di congedo di maternità), servizio militare o civile, 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 3 mesi, il diritto alle vacanze è ridotto di <math>\frac{1}{12}</math> per ogni ulteriore mese intero.</p> <p>Per gli impiegati a tempo parziale irregolare, a partire dal 4° mese di malattia, il supplemento di vacanze decade per analogia.</p>
36.3	<p>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.</p>

---

**37**                    **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.

---

**38**                    **Attività lucrative durante le vacanze**

38.1                    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.

38.2                    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.

---

**39**                    **Assenze**

39.1                    Per ragioni familiari urgenti o avvenimenti particolari improrogabili, viene concesso nell'immediato contesto temporale dell'evento, di norma entro due settimane dal verificarsi dello stesso, un congedo straordinario nella misura seguente, senza riduzione del diritto al salario o alle vacanze:

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| a. proprio matrimonio, oppure registrazione della propria unione domestica  | 3 giorni lavorativi   |
| b. matrimonio dei genitori o registrazione dell'unione domestica dei genitori, fratelli o sorelle, figli o nipoti | 1 giorno lavorativo   |
| c. decesso del coniuge o della convivente / 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 una nipote o un nipote, di un cognato o una cognata, di una zia o uno zio  | 1 giorno lavorativo   |
| f. trasloco in un'altra abitazione (eccettuato il trasloco in un altro monolocale ammobiliato)                    | 1 giorno di lavoro    |
| g. riconsegna dell'equipaggiamento militare   |                       |
| Il tempo all'uopo necessario, al massimo  | 1/2 giorno lavorativo |

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 retroattiva di un congedo in un momento successivo è esclusa.

- 39.2 In determinati casi motivati, le imprese possono accordare congedi pagati anche oltre quanto previsto alla cifra 39.1.
- 39.3 L'esercizio di una funzione pubblica deve essere precedentemente comunicata all'azienda, se in relazione ad essa sono connesse delle assenze durante l'orario di lavoro. Durante il tempo limitato ai sensi dell'articolo 324a CO non c'è riduzione del salario. Eventuali compensi per l'esercizio della funzione pubblica sono computati al pagamento dello stipendio dell'azienda. Sono esclusi i semplici rimborsi spese.

---

## **Fissazione del salario**

Il salario viene fissato individualmente tra il datore di lavoro e il dipendente e sottoposto a verifica periodica a dipendenza delle situazioni. Per determinare il salario si deve tenere conto della funzione e delle esigenze del posto di lavoro, nonché dell'esperienza professionale. Inoltre, occorre tener conto della crescente esperienza professionale e della prestazione nella progressione salariale. Per un lavoro di pari valore, donna e uomo hanno diritto a un salario uguale.

## **Tredicesima**

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.

## **Premi di fedeltà**

Tutti i dipendenti occupati a tempo pieno e a tempo parziale ai sensi della cifra 3.1 hanno diritto a un premio di fedeltà in base al vigente regolamento adottato dai competenti organi delle imprese.

## **Assegni familiari**

Le imprese versano a collaboratrici e collaboratori gli assegni familiari previsti dalla legislazione federale e cantonale, sotto forma di assegni per i figli e assegni di formazione nonché di assegni di nascita e di adozione.

## **Supplementi**

Come minimo vengono corrisposti i supplementi per lavoro domenicale e notturno previsti dalla legge sul lavoro. Le imprese sono libere di applicare regolamentazioni più favorevoli.

## **Cessioni di salario**

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 in relazione a pretese risultanti da obblighi di mantenimento e di assistenza previsti dal diritto di famiglia.

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.



- 
- 46**                    **Adeguamenti salariali**
- 46.1                    Le parti contraenti svolgono con cadenza annuale trattative sugli eventuali adeguamenti salariali per l'inizio dell'anno civile successivo nelle imprese direttamente coinvolte. Viene definita una fascia di variazione che deve tenere debitamente conto del andamento degli affari delle rispettive imprese nel corso dell'ultimo esercizio, delle prospettive e della competitività delle imprese, dello sviluppo economico del settore, dell'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo, del costo della vita e delle diversità aziendali.
- 46.2                    Entro i limiti della fascia salariale concordata tra le parti contraenti, la delegazione del personale e la direzione dell'impresa della rispettiva azienda stabiliscono l'ammontare degli adeguamenti salariali nell'ambito di un accordo aziendale. A tal fine tengono conto in particolare delle particolarità specifiche dell'azienda, del andamento degli affari nel corso dell'ultimo esercizio, delle prospettive e della competitività dell'impresa.
- 46.3                    Per motivi economici, singole imprese possono essere escluse dalle trattative salariali ai sensi della cifra 46.1.
- 46.4                    Le imprese informano le delegazioni del personale, e attraverso la Commissione paritetica anche le associazioni, in merito all'attuazione degli adeguamenti salariali.
- 46.5                    Qualora non sia possibile raggiungere un'intesa in merito all'entità dell'adeguamento salariale ai sensi della cifra 46.1 o 46.2, ognuna delle parti contraenti ha il diritto di adire la Commissione paritetica chiedendole di presentare una proposta di mediazione.
- 
- 47**                    **Salario minimo e salario di riferimento**
- 47.1                    In merito al salario minimo, le parti trattano se necessario nell'ambito delle trattative salariali ed entro i limiti delle possibilità economiche.
- Il salario minimo è un salario mensile lordo per collaboratrici e collaboratori ventenni con piena capacità lavorativa e senza formazione professionale, che esercitano un'attività a tempo pieno.
- 47.2                    Per i lavoratori qualificati, le parti contraenti definiscono salari di riferimento. Il salario di riferimento è un salario mensile lordo 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 conseguendo un attestato professionale federale o un certificato di capacità federale e che nell'impresa esercitano effettivamente un'attività corrispondente alle loro qualifiche professionali.
- 47.3                    Il salario minimo e i salari di riferimento sono oggetto di un accordo sui salari ai sensi della cifra 46.1.
- 47.4                    La cifra 46.5 è applicabile qualora non sia possibile raggiungere un'intesa per la fissazione del salario minimo o del salario di riferimento.

Per salario mensile lordo ai sensi della presente disposizione si intende di principio il salario determinante ai sensi della legislazione in materia di AVS. Il salario mensile lordo comprende tutte le prestazioni che l'impresa versa regolarmente alla collaboratrice o al collaboratore nell'ambito del versamento mensile del salario alla scadenza consueta per la prestazione lavorativa contrattualmente prevista.

- 
- 48**                      **Principio**
- 48.1                      Se la collaboratrice o il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare, risultano applicabili le cifre 50 a 62.
- 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 29 e 39 del presente contratto, ha diritto alla compensazione del salario completo ai sensi della cifra 48.2 per il tempo limitato previsto dell'articolo 324a CO.
- 48.2                      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).
- 48.3                      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.
- 
- 49**                      **Coordinamento con le prestazioni delle assicurazioni**
- 49.1                      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.
- 49.2                      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 il versamento retroattivo a concorrenza degli anticipi forniti e di versarle l'importo direttamente.

---

50	Malattia
50.1	<p>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.</p> <p>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 48.2.</p> <p>In caso di parziale incapacità lavorativa, l'indennità giornaliera è versata, nel periodo corrispondente, in proporzione al grado di incapacità lavorativa.</p>
50.2	<p>L'indennità giornaliera è versata per ogni singolo caso di malattia. Il diritto previsto alla cifra 48.1 rinasce 30 giorni dopo la ripresa completa del lavoro, purché non si tratti di una ricaduta comprovata da certificato medico.</p>
50.3	<p>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.</p>
50.4	<p>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. Le malattie in corso subentrate durante il periodo di impiego continuano a essere pagate al massimo fino a esaurimento della prestazione dall'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia. Non vi è prolungamento della copertura se il rapporto di lavoro termina ai sensi della cifra 14.6 nel quadro del pensionamento flessibile conformemente al regolamento dell'istituto di previdenza competente.</p> <p>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.</p>
50.5	<p>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.</p>
50.6	<p>In caso di malattia, le collaboratrici e i collaboratori devono osservare quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>avvisare immediatamente il superiore e, su richiesta, inviargli un certificato medico;</li><li>se subentra una malattia durante le vacanze valgono le disposizioni previste alle cifre 35.3 und 35.4.</li></ol>
50.7	<p>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 in una lingua ufficiale svizzera o in inglese.</p>

- 51.1 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.
- 51.2 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 48.2, al più tardi però fino al momento in cui inizia a essere versata una rendita.
- 51.3 Se l'assicurazione riduce le prestazioni, l'impresa può ridurre il complemento salariale in egual misura.
- 51.4 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali è pagato dall'impresa. Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico sia delle imprese sia dei dipendenti e viene detratto mensilmente dal salario.
- 51.5 Se una collaboratrice o un collaboratore subisce un infortunio all'estero, la cifra 50.7 si applica per analogia.

---

## *Servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile in Svizzera*

---

26

- 
- 52 Servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile in Svizzera**
- 52.1 Durante la scuola reclute, i periodi di servizio equiparati e i servizi normali e 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 durante il periodo della scuola reclute e i periodi di servizio equiparati
    - fino a concorrenza del 100 per cento del salario netto completo durante i servizi normali e di avanzamento, e 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.
- 52.2 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 del servizio militare obbligatorio nell'Esercito svizzero, servizio nella Croce Rossa compreso, nella protezione civile svizzera e nel servizio civile svizzero.
- 52.3 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 ad altri servizi facoltativi deve essere autorizzata dall'impresa se comporta un'assenza dal lavoro. Il pagamento del salario o del supplemento deve essere disciplinato separatamente di comune accordo.
- 52.4 Rimane riservata una regolamentazione speciale applicabile al pagamento del complemento del salario durante il servizio attivo.

---

**53 Indennità di perdita di guadagno**

- 53.1 L'indennità di perdita di guadagno 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 questa versa alla collaboratrice o al collaboratore il pagamento continuato del salario.
- 53.2 Se l'indennità di perdita di guadagno eccede le prestazioni versate dall'impresa in base alla cifra 53.1, viene versata l'indennità.

---

**54 Malattia e infortunio durante il servizio militare, il servizio di protezione civile o il servizio civile**

- 54.1 Se una collaboratrice o un collaboratore è impedito al lavoro a causa di infortuni o malattie coperti dall'assicurazione militare, l'impresa corrisponde prestazioni a concorrenza del salario completo ai sensi della cifra 48.2.

54.2 La limitazione nel tempo di questo complemento salariale è disciplinata dall'articolo 324a CO.

---

**55 Condizioni per il pagamento dei complementi salariali**

55.1 Il salario previsto dalla cifra 52.1 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. durante almeno sei mesi dopo la scuola reclute e dopo un impiego di lunga durata del servizio civile;
- b. durante almeno 12 mesi dopo i servizi di avanzamento e dopo 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, questo per la percentuale di indennità versata in eccedenza rispetto all'obbligo legale di continuare a pagare il salario.

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.

55.2 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 52.1 sono versati per una durata superiore a 12 mesi soltanto se all'inizio del servizio il rapporto di lavoro durava da almeno sei mesi.

55.3 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.

- 
- 56**                    **Protezione delle madri sul posto di lavoro**
- 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 al più presto dopo averne preso conoscenza.
- 
- 57**                    **Gravidanza**
- 57.1                    Le collaboratrici incinte possono rivolgersi in qualsiasi momento al o alla responsabile del personale o al 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.
- 57.2                    Alle collaboratrici incinte è accordato, dietro richiesta, un congedo di gravidanza non pagato fino al parto.
- 
- 58**                    **Congedo maternità**
- 58.1                    Dopo il parto la collaboratrice ha diritto a 16 settimane consecutive di congedo per maternità retribuito.
- Il diritto sussiste per ciascuna nascita, indipendentemente dal numero di figli che nascano in quell'evento.
- 58.2                    Durante il congedo maternità, la collaboratrice percepisce il salario che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa (salario netto, indennità fisse incluse).
- 58.3                    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. Si estingue anticipatamente se la collaboratrice riprende integralmente o parzialmente l'attività lucrativa o se muore prima che siano trascorse 16 settimane.
- Dopo il rientro dal congedo maternità, le imprese si sforzano di offrire su richiesta della collaboratrice un'ulteriore occupazione nella medesima mansione o in una mansione simile, con un grado di occupazione ridotto.
- 58.4                    L'indennità in caso di maternità prevista dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità spetta all'impresa nella misura e per il periodo in cui, durante il periodo del diritto all'indennità, versa alla collaboratrice il salario ai sensi della cifra 58.1.



- 58.5 Alla collaboratrice non viene erogata alcuna prestazione di cui alla cifra 58.1 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 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.
- Inoltre, la collaboratrice deve restituire le prestazioni sovraobbligatorie versate qualora non porti avanti il rapporto di lavoro per almeno sei mesi dopo il termine del congedo maternità.
- 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.

59

#### **Congedo paternità**

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.

Il diritto sussiste per ciascuna nascita, indipendentemente dal numero di figli che nascono in quell'evento.

60

#### **Congedo per adozione**

In caso di adozione di un figlio, alle collaboratrici e ai collaboratori viene concesso un congedo retribuito di 2 settimane e, su richiesta, di ulteriori 2 settimane non retribuito, laddove verranno considerate solo adozioni entrate in vigore prima del compimento del 10° anno di età.

Il congedo per adozione deve essere goduto entro un anno dall'adozione 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 vengono definiti di comune accordo, in modo tale da conciliare al meglio le esigenze di collaboratrici e collaboratori e delle loro famiglie e quelle dell'impresa.

Il diritto sussiste per ciascuna adozione, indipendentemente dal numero di figli adottati in tale contesto.

---

**Congedo parentale**

Le imprese offrono alle collaboratrici e ai collaboratori cui nascono dei figli soluzioni flessibili entro i limiti delle loro possibilità, in particolare per consentire loro di interrompere l'attività lavorativa e di riprenderla in un momento successivo.

Entro 12 mesi dalla fine del congedo maternità concesso alla collaboratrice, le collaboratrici e collaboratori che hanno lasciato l'impresa hanno il diritto condizionato di essere nuovamente assunti, con il tasso di occupazione precedente, nella misura in cui sia disponibile, al momento determinante, un posto di lavoro libero e corrispondente alle attitudini e all'esperienza professionale nell'impresa in cui erano occupati prima dell'uscita.

Il diritto alla riassunzione è riconosciuto alla madre o al padre, se essi hanno lavorato o lavorano nella stessa impresa.

---

**Congedo per assistenza**

In caso di malattia di un figlio proprio o di un familiare vicino o di persone equiparate ai sensi della cifra 22, alle collaboratrici e ai collaboratori che comprovano di non disporre di una persona che dispensi le cure è concesso il congedo necessario, di norma fino a 3 giorni per caso, pienamente retribuito. Le cifre 50.6 e 50.7 sono applicabili per analogia.

---

**Congedo non retribuito**

Le imprese si sforzano di concedere a collaboratrici e collaboratori dei congedi non retribuiti, laddove le possibilità aziendali lo consentano. Il congedo non retribuito deve essere autorizzato per iscritto dal superiore e dal reparto del personale.

---

<b>64</b>	<b>Cassa pensioni</b>
64.1	Le collaboratrici e i collaboratori delle imprese vengono assicurati contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso presso l'istituto di previdenza con il quale l'impresa ha sottoscritto un contratto d'affiliazione conformemente alle disposizioni del regolamento vigente al momento, emanato dai competenti organi dell'istituto di previdenza. Chi è tenuto ad assicurarsi in base al regolamento deve affidarsi all'istituto di previdenza competente.
64.2	Il contributo dovuto dalla collaboratrice o dal collaboratore viene detratto dal salario e versato all'istituto di previdenza competente insieme a un contributo almeno di pari entità versato dall'impresa.
<b>65</b>	<b>Prestazioni ai familiari in caso di decesso</b>
65.1	I superstiti, ai sensi della cifra 22, di una collaboratrice o un collaboratore deceduto durante il rapporto di lavoro, hanno diritto alle prestazioni previste all'articolo 338 capoverso 2 CO. È fatta salva la cifra 65.2.
65.2	Ai superstiti designati nel Regolamento sulla concessione di un versamento in capitale in caso di decesso è versata un'indennità unica in capitale più estesa. L'indennità è interamente finanziata dall'impresa e per le collaboratrici e i collaboratori è dunque gratuita.
65.3	Il regolamento sulla concessione di un versamento in capitale in caso di decesso è emanato dai competenti organi del Gruppo Migros ed è applicabile nella versione vigente al momento del decesso.
65.4	Il versamento in capitale ai sensi della cifra 65.2 subentra in luogo e vece del pagamento del salario in caso di morte previsto all'articolo 338 capoverso 2 CO.

---

## *Provvedimenti in caso di ristrutturazioni aziendali*

---

### **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.

### **Collaborazione tra le parti contraenti**

In caso di ristrutturazioni aziendali, le parti contraenti vengono informate per tempo di chiusure previste di filiali o di eventuali licenziamenti.

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.

### **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 attuato da parte delle parti contraenti un piano sociale allo scopo di evitare o mitigare le difficoltà umane, sociali ed economiche.

L'obiettivo prioritario del piano sociale consiste nel procurare alle collaboratrici e ai collaboratori colpiti, fra l'altro tramite una gestione attiva della mobilità, nuove prospettive professionali, 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, per una parte, e dalla direzione aziendale dell'impresa, per l'altra parte.

---

## *Disposizioni finali*

---

**69**

**Validità temporale**

69.1

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2020. Rimane in vigore per 4 anni. Rimane riservata la cifra 69.2.

69.2

Ognuna delle parti contraenti può disdire il contratto in qualsiasi momento per la fine di un anno civile rispettando un termine di preavviso di sei mesi. Il contratto può essere disdetto al più presto per il 31 dicembre 2021.

69.3

Le parti contraenti non potranno chiedere adeguamenti puntuali del presente contratto a mutate circostanze prima che siano trascorsi almeno 18 mesi.

69.4

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

---

**70**

**Foro**

Le parti contraenti riconoscono ed eleggono Zurigo come domicilio legale e come foro.

**33**

---

## *Appendice 1*

*Elenco delle imprese, rispettivamente dei settori aziendali,  
cui viene applicato il contratto collettivo di lavoro (cifra 2.1)*

### **Grandi Magazzini Globus SA**

Usterstrasse 15  
8001 Zürich

### **Depot CH SA**

Marktgasse 27  
8400 Winterthur

---

## Appendice 2

### Ordinamento di partecipazione

---

---

#### Disposizioni generali

- art. 1                      Scopo
- 1 L'ordinamento di partecipazione disciplina la collaborazione tra le imprese e i rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori a norma dei diritti di partecipazione loro riconosciuti in virtù della legge, del contratto collettivo di lavoro (CCL) e dei principi della partecipazione funzionale.
  - 2 Su questa base definisce i diritti e gli obblighi, gli ambiti di partecipazione e l'organizzazione e l'elezione dei rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori.
- art. 2                      Rappresentanza delle collaboratrici e dei collaboratori
- 1 La rappresentanza delle collaboratrici e dei collaboratori a livello di impresa e di aziende è assunta dalla delegazione del personale e dai delegati.
  - 2 I delegati sono designati nelle imprese che possiedono aziende autonome di produzione, distribuzione o vendita in diverse ubicazioni, se tali aziende non dispongono di una propria delegazione del personale. È fatta salva la cifra 6.3.
- art. 3                      Campo di applicazione e ambito di rappresentanza
- 1 L'ordinamento di partecipazione è applicabile in tutte le imprese conformemente al campo di applicazione aziendale definito dal contratto collettivo di lavoro (art. 2 cpv. 1 CCL).
  - 2 I rappresentanti delle collaboratrici e dei collaboratori difendono gli interessi di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori salvo i membri della direzione.
- art. 4                      Diritti e obblighi della delegazione del personale
- I diritti e gli obblighi della delegazione del personale costituiscono parte integrante di un accordo aziendale (regolamento della delegazione del personale). Il regolamento della delegazione del personale deve essere impostato tenendo conto delle norme del presente ordinamento di partecipazione.

---

#### Delegazione del personale e assemblea dei delegati

- art. 5                      Delegazione del personale
- 1 La delegazione del personale è legittimata a difendere integralmente i comuni diritti di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori che essa rappresenta nei confronti dell'impresa ed esercita i loro diritti di partecipazione.
  - 2 A dipendenza delle dimensioni e della struttura dell'impresa, la rispettiva delegazione del personale è composta da 3 a 20 membri ordinari. Si auto-costituisce ed elegge al proprio interno un presidente e un vicepresidente, a meno che questi siano eletti direttamente dalle collaboratrici e dai collaboratori. I membri della delegazione del personale sono eletti per un periodo di 4 anni; il mandato inizia il 1° luglio. La rielezione è ammessa.

- 3 La formazione di circondari elettorali garantisce la debita rappresentanza delle collaboratrici e dei collaboratori di tutti i settori aziendali in seno alla delegazione del personale.
- 4 I membri della delegazione del personale vengono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori dell'impresa.

art. 6

#### Delegati

- 1 I delegati garantiscono, congiuntamente alla delegazione del personale, che i diritti di partecipazione nelle imprese che possiedono aziende di produzione, distribuzione o vendita in diverse ubicazioni siano debitamente considerati ed esercitati a livello di azienda.

I delegati coltivano i contatti con le collaboratrici e i collaboratori nei rispettivi circondari elettorali. Ricevono le richieste collettive delle collaboratrici e dei collaboratori e le trasmettono alla delegazione del personale. Se una richiesta riguarda solo uno o alcuni collaboratori, i delegati forniscono autonomamente consulenza e appoggio alle collaboratrici o ai collaboratori interessati. Aggiornano periodicamente le collaboratrici e i collaboratori in merito alle attività intraprese dalla delegazione del personale e trasmettono loro le informazioni provenienti dalla delegazione del personale. Per i colleghi e i superiori assumono funzione di persone di fiducia.

Durante il mandato e anche dopo, i delegati non devono subire alcuno svantaggio a causa della funzione da loro assunta. Il divieto di discriminazione vale anche per tutti coloro che si candidano per l'elezione a delegato. Per il resto sono applicabili per analogia le disposizioni sui diritti e gli ambiti di partecipazione e sull'esercizio dei diritti di partecipazione da parte della delegazione del personale.

- 2 I delegati vengono eletti nelle aziende o parti di azienda di ogni settore dell'impresa. Ogni azienda o parte di azienda costituisce un circondario elettorale nel quale vengono designati almeno un delegato e un membro supplente. Le aziende o parti di azienda che occupano generalmente meno di 20 lavoratori aventi diritto di voto possono essere raggruppate in un unico circondario elettorale cantonale o regionale. Una regione può comprendere al massimo 5 cantoni. I delegati del circondario elettorale sono designati dalle collaboratrici e dai collaboratori delle aziende o parti di azienda per un periodo di 4 anni. Il mandato inizia il 1° luglio. La rielezione è ammessa.
- 3 Nelle imprese che possiedono aziende autonome di produzione, distribuzione o vendita in diverse ubicazioni è possibile rinunciare alla designazione ed elezione dei delegati se
  - a. la composizione e il numero dei membri della delegazione del personale è debitamente proporzionata alle dimensioni e alla struttura dell'impresa e alla distribuzione geografica delle sue aziende; e
  - b. i membri della delegazione del personale sono dispensati dagli impegni lavorativi in misura tale da garantire l'esercizio tempestivo e realmente efficiente dei diritti di partecipazione; e



- c. i membri della delegazione del personale possono coltivare i contatti con le collaboratrici e i collaboratori delle diverse aziende.

La direzione dell'impresa e la delegazione del personale devono stabilire unanimemente per comune decisione che questi presupposti sono adempiuti. La decisione deve essere adeguatamente notificata alle collaboratrici e ai collaboratori. Questi ultimi hanno il diritto di impugnare la decisione mediante reclamo dinanzi alla commissione elettorale. La cifra 8.3 è applicabile di conseguenza.

---

### **Diritto di voto, eleggibilità e procedura elettorale**

art. 7

#### **Diritto di voto ed eleggibilità**

Hanno diritto di voto tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori appartenenti al circondario elettorale e il cui rapporto di lavoro dura da più di 3 mesi o che sono stati assunti per un periodo superiore a 3 mesi. Sono esclusi i membri della direzione. Sono eleggibili le collaboratrici e i collaboratori appartenenti al circondario elettorale titolari del diritto di voto e che lavorano nell'impresa da almeno sei mesi ininterrottamente. I periodi durante i quali la collaboratrice o il collaboratore ha fatto parte di un'altra azienda della stessa impresa vengono sommati ai fini di questo calcolo.

art. 8

#### **Procedura elettorale**

- 1 Le elezioni alla delegazione del personale e l'elezione dei delegati si tengono nel primo anno di validità del contratto collettivo di lavoro. Esse devono svolgersi nella prima metà dell'anno.
- 2 La delegazione del personale e i delegati sono designati mediante libere elezioni generali a scrutinio segreto. Una commissione elettorale si occupa di preparare e svolgere le elezioni. L'elezione tacita è ammessa se il numero di candidati non supera quello dei mandati da assegnare.
- 3 Il risultato delle elezioni può essere impugnato mediante ricorso dinanzi alla commissione elettorale. Il ricorso deve essere indirizzato per iscritto e con indicazione dei motivi, entro 10 giorni dalla pubblicazione del risultato, al presidente della commissione elettorale, il quale provvede a trasmetterlo alla commissione stessa. La decisione della commissione elettorale può essere deferita entro 10 giorni alla commissione paritetica in qualità di istanza di conciliazione. La decisione della commissione paritetica è definitiva.

---

### **Diritti e ambiti di partecipazione**

art. 9

#### **Diritti di partecipazione**

- 1 Informazione significa che la direzione informa la delegazione del personale su una questione aziendale e le dà la possibilità di pronunciarsi al riguardo.

- 2 Partecipazione significa che la direzione, prima di decidere in merito a determinate questioni aziendali, deve dapprima discuterne con la delegazione del personale. La decisione adottata dalla direzione deve essere comunicata alla delegazione del personale e motivata se diverge dal parere espresso da quest'ultima.
- 3 Codecisione significa che riguardo a determinate questioni aziendali può essere adottata una decisione soltanto con il consenso sia della delegazione del personale sia della direzione. La codecisione presuppone un'informazione sufficiente e una trattativa sull'oggetto della questione tra direzione e delegazione del personale.
- 4 Autogestione significa che taluni compiti sono affidati alla delegazione del personale affinché essa li gestisca autonomamente. Le pertinenti direttive elaborate congiuntamente dalla direzione e dalla delegazione del personale sono vincolanti.

art. 10

## Ambiti di partecipazione

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

Ambiti di partecipazione	Informazione	Partecipazione	Codecisione	Autogestione
<b>Condizioni di assunzione</b>				
Accordi aziendali			x	
Regolamenti del personale		x		
Regolamento aziendale stabilito per convenzione			x	
<b>Salari e trattative salariali</b>				
Sistemi di retribuzione	x			
Trattative salariali a livello di impresa			x	
Indennità e supplementi	x			
<b>Orario di lavoro</b>				
Sistemi e modelli di orario di lavoro		x		
Pianificazione e modifica degli orari di lavoro e di impiego		x		
Regolamentazione delle pause		x		
Pianificazione delle vacanze		x		
Fasce orarie del lavoro diurno, serale e domenicale			x	
Lavoro serale		x		
Lavoro notturno e domenicale	x			
Misure di protezione in caso di lavoro notturno		x		
Deroga dalle prescrizioni relative agli orari di lavoro			x	
Consultazione in caso di controlli e visite aziendali	x			

Ambiti di partecipazione	Informazione	Partecipazione	Codecisione	Autogestione
<b>Sicurezza sul lavoro e protezione della salute</b>				
Sistemazione dei locali di lavoro, dei locali comuni e delle postazioni di lavoro		x		
Allestimento di macchine e impianti		x		
Analisi dei rischi e piani di misure		x		
Ricorso a specialisti in materia di sicurezza sul lavoro		x		
Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali		x		
Protezione in caso di gravidanza e maternità		x		
Rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro		x		
<b>Corsi e formazione</b>				
Organico		x		
Rappresentanti del personale			x	x*
<b>Misure sociali</b>				
Servizi sociali (consulenza sociale, mense, impianti sportivi e per il tempo libero, asili nido e altro)		x		
Prestazioni sociali (prestazioni di sostegno, prestiti, ipoteche)	x			
<b>Impresa</b>				
Attività aziendale, ripercussioni dell'andamento degli affari sui dipendenti, prospettive per il futuro	x			
Cessione di un'unità		x		
Chiusura (parziale) di un'unità		x		
Licenziamento collettivo		x		
Piano sociale			x	
Disoccupazione parziale		x		
<b>Delegazione del personale</b>				
Regolamento interno e regolamento concernente le elezioni			x	
Costituzione e attività				x
Risorse		x		
Gestione e destinazione del budget				x

\*Autogestione ai sensi dell'art. 29 cpv. 1 CCL per i corsi destinati alla formazione dei membri della delegazione del personale.

- 2 La direzione e la delegazione del personale, di comune accordo, possono estendere i diritti di partecipazione ad altri ambiti.

---

### **Esercizio dei diritti di partecipazione tramite la delegazione del personale**

art. 11

#### Posizione dei membri della delegazione del personale

- 1 I membri della delegazione del personale rivestono una posizione importante all'interno dell'impresa e godono di una posizione di fiducia che li obbliga ad assumere un comportamento conforme al principio della buona fede.
- 2 Durante il mandato e anche dopo, non devono subire alcuno svantaggio a causa della funzione che svolgono. Il divieto di discriminazione vale soprattutto per quanto riguarda la retribuzione, la formazione e il perfezionamento e l'avanzamento. Lo stesso vale anche per tutti coloro che si candidano per la delegazione del personale. Le imprese provvedono affinché i membri della delegazione del personale non siano svantaggiati nella carriera a causa della loro attività.

art. 12

#### Protezione dalla disdetta per i membri della delegazione del personale

I membri della delegazione del personale non possono essere licenziati a causa della loro attività di rappresentanti dei lavoratori.

art. 13

#### Esercizio del mandato

- 1 I membri della delegazione del personale possono esercitare la loro attività durante l'orario di lavoro nella misura in cui sia necessario per l'adempimento del loro compito. Il tempo necessario all'esercizio di questa funzione è considerato tempo di lavoro. Affinché possa adempiere correttamente e con continuità il proprio mandato, il presidente della delegazione del personale deve essere esonerato dagli impegni di lavoro nella misura richiesta dalle dimensioni e dalla struttura dell'impresa.
- 2 L'entità dell'esonero concesso al presidente è stabilita di comune accordo tra la delegazione del personale e la direzione dell'impresa. Essa corrisponde come minimo al 20 per cento e, di regola, al massimo al 50 per cento del normale orario di lavoro settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno. I compiti e le funzioni assunti nell'ambito della Commissione nazionale del Gruppo Migros vengono considerati aggiuntivamente. L'entità dell'esonero può essere adeguata in qualsiasi momento di comune accordo tra la direzione e la delegazione del personale.
- 3 Nell'esercizio della propria funzione, i membri della delegazione del personale devono avere riguardo per l'andamento dell'azienda e della loro attività professionale. Per il disbrigo di questioni urgenti possono lasciare il posto di lavoro in qualsiasi momento dopo aver informato il diretto superiore.

- 4 La direzione assiste la delegazione del personale nell'esercizio della sua attività e le mette a disposizione le risorse temporali, materiali e finanziarie a tal fine necessarie. Le risorse finanziarie, che devono essere commisurate ai compiti e alle necessità della delegazione del personale, vengono gestite in modo autonomo dalla delegazione stessa.
- 5 I membri della delegazione del personale sono tenuti al riserbo sulle questioni di carattere personale e sulle questioni aziendali classificate confidenziali dalla direzione. I diritti di partecipazione della delegazione del personale devono comunque essere garantiti.
- 6 La direzione e la delegazione del personale si intendono preventivamente su eventuali comunicati destinati al pubblico.

art. 14

Esonero concesso ai membri della delegazione del personale per la frequenza di corsi di formazione

- 1 I membri della delegazione del personale hanno diritto a un esonero dall'obbligo di prestare attività lavorativa pari di regola a cinque giorni lavorativi per anno civile, a norma della cifra 29.1 del contratto collettivo di lavoro, per seguire i corsi di formazione relativi all'esercizio della loro funzione.
- 2 Le richieste concernenti la partecipazione a eventi o corsi da computare sui giorni di congedo previsti devono essere presentate alla direzione con il più largo anticipo possibile. In tale contesto occorre tenere debitamente conto delle necessità aziendali e dell'attività professionale.

art. 15

Collaborazione tra delegazione del personale e collaboratrici e collaboratori

- 1 La delegazione del personale esercita la propria attività coltivando sufficienti contatti con le collaboratrici e i collaboratori che rappresenta.
- 2 Aggiorna periodicamente le collaboratrici e i collaboratori in merito alle attività intraprese e trasmette loro le informazioni che le pervengono dalla direzione sempreché queste non siano state esplicitamente classificate confidenziali.
- 3 In caso di questioni importanti che richiedono un'informazione completa e la consultazione delle collaboratrici e dei collaboratori e che non ammettono proroghe, la direzione dell'impresa e la delegazione del personale possono, di comune accordo, indire assemblee aziendali durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario all'esercizio di questa funzione è considerato tempo di lavoro. Durante l'assemblea la direzione ha il diritto di esporre la propria posizione.
- 4 Se reputa necessaria una votazione generale, la delegazione del personale è tenuta a informare preventivamente la direzione. Se la delegazione del personale lo auspica, la direzione partecipa all'organizzazione e allo svolgimento della votazione generale.

- art. 16 Collaborazione tra delegazione del personale e direzione
- 1 La direzione dell'impresa è la controparte della delegazione del personale. Essa sostiene la delegazione del personale nell'esercizio dei propri diritti e nell'adempimento dei propri obblighi.
  - 2 La direzione e la delegazione del personale sono tenute a trattare tutte le questioni sottoposte dalla controparte e a prendere posizione al riguardo.
  - 3 La direzione informa esaurientemente la delegazione del personale a scadenza regolare, come minimo ogni 4 mesi, circa l'andamento degli affari. La delegazione del personale va informata con puntualità in merito alle decisioni importanti che la riguardano adottate in seno all'impresa, e in particolare anche in merito alle questioni relative ai cambiamenti strutturali di ordine economico o tecnico.
  - 4 Il verbale delle riunioni comuni deve essere firmato da entrambe le parti e reso noto alle collaboratrici e ai collaboratori in forma adeguata. Le riunioni comuni si tengono durante l'orario di lavoro e il tempo occorrente è retribuito dall'impresa come tempo di lavoro.

- art. 17 Procedura in caso di divergenze d'opinione su accordi aziendali
- 1 Se non raggiungono un'intesa su oggetti per i quali sono tenute a concludere un accordo aziendale in virtù del contratto collettivo di lavoro, in conformità con gli articoli 6.3 e 46.2, la delegazione del personale e la direzione possono rivolgersi separatamente alla commissione paritetica in qualità di istanza di conciliazione sollecitando la presentazione di una proposta di mediazione.
  - 2 Se nonostante l'intervento della commissione paritetica non si addiende a un'intesa, ciascuna delle parti può deferire il caso al tribunale arbitrale ai sensi dell'articolo 11 del contratto collettivo di lavoro. Prima di decidere, il tribunale arbitrale può formulare una proposta di transazione. La decisione del tribunale arbitrale è definitiva.

---

### Disposizioni finali

- art. 18 L'ordinamento di partecipazione è adottato a titolo di accordo particolare nel quadro del contratto collettivo di lavoro 2020 – 2023. Il suo periodo di validità è determinato a norma dell'articolo 69 di detto contratto. Esso rimane in vigore fino a quando è sostituito da un nuovo accordo.

---

## Appendice 3

### *Diritti d'autore e altri diritti immateriali*

- 1.1 Tutti i diritti su invenzioni e disegni che le collaboratrici e i collaboratori realizzano, da soli o in collaborazione con altri, in adempimento dei loro obblighi contrattuali appartengono all'impresa, a prescindere dal fatto che siano o non siano tutelabili per legge. I diritti d'uso relativi alle opere protette dal diritto d'autore e i diritti affini appartengono esclusivamente all'impresa, conformemente allo scopo del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i programmi informatici, il diritto di esercitare le facoltà d'impiego previste dal diritto d'autore spetta esclusivamente all'impresa. Un indennizzo è già compreso in tutti i casi nel salario, ad esclusione di ulteriori pretese.
- 1.2 L'impresa si riserva il diritto di acquistare e sfruttare i diritti su invenzioni e disegni che la collaboratrice o il collaboratore ha creato nell'esercizio della propria attività professionale ma non in adempimento dei propri obblighi contrattuali. Entro sei mesi dall'avviso di cui alla cifra 1.3, essa comunica alla collaboratrice o al collaboratore se intende acquistare in tutto o in parte l'invenzione o il disegno, oppure se rinuncia a tale diritto. Se l'impresa non rinuncia ai propri diritti sull'invenzione o il disegno, la collaboratrice o il collaboratore percepisce un adeguato compenso particolare, fissato in considerazione di tutte le circostanze determinanti quali segnatamente il valore economico dell'invenzione o del disegno, la partecipazione dell'impresa, l'impegno profuso dai suoi ausiliari e l'impiego delle infrastrutture aziendali, le spese incorse dalla collaboratrice o dal collaboratore e la sua posizione in seno all'impresa.
- 1.3 Le collaboratrici e i collaboratori che realizzano un'invenzione, un disegno o un'opera devono avvertire senza indugio l'impresa. Le invenzioni o i disegni di cui alla cifra 1.2 devono essere annunciati all'impresa per iscritto.







*Rappresentanti dei lavoratori:*

## **società impiegati commercio**

*muovere l'economia. per me.*

### **Società degli impiegati di commercio**

Via Vallone 27  
6500 Bellinzona  
Tel. +41 91 821 01 01  
E-Mail: [info@sicticino.ch](mailto:info@sicticino.ch)  
[www.sicticino.ch](http://www.sicticino.ch)



associazione di impiegati

globus • globus uomo • interio • office world

### **Associazione di impiegati Ghio**

Casella postale  
8031 Zurigo  
Tel. +41 58 578 11 27  
E-Mail: [info@ghio.ch](mailto:info@ghio.ch)