



# **Regolamento sul salario a ore Coop Società Cooperativa**

valido a partire dal 1° gennaio 2022



## Indice

### Disposizioni generali

Art. 1	Ambito d'applicazione personale	5
--------	---------------------------------	---

### Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

#### **Disdetta**

Art. 2	Disdetta	5
--------	----------	---

#### **Orario di lavoro**

Art. 3	Orario di lavoro normale	5
--------	--------------------------	---

#### **Giorni festivi, vacanze, giorni di congedo**

Art. 4	Giorni festivi	6
--------	----------------	---

Art. 5	Vacanze	6
--------	---------	---

Art. 6	Giorni di congedo	6
--------	-------------------	---

#### **13<sup>a</sup> mensilità**

Art. 7	13 <sup>a</sup> mensilità	7
--------	---------------------------	---

### Salario in caso di impedimento al lavoro da parte del(la) collaboratrice/tore

#### **A) Malattia**

Art. 8	Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia	7
--------	--	---

#### **B) Infortunio**

Art. 9	Prestazioni	8
--------	-------------	---

#### **Pensionamento**

Art. 10	Cassa pensione	9
---------	----------------	---

Art. 11	Indennità di buonuscita	9
---------	-------------------------	---

### Disposizioni finali

Art. 12	Entrata in vigore e disdetta del regolamento	10
---------	--	----

Art. 13	Distribuzione del regolamento	10
---------	-------------------------------	----

## **Testo originale**

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

## **Elenco delle abbreviazioni**

Art.	articolo/i
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e i superstiti
CCL	Contratto collettivo di lavoro Coop Società Cooperativa
cfr.	confronta
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30.3.1911
CPV/CAP Cassa pensione Coop	Coop Assicurazione del personale
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) del 25.9.1952
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro) del 13.3.1964
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25.6.1982
risp.	rispettivamente
%	percento

# **Disposizioni generali**

## **Art. 1 Ambito d'applicazione personale**

- 1.1 Il presente regolamento è valido per tutte le / tutti i collaboratrici/tori con un rapporto di lavoro di durata indeterminata o determinata superiore a 3 mesi che siano remunerate/i con salario a ore. Costituisce parte integrante del CCL e ha negli ambiti che disciplina priorità rispetto al CCL per le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore.
- 1.2 L'azienda si impegna ad assumere a salario mensile, dietro richiesta scritta del(la) collaboratrice/tore, le/i collaboratrici/tori rimunerate/i con salario a ore che in un arco di tempo superiore a 1 anno abbiano lavorato mediamente almeno il 50% dell'orario di lavoro normale.

# **Disposizioni concernenti il contratto di lavoro**

**Disdetta** *Cfr. in particolare anche gli art. 14–16 CCL.*

## **Art. 2 Disdetta**

La disdetta del rapporto di lavoro da parte dell'azienda può essere emessa soltanto dai livelli di management 0–4, in accordo con il reparto Risorse umane.

# **Orario di lavoro**

## **Art. 3 Orario di lavoro normale**

- 3.1 Di regola nel contratto di lavoro è concordato un orario di lavoro settimanale minimo. Per esso si intende un orario di lavoro netto senza pause (le pause non fanno parte dell'orario di lavoro qualora venga permesso di lasciare il posto di lavoro). Esso va osservato sulla media di 3 mesi. Si possono apportare variazioni soltanto previo accordo reciproco o tramite un licenziamento per modifica contrattuale.
- 3.2 Se al momento dell'assunzione non si è concordato un orario di lavoro settimanale minimo, bensì un impegno di lavoro di carattere saltuario, ogni parte ha la libertà di accettare o rifiutare il turno di lavoro richiesto dalla controparte. L'informazione sul turno di lavoro avviene il più presto possibile, al più tardi 2 settimane prima di un impiego pianificato con nuovi orari di lavoro.

## **Giorni festivi, vacanze, giorni di congedo**

### **Art. 4 Giorni festivi**

L'orario di lavoro non prestato a causa dei giorni festivi viene rimunerato con un supplemento salariale del 3,50%.

### **Art. 5 Vacanze**

- 5.1 Il diritto alle vacanze corrisponde a quello ai sensi dell'art. 41.1 CCL.
- 5.2 Il diritto alle vacanze viene rimunerato con un supplemento salariale del 10,64%, del 13,04%, del 15,55% resp. del 18,18%.

### **Art. 6 Giorni di congedo**

- 6.1 L'orario di lavoro non prestato a causa dei giorni di congedo ai sensi dell'art. 42 CCL viene rimunerato con un supplemento salariale dello 0,14%.
- 6.2 Questo supplemento salariale non comprende il diritto dei padri a un congedo di 15 giorni per la nascita di figli propri ai sensi dell'art. 53.6 CCL (congedo di paternità) e il congedo per genitori dello stesso sesso e in caso di adozione ai sensi dell'art. 53.7 CCL. Questi giorni di congedo vengono effettivamente concessi. Durante questo periodo di tempo viene corrisposto (pro rata) il salario ordinario lordo mensile. Il supplemento salariale non comprende inoltre il diritto al tempo libero pagato per l'assistenza breve a familiari con gravi problemi di salute ai sensi dell'art. 329h CO e il diritto al congedo di assistenza di 14 settimane per l'assistenza a un figlio minore con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio secondo l'art. 329i CO nonché art. 16n-16s della Legge sulle indennità per perdita di guadagno (LIPG).
- 6.3 Il salario ordinario lordo mensile comprende il salario lordo concordato per contratto (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per giorni di congedo) nonché la quota proporzionale della 13<sup>a</sup> mensilità. Viene calcolato con riferimento alla media degli ultimi 12 mesi.
- 6.4 Ai sensi dell'art. 53.6 CCL, il congedo di paternità della durata di 15 giorni può essere preso in una sola volta o in singoli giorni entro un anno dalla nascita del figlio risp. dei figli (in caso di nascite multiple), laddove i primi 10 giorni devono essere presi entro 6 mesi dalla nascita del figlio. Il congedo per genitori dello stesso sesso e in caso di adozione ai sensi dell'art. 53.7 CCL può essere preso entro un anno dall'evento.

## **13<sup>a</sup> mensilità**

### **Art. 7 13<sup>a</sup> mensilità**

Le/i collaboratrici/tori hanno diritto a una 13<sup>a</sup> mensilità. Questa viene versata alla fine dell'anno civile risp. nel gennaio dell'anno successivo o al termine del rapporto di lavoro in modo proporzionale il mese successivo all'uscita dal servizio. Corrisponde a  $\frac{1}{12}$  dei salari lordi versati nell'arco dell'anno civile (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per giorni di congedo).

## **Salario in caso di impedimento al lavoro da parte del(la) collaboratrice/tore**

### **A) Malattia Cfr. in particolare anche gli art. 50–51 CCL.**

#### **Art. 8 Pagamento del salario da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia**

- 8.1 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i obbligatoriamente in virtù di un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia stipulata dall'azienda contro la perdita di salario non dovuta a colpa propria, salvo che il rapporto di lavoro non sia stato stipulato per un periodo pari o inferiore a 3 mesi.
- 8.2 In caso di malattia o di disturbi connessi alla gravidanza, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia paga il 90% del salario ordinario lordo mensile per la durata del rapporto di lavoro a partire dal 3° giorno di assenza in caso di incapacità al lavoro attestata da un certificato medico, durante il tempo di prova per la durata di 1 mese e dopo il tempo di prova per la durata di 2 anni. Tali indennità giornaliere per malattia vengono pagate direttamente dall'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. L'azienda non effettua ulteriori integrazioni salariali.
- 8.3 Il salario ordinario lordo mensile comprende il salario lordo concordato per contratto (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per giorni di congedo) nonché la quota proporzionale della 13<sup>a</sup> mensilità. Viene calcolato con riferimento alla media degli ultimi 12 mesi.
- 8.4 Le prestazioni vengono concesse per singolo caso di malattia. In caso di incapacità al lavoro dovuta a malattia o a disturbi connessi alla gravidanza, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia deve essere avvertita in linea di principio personalmente dal(la) collaboratrice/tore entro 5 giorni dall'inizio dell'incapacità al lavoro. Questa invia al(la) collaboratrice/tore una scheda di indennità malattia (cfr. foglio informativo «Assicurazione di indennità malattia per collaboratori pagati a ore»), che deve essere compilata dal medico curante e rispedita immediatamente al(la) superiore da parte del(la) collaboratrice/tore affinché possa avvenire il pagamento dell'indennità giornaliera per malattia. Se durante un caso di malattia subentra un ulteriore caso di malattia, i giorni che comportano il diritto all'indennità del primo caso di malattia vengono computati sulla durata delle prestazioni per il secondo caso di malattia.

- 8.5 In caso di parziale incapacità al lavoro dovuta a malattia, l'indennità giornaliera per malattia viene versata secondo il grado di incapacità al lavoro e per la durata ai sensi dell'art. 8.2.
- 8.6 I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, prelevati dal salario soggetto all'AVS, vengono pagati per metà dalle/dai collaboratrici/tori e per metà dall'azienda.
- 8.7 In linea di principio, l'appartenenza all'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia termina al momento della fine del rapporto di lavoro. In caso di malattie in corso che sono insorte durante l'impiego, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia continua a pagare il salario fino al massimo all'esaurimento delle prestazioni. In caso di malattie che sono insorte durante il termine di disdetta, dopo l'uscita dall'azienda l'indennità giornaliera per malattia viene ridotta all'importo dell'indennità di disoccupazione. Una volta terminato il rapporto di lavoro, la/il collaboratrice/tore ha diritto di passare a un'assicurazione individuale conformemente alle disposizioni riportate sul foglio informativo «Passaggio all'assicurazione individuale». L'assicurazione individuale vale solo per nuove malattie.
- 8.8 I soggiorni di cura sono considerati assenze dovute a malattia soltanto se il medico curante certifica una completa incapacità al lavoro.
- 8.9 Per il resto, si applicano le condizioni generali di assicurazione dell'assicurazione d'indennità giornaliera collettiva vigenti al momento conformemente alla Legge federale sul contratto d'assicurazione del 2.4.1908. Tali condizioni sono rese accessibili alle/ai collaboratrici/tori e sono consultabili su Intranet.

**B) Infortunio** *Cfr. in particolare anche gli art. 54/55.1 CCL.*

*Art. 9 Prestazioni*

- 9.1 In caso di incapacità al lavoro dovuta a infortunio, l'azienda integra l'indennità giornaliera versata dall'assicurazione contro gli infortuni per la durata del rapporto di lavoro a partire dal 1° giorno di assenza come segue:
- a) durante il tempo di prova      1 mese al      90% del salario ordinario lordo;  
b) dopo il tempo di prova      2 anni al      90% del salario ordinario lordo.

Il salario ordinario lordo mensile comprende il salario lordo concordato per contratto (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per giorni di congedo) nonché la quota proporzionale della 13<sup>a</sup> mensilità. Viene calcolato con riferimento alla media degli ultimi 12 mesi.

Per i giorni di attesa (1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> giorno di assenza) l'azienda provvede al pagamento del salario, mentre a partire dal 3<sup>o</sup> giorno di assenza l'indennità giornaliera per infortunio è versata direttamente dall'assicurazione contro gli infortuni.

- 9.2. In caso di infortunio con o senza incapacità al lavoro, vanno informati immediatamente la/il superiore e il reparto Risorse umane. In caso di incapacità al lavoro, il reparto Risorse umane invia al(la) collaboratrice/tore una scheda infortuni che deve essere compilata dal medico curante e spedita immediatamente al(la) superiore da parte del(la) collaboratrice/tore affinché possa avvenire il pagamento delle prestazioni mediche e dell'indennità giornaliera.

## **Pensionamento**

### ***Art. 10 Cassa pensione***

- 10.1 Le/i collaboratrici/tori sono assicurate/i presso la CPV/CAP Cassa pensione Coop contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e del decesso conformemente alle disposizioni di legge (LPP). In casi eccezionali e in accordo con l'azienda, è possibile l'adesione alla CPV/CAP Cassa pensione Coop anche qualora non sia raggiunto l'importo minimo stabilito dalla LPP.
- 10.2 I contributi regolamentari all'assicurazione vengono pagati per  $\frac{1}{3}$  dalle/dai collaboratrici/tori e per  $\frac{2}{3}$  dall'azienda.
- 10.3 Per il resto, si applica il Regolamento d'assicurazione CPV/CAP Cassa pensione Coop vigente al momento, che è distribuito alle/ai collaboratrici/tori ed è consultabile su Intranet.

### ***Art. 11 Indennità di buonuscita***

- 11.1 Le/i collaboratrici/tori con almeno 50 anni di età e 20 anni di servizio hanno diritto a ricevere un'indennità di buonuscita al momento del termine del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 339c CO. Tale indennità ammonta al doppio del salario mensile. I contributi versati dall'azienda alla cassa pensione vengono portati in detrazione (art. 339d CO).
- 11.2 Il salario mensile viene calcolato con riferimento alla media degli ultimi 12 mesi.

## **Disposizioni finali**

### *Art. 12 Entrata in vigore e disdetta del regolamento*

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2022, sostituisce il Regolamento sul salario a ore del 1° gennaio 2018 ed è valido fino al 31 dicembre 2025. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni dei lavoratori contraenti, la sua validità di volta in volta sarà prolungata di 1 anno.

### *Art. 13 Distribuzione del regolamento*

Questo regolamento viene distribuito a tutte le / tutti i collaboratrici/tori che vi sottostanno.



