Lidl-GAV
Lidl-CCT
Lidl-CCL

syna

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (CCL)

LIDL SVIZZERA

valido dal **01.03.2024**
(sostituisce tutte le versioni precedenti)

LE PARTI CONTRAENTI SONO

Lidl Schweiz AG e **Lidl Schweiz DL AG**

di seguito "Lidl Svizzera" o "l'impresa"

e

Syna – il sindacato

Società svizzera degli impiegati del commercio

di seguito "Syna e SIC Svizzera" o "organizzazioni dei lavoratori"

INDICE

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO 4
1.1 Scopo 4
1.2 Ambito di applicazione 4
1.3 Partecipazione dei collaboratori (art. 356b cpv. 1 CO) 4
1.4 Entrata in vigore (durata e disdetta) 5

2. OSSERVANZA ED ESECUZIONE DEL CONTRATTO 5
2.1 Commissione paritetica 5
2.2 Fondo contributi convenzionali 5
2.3 Libertà di associazione e partecipazione 6
2.4 Obbligo di salvaguardare la pace 6
2.5 Chiusure dell'impresa 6

3. ASSUNZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 7
3.1 Assunzione e periodo di prova 7
3.2 Appartenenza all'impresa 7
3.3 Scioglimento o cessazione del rapporto di lavoro 8
3.4 Obbligo di diligenza e di fedeltà 8
3.5 Lavoro accessorio, esercizio di uffici pubblici, assunzione di funzioni 8
3.6 Obbligo di segretezza 9
3.7 Segnalazione di irregolarità e whistleblowing 9
3.8 Protezione della personalità 9
3.9 Sicurezza sul lavoro, protezione della salute e igiene 10
3.10 Protezione dati 10
3.11 Promozione dei collaboratori 10
3.12 Direttive aziendali 11

4. RETRIBUZIONE 11
4.1 Salari 11
4.2 Salari minimi 12
4.3 Salari per gli apprendisti 12

4.4 Salari per gli stagisti 12
4.5 Tredicesima mensilità 13
4.6 Supplementi 13
4.7 Indennità di funzione 14
4.8 Gratificazioni per anzianità di servizio 14
4.9 Pagamento del salario/Garanzia del salario 15

5. DISPOSIZIONI RIGUARDANTI L'ORARIO DI LAVORO E IL TEMPO DI RIPOSO 15
5.1 Orario di lavoro settimanale 15
5.2 Piani di lavoro 15
5.3 Vacanze 16
5.4 Giorni festivi 17
5.5 Assenze pagate 17

6. SOSTITUZIONE DEL SALARIO E ASSICURAZIONI SOCIALI 19
6.1 Comportamento in caso di assenze, certificato medico, medico di fiducia .. 19
6.2 Salario in caso di malattia 19
6.3 Salario in caso di infortunio 20
6.4 Salario in caso di gravidanza/maternità 20
6.5 Salario in caso di paternità 21
6.6 Salario in caso di assistenza a figli con gravi problemi di salute 21
6.7 Salario in caso di servizi obbligatori e di altro genere 22
6.8 Cassa pensione 22

7. DISPOSIZIONI FINALI 23
7.1 Consegna del CCL 23
7.2 Arbitrato 23

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI[1]

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

1.1 Scopo

Questo contratto collettivo di lavoro (CCL) è soggetto ai principi della buona fede. Le parti contraenti si impegnano a riconoscere gli interessi di entrambe le parti. Nell'interesse di Lidl Svizzera e dei propri collaboratori, questo CCL si prefigge:

a) di stabilire condizioni di lavoro adeguate ai tempi;

b) di mantenere e promuovere buoni rapporti tra l'impresa e i collaboratori;

c) di salvaguardare la pace del lavoro.

1.2 Ambito di applicazione

Questo CCL si applica a tutti i collaboratori delle società di Lidl in Svizzera, il cui luogo di lavoro si trova in Svizzera (con riserva del cpv. 3).

Questo CCL vale per ogni grado di occupazione e per eventuali collaboratori impiegati a retribuzione oraria.

Questo CCL vale per tutti i collaboratori, ad eccezione dei dipendenti quadro; si applica anche agli stagisti e agli apprendisti.

1.3 Partecipazione dei collaboratori (art. 356b cpv. 1 CO)

Questo CCL si applica anche a quei collaboratori che non fanno parte del sindacato Syna o di SIC Svizzera. Il contratto di lavoro individuale scritto è da considerarsi come dichiarazione di partecipazione. Con la conclusione del contratto di

[1] Se per ragioni di migliore leggibilità in seguito è utilizzato solo il genere maschile, questo comprende sempre e ugualmente le persone sia di sesso maschile che femminile.

lavoro, i collaboratori si sottopongono alle disposizioni ed agli effetti di questo CCL.

Con la firma di questo CCL, le parti contraenti dichiarano il proprio consenso a tutte le partecipazioni future dei lavoratori inclusi nel campo di applicazione di questo CCL.

1.4 Entrata in vigore (durata e disdetta)

Il presente CCL entra in vigore il 1° marzo 2024 e sostituisce tutte le versioni precedenti.

Il CCL vale fino al 28.02.2025. Se non viene disdetto sei mesi prima della scadenza dall'impresa o, in maniera congiunta, da Syna e SIC Svizzera, la durata di validità si rinnova di volta in volta per un anno.

2. OSSERVANZA ED ESECUZIONE DEL CONTRATTO

2.1 Commissione paritetica

Le parti contraenti costituiscono una Commissione paritetica per l'esecuzione del presente CCL.

Le parti contraenti possono sottoporre alla Commissione paritetica divergenze d'opinione e controversie sorte in merito all'attuazione di questo CCL. La Commissione paritetica cerca di raggiungere un accordo tra le parti.

La gestione della Commissione paritetica è disciplinata in un regolamento separato, che deve venire approvato da tutte le parti contraenti.

2.2 Fondo contributi convenzionali

Per l'esecuzione del CCL di Lidl Svizzera esiste un fondo contributi convenzionali gestito dalla Commissione paritetica.

Il fondo ha lo scopo di coprire i costi dell'esecuzione del CCL, promuovere l'istruzione e formazione dei collaboratori e concedere eventuali ulteriori prestazioni ai collaboratori.

Le parti contraenti regolano l'esecuzione e le competenze in un regolamento separato.

2.3 Libertà di associazione e partecipazione

La libertà di associazione viene garantita. Syna e SIC Svizzera possono affiggere in appropriati spazi convocazioni a riunioni e ad assemblee, come pure comunicazioni e materiale pubblicitario per i collaboratori dell'impresa. In egual misura è permesso il reclutamento di membri. Le date devono essere stabilite in tempo con l'impresa.

L'appartenenza o la non appartenenza a un'organizzazione di lavoratori non deve arrecare alcun pregiudizio ai collaboratori.

I diritti di partecipazione dei collaboratori valgono secondo la legge sulla partecipazione (legge federale 822.14) e sono definiti in un regolamento separato promulgato dalla Commissione paritetica a cui devono consentire entrambi le parti contraenti.

2.4 Obbligo di salvaguardare la pace

Le parti contraenti e i collaboratori si impegnano a salvaguardare la pace assoluta del lavoro e a rinunciare a qualsiasi misura di lotta. L'obbligo di salvaguardare la pace assoluta vale in modo invariato anche durante eventuali termini di disdetta fino all'effettiva cessazione del CCL.

2.5 Chiusure dell'impresa

Se nell'ambito di ristrutturazioni aziendali non possono essere evitati licenziamenti collettivi ai sensi dell'art. 335d CO, si applicano le relative disposizioni dell'art. 335d-g CO.

Se avvengono ristrutturazioni aziendali che implicano una riduzione di più del 50% del personale di una filiale o unità superiore a cui è applicabile il presente CCL, sarà applicato un piano sociale pattuito dalle parti contraenti. L'obiettivo prioritario del piano sociale consiste nell'evitare o mitigare effetti gravosi sociali ed economici per i collaboratori toccati.

Syna e SIC Svizzera verranno informate in anticipo su eventuali progetti di licenziamenti collettivi o di chiusure di filiali. Possibili misure saranno discusse in seno alla Commissione paritetica.

DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

3. ASSUNZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1 Assunzione e periodo di prova

Ogni collaboratore stipula con l'impresa un contratto di lavoro individuale scritto.

Il periodo di prova è di tre mesi a partire dall'entrata in servizio nel gruppo imprenditoriale. È possibile pattuire per iscritto un periodo di prova più breve.

Nel caso di una riduzione del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente (ad es. militare o servizio civile), il periodo di prova è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b cpv. 3 CO).

3.2 Appartenenza all'impresa

Come anni di servizio valgono gli anni lavorati presso l'impresa o presso un'altra impresa appartenente al gruppo imprenditoriale internazionale. Il conteggio degli anni di servizio inizia con il primo giorno di lavoro presso l'impresa stabilito da contratto, incluso il periodo di apprendistato nell'impresa.

Se un collaboratore disdice il rapporto di lavoro ed esprime il desiderio di rientrare nell'impresa entro dodici mesi, allora l'impresa s'adopera ad esaminare un'eventuale reintegrazione del collaboratore uscente secondo le possibilità aziendali.

Se il collaboratore rientra nell'impresa, allora la durata di impiego maturata fino all'uscita viene interamente accreditata. Per la determinazione della durata d'impiego il tempo dell'interruzione non viene considerato.

3.3 Scioglimento o cessazione del rapporto di lavoro

Per quanto non pattuito diversamente nel contratto individuale di lavoro, vigono i seguenti termini di disdetta reciproci con relativa durata minima:

- durante il periodo di prova, in qualsiasi momento con sette giorni di preavviso;
- dopo la scadenza del periodo di prova, a fine mese:
  - nel 1° anno di servizio con un mese di preavviso,
  - dal 2° al 5° anno di servizio con due mesi di preavviso,
  - a partire dal 6° anno di servizio con tre mesi di preavviso.

La disdetta deve avvenire di principio per iscritto. La disdetta orale è ammessa, ma deve essere confermata per iscritto.

Per cause gravi il rapporto di lavoro può essere sciolto in qualsiasi momento da entrambe le parti (risoluzione immediata in conformità all'art. 337 CO).

Il rapporto di lavoro termina automaticamente senza necessità di disdetta alla fine del mese nel quale il collaboratore ha compiuto l'età determinante per l'inizio della pensione AVS prevista dalla legge, salvo pattuizione diversa.

3.4 Obbligo di diligenza e di fedeltà

L'obbligo di diligenza e di fedeltà è regolato dagli articoli 321a ed e CO.

3.5 Lavoro accessorio, esercizio di uffici pubblici, assunzione di funzioni

Per motivi di sicurezza sul lavoro e per la protezione dei collaboratori, qualsiasi attività di lavoro accessorio deve essere comunicata immediatamente e spontaneamente all'impresa. Per i collaboratori a tempo pieno un'attività lavorativa accessoria non è permessa senza il consenso scritto dell'impresa.

Per un'attività lavorativa accessoria è necessario, tra l'altro, garantire il rispetto delle disposizioni di legge, impedire la riduzione dell'efficienza del collaboratore, garantire l'obbligo di fedeltà verso l'impresa come anche escludere ogni attività

di concorrenza considerabile all'impresa. In particolare non si possono superare in eccesso e in difetto i tempi di lavoro e di riposo prescritti dalla legge.

3.6 Obbligo di segretezza

I collaboratori sono obbligati a mantenere il più stretto riserbo e silenzio nei confronti di terzi riguardo a tutte le informazioni e condizioni aziendali e ai dati personali di cui vengono a conoscenza durante il loro impiego. Inoltre i collaboratori si impegnano a non prendere appunti di nessun genere per scopi privati e a non sottrarre dall'impresa le informazioni a loro accessibili né farne prendere visione a terzi.

L'obbligo di segretezza e di silenzio vale durante il rapporto di lavoro; tale obbligo sussiste in maniera uguale ed illimitata anche dopo la fine del rapporto di assunzione.

3.7 Segnalazione di irregolarità e whistleblowing

I collaboratori sono autorizzati, esortati e, ciascuno nell'ambito individuale del proprio obbligo di fedeltà, se del caso anche tenuti a segnalare ai rispettivi posti d'annuncio creati dall'impresa le infrazioni commesse o incombenti alle leggi, agli obblighi e ai principi dell'impresa, i disguidi, i danni, le irregolarità e gli abusi che dovessero verificarsi in seno all'impresa, affinché si possano adottare le opportune misure.

Se i collaboratori hanno fondati motivi di credere di subire una discriminazione a causa di una segnalazione ai detti posti d'annuncio, ad esempio perché il superiore è coinvolto nel reato o perlomeno è a conoscenza del fatto, possono rivolgersi ad un altro posto d'annuncio.

Le discriminazioni o le misure di ritorsione nei confronti di collaboratori che assolvono al loro dovere di segnalazione in buona fede non saranno tollerate e saranno perseguite.

3.8 Protezione della personalità

L'integrità personale dei collaboratori deve essere protetta. Non è tollerata alcuna violazione della dignità personale mediante comportamenti, atti, linguaggio o

immagini. Non è permessa alcuna discriminazione fondata su sesso, orientamento sessuale, provenienza, convinzioni religiose o età.

L'impresa e i collaboratori si adoperano assieme, comunicando apertamente, ad instaurare nell'azienda un clima basato sul rispetto personale e sulla fiducia, affinché si evitino il più possibile abusi, soprusi, molestie sessuali e mobbing.

L'integrazione dei lavoratori stranieri deve essere agevolata e non sarà tollerato un clima xenofobo.

L'inserimento e l'integrazione di lavoratori aventi capacità lavorativa ridotta sono sostenuti dall'azienda.

L'impresa promuove la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

3.9 Sicurezza sul lavoro, protezione della salute e igiene

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro, la protezione della salute e l'igiene, i collaboratori sono sempre tenuti ad osservare tutte le regole al riguardo contenute nei regolamenti, come pure le direttive impartite verbalmente o per iscritto.

Il lavoro sotto influsso di bevande alcoliche e di qualsiasi altra sostanza stupefacente è proibito.

3.10 Protezione dati

L'impresa rispetta e protegge i dati personali dei propri collaboratori. Fanno stato la legge federale sulla protezione dei dati e le relative direttive dell'impresa.

3.11 Promozione dei collaboratori

Annualmente e con tutti i collaboratori a partire da un grado di occupazione del 40% o più, l'impresa tiene colloqui di valutazione riguardo a prestazioni, comportamento, situazione professionale e sviluppo nell'impresa. I risultati del colloquio vengono fissati e rilasciati al collaboratore, se da lui richiesto per iscritto.

L'impresa sostiene e aiuta i collaboratori a crescere professionalmente. Per adempire i compiti assegnati nel miglior modo possibile e mantenere la propria

concorrenzialità sul mercato del lavoro, tutti i collaboratori possono esigere misure funzionali per lo sviluppo personale, indipendentemente dalle proprie condizioni d'impiego, sesso, età e livello gerarchico, nell'ambito di programmi di istruzione e formazione interni nonché esterni all'impresa.

Ai collaboratori che svolgono una formazione di recupero ai sensi dell'art. 32 OFPr, un esame di professione (attestato professionale federale) o un esame professionale superiore (diploma federale) e che hanno stipulato con l'impresa un accordo di formazione continua viene concesso un congedo pagato di massimo due giorni per l'esame o la sua preparazione.

I collaboratori hanno il diritto di richiedere per la loro formazione continua individuale una contribuzione ai costi dalle risorse del fondo contributi convenzionali presso la Commissione paritetica.

3.12 Direttive aziendali

Gli ordini e le direttive orali o scritte dell'impresa come anche le disposizioni del regolamento del personale e di tutte le regole, di tutti i regolamenti, di tutte le direttive come anche dei regolamenti interni e aziendali devono essere rispettati, osservati ed eseguiti nel modo più preciso, a condizione che essi siano conformi al diritto svizzero e al contenuto del presente CCL.

4. RETRIBUZIONE

4.1 Salari

I salari dei collaboratori sono oggetto del contratto individuale di lavoro.

L'accordo salariale avviene sulla base di un sistema salariale comprensibile, tenendo conto dell'istruzione, dell'esperienza lavorativa, della funzione, delle prestazioni come anche delle condizioni del mercato del lavoro.

Le donne e gli uomini che prestano un lavoro equivalente hanno diritto allo stesso salario.

L'impresa e le organizzazioni dei lavoratori contraenti discutono annualmente possibili adeguamenti salariali e pattuiscono in comune le trattative salariali per l'anno finanziario successivo (con effetto al 01.03. del rispettivo anno).

4.2 Salari minimi

I salari lordi minimi mensili per i collaboratori di 20 anni con capacità di guadagno completa, senza un'esperienza lavorativa computabile, e con un grado di occupazione al 100% ammontano a:

- senza formazione professionale CHF 4'550.-
- con certificato federale di formazione pratica (CFP) relativo alla funzione CHF 4'600.- in filiale e magazzino
- con attestato federale di capacità (AFC) relativo alla funzione CHF 4'650.- in filiale e magazzino

Per i collaboratori con capacità lavorativa ridotta provenienti da programmi di reinserimento o sostegno statali o riconosciuti a livello statale, la Commissione paritetica può approvare su richiesta scritta nel caso singolo di andare al di sotto dei salari minimi.

4.3 Salari per gli apprendisti

I salari lordi minimi mensili per gli apprendisti con grado di occupazione al 100% ammontano a:

- nel 1° anno di apprendistato CHF 1'050.-
- nel 2° anno di apprendistato CHF 1'250.-
- nel 3° anno di apprendistato CHF 1'500.-
- nel 4° anno di apprendistato CHF 1'850.-

4.4 Salari per gli stagisti

Lo stage è un'attività lavorativa a tempo determinato di massimo 12 mesi avente carattere formativo. Va a completare, con esperienze pratiche, una scuola di formazione generale (scuola media specializzata e liceo), la formazione professionale superiore (scuole specializzate superiori) o gli studi (scuole universitarie). Di conseguenza, in primo piano sta l'apprendimento e non lo sbrigamento quotidiano del lavoro. Uno stage può essere svolto prima, durante o dopo un pe-

riodo di formazione ed è costituito da un grado di occupazione di almeno il 50%. Gli stagisti hanno diritto a una retribuzione consona.

I salari lordi minimi mensili per gli stagisti con grado di occupazione al 100% ammontano a:

- in uno stage nell'ambito della maturità specializzata o dopo la conclusione di quest'ultima CHF 1'850.-
- dopo la conclusione della maturità liceale CHF 1'850.-
- in uno stage nell'ambito di un corso di studi di bachelor o dopo la conclusione di quest'ultimo CHF 2'500.-
- in uno stage nell'ambito di un corso di studi di master o dopo la conclusione di quest'ultimo CHF 3'300.-

4.5 Tredicesima mensilità

I collaboratori hanno diritto a una tredicesima mensilità per ogni anno civile. In caso di assunzione o dimissioni nel corso dell'anno sussiste un diritto a una quota proporzionale della tredicesima mensilità.

Per impieghi a salario mensile la tredicesima mensilità corrisponde a un dodicesimo del salario medio corrisposto durante l'anno civile.

Per eventuali impieghi a salario orario, la quota della tredicesima mensilità è inclusa nel salario orario. Decade il pagamento separato della tredicesima mensilità.

4.6 Supplementi

Per il lavoro domenicale viene versato un supplemento salariale del 50%.

In caso di lavoro notturno temporaneo viene versato un supplemento salariale del 25%. In caso di lavoro notturno permanente o che ricorre regolarmente viene versato un supplemento salariale del 25% e viene assegnato un supplemento di tempo di riposo del 10%. Se per lo stesso periodo di tempo sono applicabili diversi supplementi, si deve versare il supplemento più vantaggioso per il collaboratore.

Le ore supplementari vengono compensate mediante tempo libero sulla base di un rapporto 1 a 1 oppure, qualora non potessero venire compensate, vengono retribuite senza il pagamento di un supplemento. L'impresa stabilisce le modalità di pagamento per eventuali ore supplementari non compensabili. Il lavoro straordinario ai sensi della legge sul lavoro, che non può venire compensato nell'arco di dodici mesi mediante tempo libero, viene retribuito con un supplemento del 25%.

4.7 Indennità di funzione

I collaboratori che prestano funzioni speciali hanno diritto, a partire dal termine della fase di inserimento, fino alla revoca, a indennità mensili come indicato di seguito:

- Assistente di Filiale fino alla fine del 2º anno in questa funzione CHF 400.-
- Assistente di Filiale a partire dal 3º anno in questa funzione CHF 500.-
- assunzione temporanea della funzione di Responsabile di Filiale da parte di un Vice Responsabile di Filiale (solo se la posizione non è occupata, non in caso di vacanze, sabbatical/assenza, ecc.) CHF 250.-

4.8 Gratificazioni per anzianità di servizio

Sono previste le seguenti gratificazioni per anzianità di servizio:

- dopo 10 anni di servizio: ½ salario mensile o 2 settimane di vacanze
- dopo 25 anni di servizio: 1 salario mensile o 4 settimane di vacanze
- dopo 40 anni di servizio: 1 salario mensile o 4 settimane di vacanze

Nel gruppo imprenditoriale Lidl, gli anni di servizio prestati vengono accreditati. I congedi non pagati che superano i tre mesi all'anno non vengono inclusi nel calcolo dell'anno di servizio.

4.9 Pagamento del salario/Garanzia del salario

I salari non sono pagati in contanti ma tramite bonifico bancario o postale su un conto svizzero, dopo detrazione delle ritenute prescritte per legge e regolamento.

Il diritto al salario non può essere ceduto a terzi. Cessioni di salario pattuite già prima della conclusione del contratto di assunzione non sono riconosciute dall'impresa.

Fanno eccezione le ordinanze giudiziarie e i pignoramenti salariali secondo il diritto delle esecuzioni.

5. DISPOSIZIONI RIGUARDANTI L'ORARIO DI LAVORO E IL TEMPO DI RIPOSO

5.1 Orario di lavoro settimanale

Il normale orario di lavoro settimanale ammonta a 41 ore per gli impiegati a tempo pieno (pari a un grado di occupazione al 100%), è ripartito in linea di principio su cinque giorni alla settimana e deve essere rispettato in media nell'arco di dodici mesi (base: numero di giorni liberi per anno 113).

Se l'orario di lavoro dei lavoratori a tempo parziale effettivo risulta superiore o inferiore del 20% o più su una media di sei mesi in confronto alla durata del lavoro prevista dal contratto, il contratto di lavoro individuale sarà adattato su richiesta del collaboratore.

L'orario di lavoro mensile prestato non deve essere inferiore oltre il 25% all'orario di lavoro mensile stabilito dal contratto. L'impresa effettua una verifica per trimestre delle ore in difetto dei collaboratori e se necessario ne discute con i collaboratori.

5.2 Piani di lavoro

I piani di lavoro per i collaboratori con impieghi irregolari vengono affissi o comunicati con almeno due settimane di anticipo. Essi possono unicamente essere modificati in casi motivati in presenza di motivi impellenti e oggettivabili (come

ad esempio assenze brevi imprevedibili o cambiamento del carico di lavoro non pianificabile).

L'impresa si adopera al riguardo a tenere conto, nell'ambito delle possibilità aziendali, degli interessi dei collaboratori e della compatibilità sociale degli orari di lavoro.

Un'eventuale modifica a breve termine dei piani di lavoro può avvenire solamente in presenza del consenso espresso del collaboratore. Collaboratori che rifiutano incarichi di lavoro a breve termine non subiscono nessun svantaggio o conseguenza.

5.3 Vacanze

Per ogni anno civile i collaboratori hanno diritto come segue a vacanze pagate:

- apprendisti 6 settimane
- collaboratori fino al 50° anno di età compiuto 5 settimane
- collaboratori dal 50° anno di età compiuto 6 settimane
- collaboratori dal 60° anno di età compiuto 7 settimane

La data e la durata delle vacanze si determinano sia secondo le necessità dell'impresa sia tenendo conto per quanto possibile dei desideri del collaboratore. Le vacanze concesse devono essere approvate per iscritto dal superiore.

Di regola le vacanze devono essere concesse nel corso dell'anno civile.

Purché le necessità aziendali lo consentano, il sabato prima delle vacanze va concesso come giorno libero.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile, il diritto alle vacanze è ridotto in proporzione al tempo lavorato. Se al termine del rapporto di lavoro il collaboratore ha preso troppi giorni di vacanze, si applica – ai sensi delle disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero (CO) – una relativa detrazione sul salario.

Le assenze in seguito a malattia, infortunio, gravidanza, congedo maternità, servizio militare e servizio civile o a causa di obblighi legali o congedo per attivi-

tà giovanili extrascolastiche fino a tre mesi per ogni anno civile non vengono computate al diritto alle vacanze. Nel caso di assenze superiori a tre mesi, il diritto alle vacanze viene ridotto di 1/12 per ogni ulteriore mese iniziato.

5.4 Giorni festivi

L'impresa concede al massimo dieci giorni festivi pagati, che si distribuiscono sui giorni festivi nazionali, cantonali così come locali riconosciuti per legge, come anche su un eventuale giorno festivo supplementare retribuito, regionale o locale.

Per i collaboratori vige la regolamentazione dei giorni festivi del rispettivo luogo di lavoro.

I giorni festivi sono resi noti dall'ufficio del personale per il rispettivo luogo di lavoro. Ulteriori giorni festivi non sono pagati e devono essere recuperati in anticipo o successivamente (compensazione del tempo) con relativi giorni di vacanze o con una relativa detrazione dal salario.

Nel caso di giorni festivi che cadono in un giorno della settimana dal lunedì al venerdì, le ore lavorative settimanali dovute si riducono proporzionalmente. Per i settori dove si lavora regolarmente di sabato, questa regola vale anche quando il giorno festivo cade di sabato.

Per i lavoratori a tempo parziale l'orario di lavoro settimanale previsto si riduce in proporzione.

5.5 Assenze pagate

Le assenze brevi per il disbrigo delle faccende personali (visite mediche, ecc.) devono essere effettuate nel tempo libero oppure alla fine o inizio dell'orario di lavoro.

Per i seguenti impegni (di famiglia) ed eventi particolari e improrogabili, su richiesta vengono concesse nella seguente misura assenze pagate:

- proprio matrimonio/registrazione dell'unione domestica — 2 giorni
- matrimonio/registrazione dell'unione domestica di genitori, fratelli e sorelle, figli o nipoti — 1 giorno

- morte del coniuge o del proprio figlio 5 giorni
- morte dei genitori 3 giorni
- morte dei suoceri, dei fratelli, delle sorelle, del genero/ della nuora, dei nipoti 2 giorni
- morte dei nonni, del cognato/della cognata 1 giorno
- trasloco in un altro appartamento (eccetto cambio in una stanza ammobiliata) 1 giorno
- reclutamento e consegna dell'equipaggiamento militare secondo chiamata in servizio

Ai genitori sono equiparati il patrigno e la matrigna o i genitori adottivi o affidatari, ai figli propri i figliastri, i figli adottivi o affiliati e ai coniugi i compagni e i partner dello stesso sesso.

Ai collaboratori che, in caso di malattia di un proprio figlio o di un familiare, comprovano di non avere a disposizione nessuna persona che possa prendersene cura, è di regola accordato a tal fine, per ogni evento, un congedo fino a tre giorni con pieno diritto al salario. Occorre presentare relativo certificato medico.

Il diritto alle assenze pagate esiste nell'immediata connessione temporale con gli impegni urgenti (di famiglia) o il particolare evento improrogabile. Di regola esso è concesso entro due settimane dal giorno nel quale si verifica l'evento.

È esclusa una concessione posticipata nel tempo. Assenze non pianificabili che cadono nelle vacanze non sono considerate come vacanze.

In ogni caso il collaboratore è tenuto ad informare l'impresa immediatamente dopo esserne venuto a conoscenza, in ogni caso al più tardi al momento dell'inizio del successivo turno di lavoro.

6. SOSTITUZIONE DEL SALARIO E ASSICURAZIONI SOCIALI

6.1 Comportamento in caso di assenze, certificato medico, medico di fiducia

In caso di assenze il superiore deve essere informato immediatamente, al più tardi prima dell'inizio del turno di lavoro previsto. In caso di malattia o infortunio all'estero, l'assenza è riconosciuta soltanto se è stata comunicata immediatamente ed è stato presentato un certificato medico.

Per assenze dovute ad infortunio o a malattia che durano più di due giorni di calendario deve essere presentato immediatamente, al più tardi entro una settimana dall'inizio della malattia o dal momento dell'infortunio, un certificato medico.

L'impresa si riserva di ordinare visite presso un medico di fiducia e, anche in caso di assenze per infortunio o malattia inferiori a due giorni di calendario, di esigere un certificato medico.

Le visite mediche o terapeutiche devono essere fissate in linea di principio nel tempo libero oppure all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro. Gli appuntamenti con l'ospedale devono essere comunicati in anticipo e provati mediante conferma scritta del relativo ospedale.

6.2 Salario in caso di malattia

L'impresa stipula un'assicurazione di indennità giornaliera collettiva in caso di malattia per i collaboratori a partire dall'inizio del rapporto di lavoro, che subentra all'obbligo di pagamento continuato del salario da parte dell'impresa. L'assicurazione di indennità giornaliera collettiva in caso di malattia termina al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di incapacità lavorativa attestata dal medico, i collaboratori percepiscono per un periodo di 730 giorni un pagamento continuato del salario. L'entità del pagamento continuato del salario ammonta al 100% dal 1° al 90° giorno e all'80% a partire dal 91° giorno. L'entità della prestazione in vigore nel dato momento viene annotata sul modulo dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia consegnato ai collaboratori.

Qualora l'assicurazione non versasse alcuna prestazione, sussiste l'obbligo di pagamento continuato del salario ai sensi dell'art. 324a/b CO. L'impresa non risponde per eventuali prestazioni assicurative non corrisposte che sono escluse dall'obbligo legale di pagamento continuato del salario ai sensi dell'art. 324a/b CO.

L'impresa si assume almeno la metà dei premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.

6.3 Salario in caso di infortunio

Tutti i collaboratori, indipendentemente dal loro grado di occupazione, sono assicurati dall'impresa contro le conseguenze degli infortuni professionali e non professionali ai sensi della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

L'impresa completa le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni fissata dalla legge dal 1° al 90° giorno al 100% del salario.

Qualora l'assicurazione contro gli infortuni o l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia non versasse alcuna prestazione, sussiste l'obbligo di pagamento continuato ai sensi dell'art. 324a/b CO. L'impresa non risponde per eventuali prestazioni assicurative non corrisposte che sono escluse dall'obbligo di pagamento continuato ai sensi dell'art. 324a/b CO.

I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dell'azienda.

I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei collaboratori e sono detratti direttamente dal salario.

6.4 Salario in caso di gravidanza/maternità

In caso di disturbi della gravidanza attestati dal medico, valgono per il pagamento del salario le stesse disposizioni relative alla malattia. Su loro richiesta, alle collaboratrici incinte viene concesso un congedo per gravidanza non pagato fino al parto.

Per 18 settimane la collaboratrice ha diritto al 100% del salario, compresi i supplementi fissi, se

- al momento del parto il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi e
- se essa aveva diritto all'indennità di maternità in conformità alla "Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità", poiché adempiva ai requisiti di legge, in particolare a quelli riguardanti la durata minima di assicurazione e la durata minima di guadagno.

Per figlio è previsto un assegno di nascita sotto forma di buono spesa Lidl del valore di CHF 500.-.

L'impresa si impegna a offrire alla collaboratrice al suo rientro dal congedo maternità, se lo desidera, un'occupazione nella stessa funzione o in una funzione simile, su richiesta anche a un grado di occupazione ridotto. Tuttavia non sussiste alcun diritto a un'occupazione a un grado di occupazione modificato nella stessa o simile funzione.

6.5 Salario in caso di paternità

L'impresa integra il congedo paternità fissato dalla «Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità o paternità» offrendo il versamento del salario al 100%, compresi i supplementi fissi, per 20 giorni.

Il congedo paternità può essere preso in maniera flessibile entro un anno dalla nascita del figlio o dei figli (in caso di gemelli), tenendo presente che i primi 14 giorni devono essere presi entro i primi 6 mesi dalla nascita del figlio o dei figli. Nei suddetti 6 mesi è anche possibile prendere ulteriormente un congedo non pagato di 10 giorni.

Per quanto riguarda il congedo paternità, alla nascita di figli naturali sono equiparate la nascita di figliastri nonché l'adozione e l'assunzione di affiliati.

6.6 Salario in caso di assistenza a figli con gravi problemi di salute

Le collaboratrici e i collaboratori che assistono un figlio con gravi problemi di salute hanno diritto, conformemente all'art. 329h CO, a un congedo di assistenza pagato di massimo 14 settimane nell'arco di 18 mesi.

6.7 Salario in caso di servizi obbligatori e di altro genere

I collaboratori devono comunicare immediatamente la chiamata ai servizi obbligatori non appena ne vengono a conoscenza. Le richieste IPG per servizio militare (richieste IPG) devono essere inviate immediatamente all'ufficio del personale, affinché possa procedere al pagamento del salario.

Ai collaboratori che in tempi di pace prestano servizi obbligatori soggetti ad indennità, l'indennità di perdita di guadagno viene integrata fino al 100% del salario.

I collaboratori senza obbligo di sostegno ricevono:

- l'80% del salario precedente durante la scuola reclute/servizio civile e periodi di servizio equivalenti,
- il 100% del salario precedente durante i servizi ordinari e di avanzamento fino a quattro settimane per anno civile.

I collaboratori con obbligo di sostegno ricevono il 100% del salario precedente.

I militari in ferma continuata ricevono durante la scuola reclute il salario di cui sopra, in seguito l'indennità per la perdita di salario.

6.8 Cassa pensione

I collaboratori sono assicurati in conformità alle disposizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). Si applicano i regolamenti dell'assicurazione nella versione in vigore al dato momento. Il piano di previdenza rinuncia ad una deduzione di coordinamento. Il contributo da versare da parte del collaboratore viene detratto direttamente dal salario e inoltrato alla cassa pensione unitamente a un contributo dell'impresa di almeno lo stesso importo.

7. DISPOSIZIONI FINALI

7.1 Consegna del CCL

Il presente testo viene consegnato a tutti i collaboratori che sottostanno a questo CCL.

7.2 Arbitrato

Per giudicare le controversie in merito all'interpretazione del presente contratto, le parti contraenti pattuiscono la competenza di un tribunale arbitrale. Nella misura in cui le parti non abbiano convenuto altrimenti, si applicano le disposizioni del CPC (art. 353 segg. CPC). Prima della sua decisione, il tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione.

Il tribunale arbitrale si compone di un presidente e di 2 membri: Syna e SIC Svizzera nominano 1 membro, allo stesso modo Lidl Svizzera nomina 1 membro. Le nominazioni dovranno avvenire entro 30 giorni. La presidenza del tribunale arbitrale sarà assunta dal presidente del Tribunale commerciale del Canton Zurigo o da una persona nominata dal presidente del Tribunale commerciale del Canton Zurigo.

Il tribunale arbitrale ha sede a Zurigo. Il procedimento deve essere svolto il più rapidamente possibile.