



Regolamento sul salario a ore

Coop Società Cooperativa

valido a partire dal 1° gennaio 2026

Indice

Disposizioni generali

Art. 1	Ambito di 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, assenze pagate

Art. 4	Giorni festivi	6
Art. 5	Vacanze	6
Art. 6	Assenze pagate	6

Salario

Art. 7	Salario	6
--------	---------	---

Salario in caso di impedimento al lavoro da parte della/del 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	8
Art. 11	Indennità di partenza	9

Disposizioni finali

Art. 12	Entrata in vigore e disdetta del regolamento	9
Art. 13	Distribuzione del regolamento	9

Testo originale

Il presente regolamento è disponibile in tedesco, francese e italiano. In caso di dubbio fa fede esclusivamente la versione in tedesco.

Elenco delle abbreviazioni

art.	articolo/i
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
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25.6.1982
risp.	rispettivamente
%	per cento

Disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione personale

- 1.1 Il presente regolamento è valido per tutte/i le/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 negli ambiti che disciplina ha priorità rispetto al CCL per le/i collaboratrici/tori remunerate/i con salario a ore.
- 1.2 L'azienda si impegna ad assumere a salario mensile, dietro richiesta scritta della/del collaboratrice/tore, le/i collaboratrici/tori remunerate/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, fermo restando che il salario mensile non può essere inferiore al corrispondente grado d'occupazione medio della persona in questione.

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 stabilita solo 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 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, assenze pagate

Art. 4 *Giorni festivi*

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

Art. 5 *Vacanze*

5.1 Il diritto alle vacanze corrisponde a quello previsto dall'art. 41.1 CCL.

5.2 Il diritto alle vacanze viene remunerato con un supplemento salariale del 10,64%, del 13,04%, del 15,55% risp. del 18,18%.

Art. 6 *Assenze pagate*

L'orario di lavoro non prestato a causa delle assenze pagate ai sensi dell'art. 42.1 CCL viene remunerato con un supplemento salariale dello 0,14%.

Salario

Art. 7 *Salario*

7.1 *13^a mensilità*

Le/i collaboratrici/tori hanno diritto a una 13^a 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 $\frac{1}{2}$ dei salari lordi versati nell'arco dell'anno civile (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per assenze pagate).

7.2 *Scadenze per il versamento dei salari*

Le ore lavorate e gli eventuali supplementi per il personale con salario a ore vengono conteggiati due volte al mese e non vengono pagati in contanti:

- 1° semiperiodo dal 1° al 15 del mese con il primo pagamento del salario il 25 del mese;
- 2° semiperiodo dal 16 al 31 del mese con il secondo pagamento del salario il 10 del mese successivo.

7.3 *Salario di base lordo mensile*

Il salario ordinario lordo mensile comprende il salario lordo concordato per contratto (salario di base, supplemento per vacanze, per giorni festivi e per assenze pagate) nonché la quota proporzionale della 13^a mensilità. Viene calcolato con riferimento alla media degli ultimi 12 mesi interamente conteggiati.

Salario in caso di impedimento al lavoro da parte della/del 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 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 dalla/dal collaboratrice/tore entro 5 giorni dall'inizio dell'incapacità al lavoro. Questa invia alla/al collaboratrice/tore una scheda di indennità malattia (cfr. foglio informativo Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia per le/i collaboratrici/tori a salario orario), che deve essere compilata dalla/dal medica/o curante e rispedita immediatamente alla/al superiore da parte della/del 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.
- 8.4 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.
- 8.5 I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono pagati per metà dalle/dai collaboratrici/tori e per metà dall'azienda.
- 8.6 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 dopo la disdetta, in seguito all'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

che si trovano sul foglio informativo sul passaggio all'assicurazione individuale. L'assicurazione individuale vale solo per nuove malattie.

- 8.7 I soggiorni di cura sono considerati assenze dovute a malattia soltanto se la/il medica/o curante certifica una completa incapacità al lavoro.
- 8.8 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 nel Content Portal.

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. |

Per i giorni di attesa (1° e 2° giorno di assenza) l'azienda provvede al pagamento del salario, mentre a partire dal 3° 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, occorre informare immediatamente la/il superiore e il reparto Risorse umane. In caso di incapacità al lavoro, il reparto Risorse umane invia alla/la collaboratrice/tore una scheda d'infortunio che deve essere compilata dalla/dal medica/o curante e spedita immediatamente alla/al superiore da parte della/del 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 aderire 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, è determinante il Regolamento d'assicurazione CPV/CAP Cassa pensioni Coop vigente al momento, che è distribuito alle/ai collaboratrici/tori ed è consultabile nel Content Portal.

Art. 11 Indennità di partenza

- 11.1 Le/i collaboratrici/tori con almeno 50 anni di età e 20 anni di servizio hanno diritto a ricevere un'indennità di partenza 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 (contributi di risparmio e di rischio) 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 2026, sostituisce il Regolamento sul salario a ore del 1° gennaio 2022 ed è valido fino al 31 dicembre 2030. Qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza da parte dell'azienda o di comune accordo da parte delle organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori contraenti, la sua validità sarà di volta in volta prolungata di 1 anno.

Art. 13 Distribuzione del regolamento

Il presente regolamento viene reso accessibile a tutte/i le/i collaboratrici/tori che vi sottostanno.

