

Dichiarazioni aggiuntive al CCL Smood SA

1. Contesto

Le parti contraenti concordano di registrare in un documento separato i seguenti punti del CCL di Smood SA, valido dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2024. Le cifre si riferiscono alle corrispondenti disposizioni del CCL.

2. Dichiarazioni aggiuntive al CCL Smood SA

2.6 Durata di impiego e modelli di orario di lavoro

par. 1 Determinazione del modello di orario di lavoro

Per quanto possibile, i desideri e le esigenze dei collaboratori / delle collaboratrici devono essere presi in considerazione nel determinare il modello di orario di lavoro.

par. 2 Durata minima d'impiego

Indipendentemente dal modello di orario di lavoro scelto, Smood offrirà ai propri collaboratori / alle proprie collaboratrici un orario minimo d'impiego di 4 ore settimanali. Questa regola si applica anche ai collaboratori / alle collaboratrici che effettuano consegne per conto di Smood ma che sono assunti da terzi (ad esempio, società di prestito di personale). Per l'applicazione, Smood disporrà di un periodo di transizione fino alla fine del 2022.

Smood non sarà tenuta ad assegnare un tale impiego a un collaboratore / una collaboratrice che non desidera essere obbligato a lavorare durante queste ore.

Fatto salvo il periodo minimo di occupazione di cui al paragrafo 1, resta inteso che il diritto al salario è subordinato all'esecuzione del lavoro.

2.14 Salario, indennità e detrazioni

Mance

Le mance versate dai/dalle clienti saranno interamente trasferite al personale addetto alle consegne, previa deduzione dei contributi sociali. I principi della restituzione saranno discussi in modo trasparente nell'ambito del CP.

Syndicom ha il diritto di essere ascoltato a questo proposito.

2.14.2 par. 3 Bonus

La politica dei bonus continuerà a essere discussa in modo trasparente nella CP, in particolare per quanto riguarda la definizione di criteri non discriminatori.

Syndicom ha il diritto di essere ascoltato a questo proposito (cfr. art. 3.2 e 3.3 del CCL Smood).

2.15.2 Versamento continuato del salario in caso di malattia

Smood dovrà informare syndicom delle condizioni assicurative e consentirgli di consultare i relativi documenti contrattuali.

2.20.2 Disdetta e termini di disdetta

In caso di licenziamento di un delegato / una delegata sindacale, il datore di lavoro informerà simultaneamente il sindacato e, se necessario, gli comunicherà l'ora e il luogo del colloquio di licenziamento.

3.4 Commissione paritetica

Le parti contraenti convengono di elaborare senza indugio un regolamento sulle competenze e sul funzionamento della Commissione paritetica.

3.5 Contributo alle spese di esecuzione

Il Commissione paritetica adotta un regolamento sull'utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione.

3. Entrata in vigore

Tali dichiarazioni entreranno in vigore il 1° ottobre 2022.

4. Periodo di validità

Tali dichiarazioni saranno applicabili durante il periodo di validità del CCL Smood e ne costituiscono parte integrante.

5. Copie

Il presente accordo è redatto in due copie firmate dalle parti contraenti. Ciascuna parte riceverà una copia firmata.