

Accordo in merito al Piano sociale 2024

Stipulato tra Swisscom

Swisscom SA
Sede principale, 3050 Berna

di seguito denominata «Swisscom»

e i sindacati contraenti

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione
Monbijoustrasse 33, Casella postale 6336, 3001 Berna

transfair – Il tuo sindacato
Hopfenweg 21, 3000 Berna 14

Contenuto

1	Obiettivo	3
2	Campo di applicazione	3
3	Misure di prevenzione delle riduzioni del personale	4
3.1	Redeployment / Misure occupazionali efficaci	4
3.2	Employability Fonds	4
3.3	Programma di riqualificazione in caso di riduzione del personale prevista sul lungo periodo	4
4	Prestazioni del piano sociale	6
4.1	Regole generali per l'ottenimento delle prestazioni del piano sociale	6
4.2	Differenziazione in base alle categorie	6
4.3	Estensione delle prestazioni	6
4.3.1	Fase di orientamento al mercato	7
4.3.2	Fase di Newplacement per collaboratori delle categorie A–F	7
4.3.3	Modelli d'impiego pensionamento parziale e Worklink per collaboratori della categoria G	7
4.4	Programma Newplacement per collaboratori delle categorie A–F	7
4.4.1	Perfezionamento / Formazione	8
4.5	Fase di Newplacement e promovimento della mobilità per le categorie A–F	8
4.5.1	Prestazione di mobilità	8
4.5.2	Sostegno alla costituzione di un'impresa	9
4.5.3	Finanziamento del perfezionamento	9
4.5.4	Versamento ulteriore totale o parziale del salario per formazione/perfezionamento prorogato	9
4.6	Prestazioni supplementari per collaboratori della categoria F	9
4.6.1	Prolungamento della fase di Newplacement optando per un versamento ulteriore parziale del salario	9
4.6.2	Prestazioni in caso di assunzione presso un datore di lavoro esterno	9
4.6.3	Programma di proseguimento dell'occupazione Worklink	10
4.7	Modelli d'impiego per collaboratori della categoria G	10
4.7.1	Modello d'impiego a pensionamento parziale per collaboratori della categoria G	10
4.7.2	Modello d'impiego Worklink per collaboratori della categoria G	11
5	Prestazioni su misura in caso di pensionamento anticipato	12
6	Care Gate / Fondo per la riduzione o la prevenzione di casi sociali difficili	12
7	Accettabilità, modifica del rapporto di lavoro e trasferimento aziendale	12
7.1	Offerte di lavoro accettabili	12
7.2	Modifica del precedente rapporto di lavoro	13
7.3	Trasferimento aziendale e outsourcing	13
8	Gruppo direttivo paritetico	14
9	Disposizioni finali	14

1 Obiettivo

Swisscom persegue l'obiettivo di realizzare eventuali misure di ristrutturazione nella maniera social-mente più sostenibile tenendo così conto della richiesta principale espressa dalle parti interessate dal presente piano sociale, tesa ad evitare licenziamenti. Il piano sociale viene applicato come ultima ratio e non come soluzione standard. I suoi strumenti sono impiegati conformemente alle esigenze specifiche dei collaboratori toccati dalle misure di riduzione del personale. Lo scopo è quello di garantire una rapida reintegrazione nel mercato del lavoro interno o esterno.

2 Campo di applicazione

Il piano sociale è basato sull'art. 3.3 del CCL Swisscom.

Esso si applica alle collaboratrici e ai collaboratori di Swisscom SA assoggettati al CCL – fatta eccezione per le persone in formazione e i collaboratori con un contratto individuale di lavoro (CIL) conformemente all'appendice 2 del CCL – e alle seguenti società del Gruppo:

- Swisscom (Svizzera) SA
- Swisscom Broadcast SA
- Swisscom RE SA
- Swisscom Trust Services SA
- Worklink SA¹

Inoltre, il piano sociale si applica ai collaboratori assoggettati al CCL cablex fatta eccezione per le persone in formazione e i collaboratori con un CIL conformemente all'appendice 2 del CCL cablex.

In caso di trasferimento di settori di società affiliate a un'altra società svizzera della quale Swisscom detiene una partecipazione di maggioranza, viene negoziata la subordinazione al piano sociale riguardo al contratto d'affiliazione al CCL Swisscom (con riserva per l'art. 333 cpv. 1bis CO).

Con la perdita di una partecipazione maggioritaria a una società aderente al piano sociale, l'adesione della relativa società al piano sociale termina automaticamente nel momento della conclusione della transazione.

Il piano sociale è applicabile in caso di riduzione del personale (soppressione di posti e skill change²) decisa da Swisscom e dalle aziende affiliate prima dello scadere del periodo di validità del presente piano sociale e comunicate personalmente ai collaboratori interessati. Requisito per l'applicabilità è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non in corso di licenziamento al momento della comunicazione della riduzione del personale.

¹ Sono esclusi i collaboratori che hanno stretto con Worklink un contratto individuale di lavoro nell'ambito di un programma del piano sociale.

² Per Skill Change si intende la sostituzione di un collaboratore poiché le sue competenze (conoscenze, abilità, formazione a ogni livello) non corrispondono più a un nuovo profilo lavorativo. Una eventuale lacuna nelle qualifiche può essere colmata o tramite sforzi personali (on the job) o tramite formazione oppure perfezionamento nei termini utili.

Il piano sociale non si applica in caso di licenziamento per motivi imputabili alla collaboratrice o al collaboratore (prestazioni insufficienti, comportamento insoddisfacente).

In caso di trasferimento di un'azienda / outsourcing e cambiamento di sede si applicano disposizioni particolari (vedere cifre 7.2 e 7.3).

Per i collaboratori i cui rapporti di lavoro vengono rilevati da Swisscom o da una società affiliata in caso di trasferimento di un'azienda (insourcing), durante il primo anno dalla data del trasferimento e indipendentemente dall'età e dagli anni di servizio sussiste il diritto a una fase di Newplacement conformemente alla categoria A (vedere cifre 4.2 e 4.3).³

3 Misure di prevenzione delle riduzioni del personale

3.1 Redeployment / Misure occupazionali efficaci

Swisscom promuove il redeployment quale alternativa alla soppressione di posti effettiva. Lo scopo è quello di determinare da subito l'idoneità del soggetto al mercato del lavoro e di vagliare nuove prospettive prima ancora di ricorrere alle prestazioni del piano sociale. I collaboratori interessati vengono sostenuti attivamente con misure concordate individualmente tramite attività interne a Swisscom e nell'ambito del programma Newplacement di Worklink.

In alternativa alla riduzione del personale, le parti possono esaminare misure occupazionali efficaci (ad es. diversi modelli di orario di lavoro).

3.2 Employability Fonds

Swisscom mette a disposizione per il promovimento dell'idoneità al mercato del lavoro dei collaboratori interessati da riduzione del personale (skill change e soppressione di posti) un importo annuale di MCHF 1.5 destinato a misure di riqualificazione. Lo scopo è quello di fornire una soluzione preventiva alla riduzione del personale tramite misure di riqualificazione collegate a misure transitorie garantite da Swisscom e accettabili (vedere cifra 7.1).

3.3 Programma di riqualificazione in caso di riduzione del personale prevista sul lungo periodo

Quando è prevista una riduzione del personale a causa di modifiche interne all'azienda, Swisscom offre ai collaboratori interessati per i quali viene promosso il proseguimento dell'occupazione presso Swisscom e a cui viene garantita una soluzione transitoria interna, una riqualifica orientata ad un posto di lavoro accettabile (vedere cifra 7.1) di una durata massima di 3 anni.

³ Si applica la data del colloquio di riduzione del personale, vale a dire che il colloquio di riduzione del personale ha luogo entro i primi 12 mesi dal trasferimento dell'azienda.

Swisscom finanzia le misure di riqualificazione individuali necessarie e concordate con la collaboratrice o il collaboratore fino a un importo di CHF 40'000. Durante il programma di riqualificazione i collaboratori mantengono un rapporto d'impiego con Swisscom o con la rispettiva società del Gruppo. Swisscom fornisce un contributo orario alle ore di formazione che cadono nell'orario di lavoro (vengono conteggiate come orario di lavoro fino a un massimo di 8 ore al giorno). Per gli orari di apprendimento o di presenza al di fuori dell'orario di lavoro normale non sussiste alcun diritto a compensazione o partecipazione da parte di Swisscom.

Non sussiste alcun diritto individuale a misure di riqualificazione. Nell'ambito di una procedura di selezione, Swisscom decide quali collaboratori soddisfano i requisiti per una riqualificazione e una soluzione transitoria garantita.⁴ I collaboratori che nell'ambito di tale procedura non vengono selezionati per una misura di riqualificazione possono presentare ricorso contro tale decisione e richiederne una verifica al Gruppo direttivo paritetico. Qualora il ricorso sia accettato, Swisscom può incaricare un esperto esterno dell'esecuzione della procedura di selezione o della verifica della decisione.

La procedura di selezione fa seguito a una definizione della posizione che permette alla persona responsabile della condotta e ai collaboratori di sapere quali misure siano efficaci e sostenibili.

Qualora la collaboratrice o il collaboratore rifiuti il programma di riqualificazione e la soluzione transitoria desiderata, e qualora quest'ultimi siano accettabili ai sensi della cifra 7.1, Swisscom può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta contrattuale senza che sussista diritto a ulteriori prestazioni.

I collaboratori non selezionati per misure di riqualificazione ricevono le prestazioni del piano sociale conformemente alla cifra 4.

Swisscom dà comunicazione della partecipazione al programma di riqualificazione ai collaboratori interessati con almeno 3 mesi di anticipo. Qualora venga scelto il programma di riqualificazione, viene stretto tra la collaboratrice o il collaboratore e Swisscom un accordo che regola i diritti e gli obblighi reciproci oltre che la soluzione transitoria.

I collaboratori cui Swisscom, per motivi aziendali, non è in grado di offrire una soluzione transitoria al completamento della riqualificazione (ad es. il posto garantito viene successivamente soppresso in seguito a ristrutturazioni) hanno diritto, previa verifica preliminare di eventuali alternative all'interno dell'azienda, alle prestazioni del piano sociale conformemente alla cifra 4.

Qualora la soluzione transitoria non venga realizzata per motivi imputabili alla collaboratrice o al collaboratore (ad es. mancanza di motivazione, prestazioni insufficienti, abbandono della riqualificazione), Swisscom può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta contrattuale senza che sussista diritto a ulteriori prestazioni. Prima dell'adozione di qualsiasi misura da parte di Swisscom, è obbligatorio consultare il Gruppo direttivo paritetico che decide su eventuali misure in base al grado di colpa.

⁴ Per la definizione delle misure di riqualificazione devono essere soddisfatti cumulativamente i seguenti requisiti:

- 1) La collaboratrice o il collaboratore soddisfa il requisito di completare con successo la misura di riqualificazione;
- 2) La collaboratrice o il collaboratore dispone di un buon passato lavorativo e della necessaria disponibilità al perfezionamento professionale;
- 3) Esiste una soluzione transitoria e la misura di riqualificazione ha un'utilità grande e diretta per la futura attività.

4 Prestazioni del piano sociale

4.1 Regole generali per l'ottenimento delle prestazioni del piano sociale

Le prestazioni del piano sociale sono offerte a tutti i collaboratori interessati da riduzione del personale a partire dai 30 anni di età qualora non venga loro proposta un'offerta di riqualificazione conformemente alla cifra 3.3. Per i collaboratori interessati che al momento della soppressione di posti non abbiano ancora raggiunto i 30 anni di età e non abbiano alcun obbligo di mantenimento di minori, Swisscom disdice il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini di disdetta contrattuali senza che sussista diritto a ulteriori prestazioni. Su richiesta viene offerta ai collaboratori durante il termine di disdetta una consulenza di Newplacement a cura di Worklink. Per i collaboratori che non abbiano ancora raggiunto i 30 anni di età e abbiano obblighi di mantenimento di minori sussiste il diritto a una fase di Newplacement conformemente alla categoria A.

Sussiste un diritto alle prestazioni del piano sociale anche per i collaboratori per i quali, per motivi aziendali, non può essere realizzata la soluzione transitoria prevista al completamento del programma di riqualificazione.

4.2 Differenziazione in base alle categorie

L'estensione delle prestazioni varia a dipendenza delle categorie di collaboratori interessati, in base a determinati gruppi d'età e anzianità. È fatta distinzione tra sette categorie:

Età ⁵	20-29 ⁶	30-39	40-49	50-54	55-57	58+
Anni di servizio ⁵						
0-2	A	A	A	B	C	G
3-4	A	A	C	D	F	G
5-14	A	B	C	D	F	G
15-24		C	C	E	F	G
25-29			D	E	F	G
30+			E	E	F	G

4.3 Estensione delle prestazioni

	Fase di orientamento al mercato	Fase di Newplacement/Modelli d'impiego
Categoria A	3 mesi	Fase di Newplacement 3 mesi ⁷
Categoria B	3 mesi	Fase di Newplacement 4 mesi ⁷
Categoria C	3 mesi	Fase di Newplacement 7 mesi ⁷
Categoria D	3 mesi	Fase di Newplacement 10 mesi ⁷
Categoria E	3 mesi	Fase di Newplacement 16 mesi ⁷
Categoria F	5 mesi	Fase di Newplacement 20 mesi ⁷
Categoria G	3 mesi	Modelli d'impiego durata 2/3 anni

⁵ Vengono presi in considerazione gli anni compiuti e gli anni di servizio effettivi al momento della fase di Newplacement.

⁶ Valido solo per collaboratori con obblighi di mantenimento di minori.

⁷ Su richiesta dei collaboratori che non hanno trovato un posto di lavoro al momento dell'uscita dall'azienda e che percepiscono le prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione in ragione di un'incapacità lavorativa protratta a tempo indeterminato, Swisscom può prolungare la permanenza di un massimo di 6 mesi. Qualora la richiesta di un collaboratore in questo senso non venga accolta, su richiesta del collaboratore interessato il Gruppo direttivo paritetico sarà chiamato a dare un responso definitivo sul prolungamento. Il prolungamento di massimo 6 mesi termina alla prima data utile in cui vengono soddisfatti i requisiti per l'ottenimento di indennità giornaliera e assicurazione contro la disoccupazione.

4.3.1 Fase di orientamento al mercato

Per fase di orientamento al mercato si intende il periodo compreso tra la comunicazione scritta e individuale della perdita del posto e il trasferimento concordato alla fase di Newplacement o al modello d'impiego (contratto individuale di lavoro a tempo determinato con Swisscom (Svizzera) SA risp. Worklink SA).

Per i collaboratori delle categorie A–F questo periodo rappresenta una parte importante del processo di redeployment. Di regola durante la fase di orientamento al mercato i collaboratori mantengono il posto in cui lavoravano precedentemente. Ricevono però il tempo necessario per prepararsi alla procedura di candidatura nell'ambito del programma Newplacement di Worklink (analisi della situazione e coaching per candidatura) e soprattutto per vagliare nuove prospettive all'interno di Swisscom ma anche al di fuori.

Durante la fase di orientamento al mercato i collaboratori della categoria G hanno la possibilità di ricevere consulenza e assistenza su aspetti finanziari. Qualora efficace, Swisscom può incaricare un esperto esterno del sostegno alla collaboratrice o al collaboratore.

Qualora la collaboratrice o il collaboratore non accetti il nuovo CIL a tempo determinato per la fase di Newplacement o per l'offerta di modello d'impiego, Swisscom o le aziende affiliate disdicono il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini di disdetta contrattuali al momento della soppressione del posto (corrisponde al momento del passaggio previsto alla fase di Newplacement o al modello d'impiego).

Per i membri dei rappresentanti del personale, i membri di un comitato aziendale o di settore dei sindacati contraenti e che, come tali, sono stati accreditati presso Swisscom e per i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di fondazione della cassa di pensione la fase di orientamento al mercato è prolungata fino a 6 mesi.

4.3.2 Fase di Newplacement per collaboratori delle categorie A–F

La fase di Newplacement offre consulenza e sostegno nella ricerca di nuove prospettive all'interno o al di fuori di Swisscom (programma Newplacement) oltre che per collaboratori nel modello d'impiego (categoria F) il collocamento in impieghi lavorativi temporanei. Per tutta la durata della fase di Newplacement la collaboratrice o il collaboratore percepisce il salario più recente in base agli obiettivi (o il salario annuale fisso). Il rapporto di lavoro esistente con Swisscom o con un'azienda affiliata viene disdetto e per tutta la durata della fase di Newplacement viene sottoscritto un CIL a tempo determinato con Swisscom (Svizzera) SA o Worklink SA.

4.3.3 Modelli d'impiego pensionamento parziale e Worklink per collaboratori della categoria G

A chi rientra nella categoria G Swisscom offre due modelli d'impiego in luogo della fase di Newplacement. Entrambi i modelli garantiscono la certezza d'impiego a determinate condizioni. Swisscom decide di volta in volta, con diretto riferimento ai progetti di riorganizzazione, il modello da applicare. Il rapporto di lavoro esistente viene disdetto o modificato e per tutta la durata del modello viene sottoscritto un CIL a tempo determinato.

4.4 Programma Newplacement per collaboratori delle categorie A–F

Il programma Newplacement viene gestito da Worklink. Partecipando al programma Newplacement i collaboratori ricevono consulenza nella ricerca di un nuovo posto.

I collaboratori sono sostenuti con misure concordate individualmente.

Innanzitutto, i collaboratori sono tenuti a ricercare attivamente un nuovo posto di lavoro e ad accettare un posto accettabile (vedere cifra 7.1). Inoltre, devono essere in grado di dimostrare il loro impegno attivo nella ricerca.

I collaboratori sono tenuti a svolgere durante la fase di Newplacement incarichi lavorativi con la prospettiva di un impiego a tempo indeterminato richiesti da Worklink. L'estensione del lavoro temporaneo da svolgere dipende dal grado di occupazione stabilito prima del trasferimento alla fase di Newplacement. Non sussiste alcun diritto a incarichi concreti.

In caso di comprovato inadempimento agli obblighi di ricerca attiva di un posto di lavoro, le prestazioni del piano sociale possono essere ridotte oppure il rapporto lavorativo può essere disdetto anticipatamente; qualora venga rifiutato un posto accettabile, viene in ogni caso sospesa la concessione d'ulteriori prestazioni. Prima dell'adozione di qualsiasi misura da parte di Swisscom, è obbligatorio consultare il Gruppo direttivo paritetico.

Il programma Newplacement inizia con l'adozione delle prime misure durante la fase di orientamento al mercato e dura normalmente sino al termine della fase di Newplacement (vedere cifre 4.3 e 4.5). La preparazione alla procedura di candidatura viene in ogni caso avviata durante la fase di orientamento al mercato.

4.4.1 Perfezionamento / Formazione

Per aumentare le prospettive di impiego sul mercato del lavoro esterno, nell'ambito del programma Newplacement possono essere messi a disposizione dei contributi per il finanziamento di misure di qualificazione individuali. Le regole dettagliate in merito sono stabilite dal Gruppo direttivo paritetico. Il contributo massimo individuale ammonta a CHF 15'000. Non esiste un diritto individuale a una misura di qualificazione (perfezionamento / formazione).

4.5 Fase di Newplacement e promovimento della mobilità per le categorie A–F

Allo scopo di promuovere la mobilità, la fase di Newplacement fissata per ogni categoria può in alcuni casi essere fornita nel modo seguente:

4.5.1 Prestazione di mobilità

In caso d'occupazione di un nuovo posto di lavoro interno o esterno prima del trasferimento alla fase di Newplacement o prima della scadenza di tale fase, l'importo rimanente della prestazione (se presente) può essere pagato in contanti quale prestazione di mobilità (al massimo CHF 30'000). Il pagamento ha luogo a condizione che esista una differenza di salario (base: differenza effettiva per un periodo di due anni) oppure in caso di cambiamento di domicilio o di tragitto più lungo per raggiungere il posto di lavoro (base: spese effettive). Se non esistono prove concrete in merito a una differenza di salario o a un tragitto più lungo, verrà erogata una prestazione di mobilità di massimo CHF 5'000 in caso d'occupazione di un nuovo posto di lavoro esterno (o l'intero importo rimanente della prestazione di base se tale importo è inferiore a CHF 5'000). In caso d'occupazione di un nuovo posto di lavoro esterno ai collaboratori della categoria F si applicano normalmente le disposizioni alla cifra 4.6.2. La prestazione di mobilità è assoggettata all'assicurazione sociale e alle imposte.

4.5.2 Sostegno alla costituzione di un'impresa

In caso di costituzione di un'impresa, l'importo rimanente della prestazione può essere utilizzato quale capitale iniziale (nessuna limitazione; possibilità di ottenere l'intera prestazione). Il capitale iniziale è assoggettato all'assicurazione sociale e alle imposte.

Il sostegno alla costituzione di un'impresa include inoltre una consulenza o formazione individuale sulla costituzione d'impres e una valutazione indipendente del business plan da parte di esperti.

4.5.3 Finanziamento del perfezionamento

Parte della prestazione della fase di Newplacement può essere utilizzata per il finanziamento di un perfezionamento durante il programma Newplacement.

4.5.4 Versamento ulteriore totale o parziale del salario per formazione/perfezionamento prorogato

In caso di partecipazione a corsi di formazione o perfezionamento di lunga durata, esiste la possibilità di ottenere un versamento ulteriore totale o parziale del salario (ad es. versamento del 50% del salario precedente per il periodo corrispondente più lungo). In caso di versamento ulteriore di un salario ridotto, deve comunque essere garantita la copertura finanziaria (personale/familiare).

4.6 Prestazioni supplementari per collaboratori della categoria F

Per i collaboratori della categoria F sono previste le seguenti prestazioni supplementari:

4.6.1 Prolungamento della fase di Newplacement optando per un versamento ulteriore parziale del salario

I collaboratori hanno la possibilità di prolungare la durata della fase di Newplacement utilizzando il budget salariale al fine di un versamento ulteriore parziale del salario, definito nel suo importo dalla collaboratrice o dal collaboratore (salario di garanzia). La durata della fase di Newplacement dipende dall'ammontare del salario di garanzia scelto e dal budget disponibile (prestazione per la fase di Newplacement). Il salario di garanzia stabilito corrisponde ad almeno il 70% del precedente salario in base agli obiettivi. Il salario di garanzia deve comunque essere di importo tale da garantire la copertura finanziaria (personale/familiare) del richiedente. In tal caso, la collaboratrice o il collaboratore passa al modello di impiego con un CIL con Worklink. L'importo conseguito durante gli incarichi lavorativi, al netto dei costi per le prestazioni Worklink, viene versato direttamente ai partecipanti fino a un massimo equivalente al precedente salario in base agli obiettivi.

4.6.2 Prestazioni in caso di assunzione presso un datore di lavoro esterno

In caso d'occupazione di un nuovo posto di lavoro esterno prima della scadenza della fase di Newplacement, l'importo rimanente della prestazione (qualora esistente) può essere pagato in contanti quale prestazione di mobilità (fino a un massimo corrispondente al salario annuale).

4.6.3 Programma di proseguimento dell'occupazione Worklink

I collaboratori che al termine della fase di Newplacement non abbiano ancora trovato un posto di lavoro e che scelgono il pensionamento anticipato al momento dell'uscita dall'azienda nell'ambito del regolamento comPlan possono partecipare a un programma di proseguimento dell'occupazione Worklink per un periodo massimo di 2 anni. È richiesto un impegno scritto della collaboratrice o del collaboratore ad assumere incarichi occupazionali e a una maggiore mobilità, con particolare riferimento ad attività, luogo di lavoro e orario di lavoro. Worklink sostiene i collaboratori nella ricerca di posti temporanei e nel collocamento. Nell'ambito del programma di occupazione viene sottoscritto un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato conformemente alle condizioni d'impiego Worklink. La remunerazione si basa sul reddito conseguito nell'ambito di un incarico occupazionale.

4.7 Modelli d'impiego per collaboratori della categoria G

Lo scopo dei modelli d'impiego è la prosecuzione dell'occupazione interna ed esterna dei collaboratori più anziani oltre che la diffusione del ricorso al pensionamento parziale conformemente al regolamento comPlan.

I modelli d'impiego sono a disposizione dei collaboratori della categoria G interessati da variazioni strutturali o riduzione del personale. Non si applicano a collaboratori che scelgono volontariamente il pensionamento nell'ambito del regolamento comPlan.

Il ricorso ai modelli deve in ogni caso conciliarsi con le sfide e le esigenze dell'azienda. In caso di misure di ristrutturazione aziendale, Swisscom decide quale modello d'impiego offrire ai collaboratori. Qualora la collaboratrice o il collaboratore rifiuti il trasferimento al modello d'impiego, Swisscom può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta contrattuale senza che sussista diritto a ulteriori prestazioni.

La prestazione e la durata dei modelli si calcolano sulla base dell'età anagrafica dei collaboratori al momento del trasferimento al modello d'impiego (corrisponde al momento del trasferimento previsto alla fase di Newplacement come per le altre categorie di interessati). Per i collaboratori di età compresa tra 58 e 60 anni compiuti la durata di entrambi i modelli d'impiego è di 3 anni, è di 2 anni a partire dal mese successivo al compimento del 60° anno di età. La durata di entrambi i modelli è limitata all'età di riferimento prevista dalla legge.

Le disposizioni dettagliate concernenti i modelli d'impiego sono parte integrante del contratto individuale di lavoro a tempo determinato o dell'accordo individuale.

4.7.1 Modello d'impiego a pensionamento parziale per collaboratori della categoria G

Swisscom offre ai collaboratori l'opportunità di un pensionamento graduale. Esso implica una riduzione progressiva del grado di occupazione e quindi dell'orario di lavoro nel corso del modello:

- All'inizio del pensionamento parziale il grado di occupazione viene ridotto del 20%,
- nel 2° anno di un ulteriore 10% e
- nel 3° anno (per i collaboratori di età compresa tra 58 e 60 anni) di un ulteriore 20%.

Il pensionamento parziale prosegue nelle stesse proporzioni della riduzione progressiva del grado di occupazione. Le prestazioni pensionistiche vengono calcolate nei singoli casi sulla base del grado di pensionamento parziale raggiunto. Si applicano le rispettive disposizioni del regolamento comPlan al momento dell'avanzamento alla successiva fase del pensionamento parziale.

Per tutta la durata del modello i collaboratori mantengono la propria funzione. Il rapporto di lavoro può essere interrotto in ogni momento dai collaboratori nel rispetto del termine di disdetta contrattuale. Swisscom può disdire il rapporto di lavoro esclusivamente in caso di prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente. Il rapporto di lavoro termina automaticamente allo scadere del periodo di validità concordato e al più tardi al raggiungimento dell'età di riferimento previsto dalla legge senza che sussista diritto a ulteriori prestazioni. Alla scadenza i collaboratori si impegnano ad accettare il pensionamento totale conformemente alle disposizioni del rispettivo regolamento comPlan.

Per la durata concordata il salario in base agli obiettivi viene orientato alle disposizioni del rispettivo CCL e adattato al rispettivo grado di occupazione. Sono possibili variazioni salariali nell'ambito della trattativa salariale annuale.

4.7.2 Modello d'impiego Worklink per collaboratori della categoria G

Nell'ambito del modello d'impiego Worklink i collaboratori vengono trasferiti a Worklink. Vengono impiegati per incarichi lavorativi sul mercato del lavoro interno ed esterno. Con il trasferimento a Worklink il precedente salario in base agli obiettivi viene ridotto al 50% (= salario di garanzia). Oltre al salario di garanzia, Worklink garantisce una percentuale media del reddito tramite incarichi di lavoro temporanei corrispondente al 50% del precedente grado di occupazione sulla base del salario minimo CCL.

L'importo conseguito durante gli incarichi, al netto dei costi per le prestazioni Worklink, viene versato direttamente ai collaboratori oltre al salario di garanzia fino a un massimo equivalente al precedente salario in base agli obiettivi.

Nell'ambito del rapporto di lavoro i collaboratori devono fare tutto quanto si possa ragionevolmente pretendere da loro per l'integrazione del processo lavorativo. Sono tenuti a partecipare attivamente alle misure di Worklink e in particolare alla partecipazione agli incarichi occupazionali temporanei. In caso di comprovato inadempimento dell'obbligo, la durata o le prestazioni possono essere ridotte oppure il rapporto lavorativo può essere disdetto anticipatamente.

Il salario precedentemente assicurato presso la cassa pensioni rimane invariato e Swisscom si assume la differenza nei contributi a carico del datore di lavoro.

Alla scadenza i collaboratori s'impegnano ad accettare il pensionamento totale conformemente alle disposizioni del rispettivo regolamento comPlan o a uscire dall'azienda.

5 Prestazioni su misura in caso di pensionamento anticipato

Per i collaboratori che sono interessati da riduzione del personale e pensionamento anticipato nell'ambito del piano sociale, oppure pensionamento parziale, e che si trovano in situazione di difficoltà nonostante le prestazioni del piano sociale e intensi sforzi di collocamento,⁸ Swisscom verifica su richiesta e nell'ambito del regolamento «Fondo per i casi sociali difficili e pensionamento anticipato» della fondazione sovis l'opportunità di concedere ulteriori prestazioni individuali.

6 Care Gate / Fondo per la riduzione o la prevenzione di casi sociali difficili

I servizi di Care Gate Swisscom (incluse le prestazioni di aiuto specialistico in situazioni di difficoltà) sono a disposizione di tutti i partecipanti a programmi di riqualifica e del piano sociale.

Il fondo per la riduzione o la prevenzione di casi sociali difficili della fondazione sovis può trovare applicazione per i collaboratori per per i quali le prestazioni del piano sociale si rivelano insufficienti.

7 Accettabilità, modifica del rapporto di lavoro e trasferimento aziendale

7.1 Offerte di lavoro accettabili

Chi, nell'ambito di riorganizzazioni o nella fase di orientamento al mercato e durante i programmi del piano sociale (fase di Newplacement o modelli d'impiego) non accetta un posto di lavoro ritenuto accettabile, perde il diritto ad altre prestazioni.

Le offerte di lavoro sono considerate accettabili (con riserva d'accordi di accettabilità individuali di altro tenore) se:

- tengono conto in misura adeguata delle capacità, dell'attività svolta in precedenza, del grado di occupazione e della formazione;
- tengono conto delle ordinarie condizioni di lavoro locali e settoriali, in particolare le disposizioni globali e ordinarie relative ai contratti di lavoro del rispettivo mercato del lavoro;
- non comportano una riduzione del salario superiore al 15%; dopo il 4° mese dall'inizio della fase di Newplacement per i collaboratori che non hanno obblighi di mantenimento di minori la riduzione del salario può raggiungere al massimo il 20%;⁹
- il tempo necessario per recarsi al lavoro con i mezzi di trasporto pubblici (dal domicilio al luogo di lavoro, da porta a porta) non supera i 90 minuti per tragitto. Se il tempo necessario per recarsi al nuovo posto di lavoro è altrettanto lungo o più breve del precedente, si considera in ogni caso accettabile, anche se supera i 90 minuti per tragitto (dal domicilio al luogo di lavoro, da porta a porta).

⁸ L'ottenimento di tali prestazioni dipende dalle linee guida di bilancio della consulenza sociale Swisscom.

⁹ Fanno eccezione le riduzioni di salario nell'ambito dei modelli d'impiego conformemente alla cifra 4.7.

- per le persone con un impiego a tempo parziale inferiore al 40% si considera accettabile un grado d'occupazione fino al 40%.

7.2 Modifica del precedente rapporto di lavoro

In caso di modifica del rapporto di lavoro all'interno del Gruppo Swisscom (ad es. salario, luogo di lavoro) valgono i criteri di accettabilità sopraindicati. Qualora la collaboratrice o il collaboratore non accetti un'offerta in tal senso, Swisscom avvia la procedura di disdetta e per la collaboratrice o il collaboratore non sussiste diritto a prestazioni del piano sociale.

7.3 Trasferimento aziendale e outsourcing

Il trasferimento aziendale e l'outsourcing comprendono – oltre ai casi di trasferimento ai sensi delle disposizioni di legge – anche il management buy out, il franchising e analoghe forme di scorporo. Se i requisiti sono soddisfatti, è corrisposta la seguente prestazione: in caso di trasferimento in una nuova ditta nella quale Swisscom non partecipa o detiene soltanto una partecipazione minoritaria, è versato un importo forfetario unico per la mobilità di CHF 10'000, indipendentemente dal grado di occupazione. Alle persone impiegate a tempo determinato, la prestazione è versata se il rapporto di lavoro continua per almeno 3 mesi dopo il trasferimento. Non viene corrisposta alcuna indennità di mobilità ai collaboratori che vanno in pensione anticipata da comPlan e si trasferiscono nella nuova azienda.

In caso di trasferimento ad un'altra società, il rapporto di lavoro è automaticamente trasferito al nuovo datore di lavoro conformemente all'art. 333 cpv. 1 CO. In tutti gli altri casi, il trasferimento è definito contrattualmente tra i collaboratori e il nuovo datore di lavoro.

Il trasferimento è considerato accettabile per quanto attiene al tragitto per recarsi al lavoro se sono rispettati i criteri di accettabilità indicati alla cifra 7.1.

I collaboratori sono tempestivamente informati del trasferimento e delle conseguenze di un rifiuto del trasferimento. Qualora la collaboratrice o il collaboratore rifiuti il trasferimento nonostante si tratti di un'offerta accettabile, Swisscom o le aziende affiliate disdicono il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta previsto dal contratto individuale di lavoro o dal contratto collettivo di lavoro. In caso di trasferimento ad un'altra azienda ai sensi delle disposizioni di legge, il rapporto d'impiego è da considerarsi disdetto alla scadenza del termine di disdetta stabilito dalla legge (1, 2 o 3 mesi a dipendenza della durata d'assunzione) previa presentazione della dichiarazione scritta di rifiuto. In entrambi i casi non si può ricorrere alle prestazioni del piano sociale.

I sindacati contraenti sono informati al più presto sui progetti di outsourcing, a condizione che Swisscom non voglia mantenere il segreto per ragioni di politica aziendale.

8 Gruppo direttivo paritetico

L'attuazione del presente piano sociale è seguita dal Gruppo direttivo paritetico composto di un massimo di 8 membri: metà rappresenta i sindacati contraenti e l'altra metà Swisscom. Il Gruppo direttivo paritetico elegge il suo presidente, che resta in carica un anno, scegliendolo alternativamente fra i rappresentanti dei sindacati contrattanti e fra quelli di Swisscom. Il Gruppo paritetico di controllo può istituire delle commissioni. Si possono aggiungere in singoli casi esperte o esperti nonché rappresentanze di settori interessati.

Il Gruppo paritetico di controllo ha, oltre a quelli già indicati in precedenza, i seguenti compiti:

- Valutazione dei risultati raggiunti e sostegno delle organizzazioni e dei programmi del piano sociale
- Verifica dell'attuazione dell'Employability Fonds
- Presentazione di proposte per l'attuazione del presente piano sociale
- Audizione preventiva in caso di adozione di misure oppure disdetta del rapporto di lavoro con Swisscom (in seguito al trasferimento alla fase di Newplacement) o con Worklink da parte del datore di lavoro conformemente alla cifra 4.4 e 4.7.2
- Giudicare i ricorsi contro il rifiuto di prolungamento delle prestazioni del piano sociale (vedere cifra 4.3)
- Emanazione di disposizioni esecutive
- Emanazione di disposizioni transitorie in caso di necessità

9 Disposizioni finali

Il presente piano sociale entra in vigore il 1° gennaio 2024 ed è valido fino al 31 dicembre 2026. Qualora nessuna delle parti negoziali richieda per iscritto delle trattative concernenti un rinnovo entro il 30 giugno 2026, il presente piano sociale viene automaticamente prorogato di un anno fino al 31 dicembre 2027.

Le parti negoziali si dichiarano disposte a discutere, sei mesi prima dello scadere del piano sociale, circa la proroga o il rinnovo dello stesso.

Il piano sociale è valido per tutti i dipendenti che sono stati informati personalmente di una perdita di lavoro o di una misura di riqualificazione dovuta a cambiamenti operativi a partire dal 1° gennaio 2024 e prima della cessazione del piano sociale.



3050 Berna, novembre 2023

Swisscom SA

Christoph Aeschlimann
CEO

Klementina Pejic
CPO

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

Daniel Hügli
Responsabile del settore ICT
Comitato direttivo

Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Responsabile sostituta del settore ICT

transfair – Il tuo sindacato

Marika Schaeren
Responsabile del settore ICT

Olivia Stuber
Responsabile sostituta del settore ICT