

Zurigo, 20 marzo 2025

# **PIANO SOCIALE**

## RIGUARDANTE LE MISURE DI RI-DIMENSIONAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI

Tra

Swisscom Directories SA  
Förllibuckstrasse 62  
8005 Zurigo

e i sindacati contraenti:

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

transfair – il tuo Sindacato  
Hopfenweg 21, 300 Berna 14

In caso di dubbi, fa fede la versione autentica in tedesco.

## INDICE

<b>1</b>	<b>Situazione iniziale, scopo e implementazione</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Campo di applicazione/Applicabilità/Periodo di validità</b>	<b>3</b>
2.1	Collaboratori fissi	3
2.2	Decisione di applicabilità del piano sociale	3
<b>3</b>	<b>Prestazioni del piano sociale</b>	<b>3</b>
3.1	Requisiti generali	3
3.2	Utilizzo delle prestazioni del piano sociale	3
3.2.1	Collaboratori di età inferiore ai 30 anni	4
3.2.2	Collaboratori a partire dai 30 anni di età compiuti: fase di orientamento nel mercato	4
3.2.3	Collaboratori a partire dai 30 anni di età compiuti: fase di newplacement	4
3.2.4	Inizio anticipato di un nuovo lavoro	4
3.3	Prestazioni in caso di riduzione della quota lavorativa e/o del salario senza disdetta con riserva di modifica	4
3.3.1	Riduzione della quota di occupazione/del salario $\leq 15$ per cento sulla base di un posto a tempo pieno e di una riduzione del salario lineare	5
3.3.2	Riduzione della quota di occupazione/del salario $> 15$ per cento sulla base di un posto a tempo pieno e di una riduzione del salario lineare:	5
3.4	Pensionamento anticipato	5
3.5	Esonero	5
3.5.1	Reddito sostitutivo	5
3.6	Credito ferie/Lavoro straordinario	6
3.7	Regalo per gli anni di servizio o il pensionamento	6
3.8	Contratti di rimborso e obblighi	6
3.8.1	Attestato di lavoro	6
<b>4</b>	<b>Assicurazioni</b>	<b>6</b>
4.1	Assicurazione infortuni e malattia	6
4.2	Previdenza professionale	6
<b>5</b>	<b>Entrata in vigore e periodo di validità</b>	<b>7</b>
	<b>Allegato 1 al piano sociale/Confidenziale: Fondo casi di rigore</b>	<b>8</b>

## 1 SITUAZIONE INIZIALE, SCOPO E IMPLEMENTAZIONE

Il piano sociale è stato elaborato da Swisscom Directories con i sindacati syndicom e transfair e viene applicato in caso di taglio occupazionale per motivi economici in seno a Swisscom Directories. La sua applicazione garantisce la parità di trattamento degli interessati.

Il presente piano sociale intende evitare o alleviare quanto possibile le conseguenze economiche negative di un taglio occupazionale. I collaboratori interessati devono essere accompagnati nella fase di riorientamento professionale e di ricerca di un nuovo posto di lavoro attraverso un programma di misure. L'obiettivo consiste nel trovare una soluzione ponte.

Vengono ottemperati gli obblighi legali e contrattuali e gli obblighi derivanti dal contratto collettivo di lavoro (di seguito CCL) che ricadono sui collaboratori interessati nel periodo di durata dello stesso, salvo che questo piano sociale non preveda disposizioni di diverso tenore maggiormente favorevoli per questi ultimi.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE/APPLICABILITÀ/PERIODO DI VALIDITÀ

### 2.1 Collaboratori fissi

Il piano sociale si applica a tutti i collaboratori fissi soggetti al CCL, il cui rapporto di lavoro viene sciolto o modificato per ragioni economiche mediante disdetta o disdetta con riserva di modifica.

Il piano sociale non si applica segnatamente ai collaboratori:

- che rifiutano lo svolgimento di un'attività accettabile di entità analoga con un taglio retributivo inferiore al 15% all'interno di Swisscom Directories;
- che raggiungono l'età di pensionamento AVS ordinaria durante il termine di preavviso ordinario;
- il cui rapporto di lavoro era già stato disdetto prima dell'informazione sul taglio occupazionale;
- con i quali già prima dell'informazione sul taglio occupazionale era stato raggiunto un accordo di pensionamento anticipato;
- il cui rapporto di lavoro era stato risolto per cause gravi ai sensi dell'art. 337 CO, per prestazione insufficiente o per cause disposte contrattualmente. In questi casi vengono informati i sindacati.

### 2.2 Decisione di applicabilità del piano sociale

In caso di dubbi sull'applicabilità del piano sociale, decidono le parti sottoscrittenti. Ai fini di consultazione viene coinvolta la Commissione del personale.

## 3 PRESTAZIONI DEL PIANO SOCIALE

### 3.1 Requisiti generali

Tutti i collaboratori coinvolti ricevono una disdetta scritta o una disdetta con riserva di modifica. Il rapporto di lavoro viene risolto o modificato nel rispetto del termine di disdetta contrattuale. A tutti i collaboratori, compresi quelli in periodo di prova, viene concesso un termine di disdetta di almeno tre mesi.

### 3.2 Utilizzo delle prestazioni del piano sociale

Le prestazioni del piano sociale sono applicabili a tutti i collaboratori interessati dalle disdette per motivi economici a partire dal 30° anno di età già compiuto. I collaboratori interessati vengono accompagnati nel quadro di un programma di newplacement e di orientamento nel mercato. Se la collaboratrice/il collaboratore non accetta l'offerta della fase di newplacement (cfr. punto 3.2.3), il rapporto di lavoro cessa dopo la scadenza del termine di disdetta.

### **3.2.1 Collaboratori di età inferiore ai 30 anni**

I collaboratori che al momento del taglio occupazionale hanno meno di 30 anni beneficiano dei seguenti prolungamenti del preavviso:

- Meno di due anni di servizio: un mese di prolungamento del preavviso
- Da due anni di servizio: 2 mesi di prolungamento del preavviso

### **3.2.2 Collaboratori a partire dai 30 anni di età compiuti: fase di orientamento nel mercato**

La fase di orientamento nel mercato è un periodo che intercorre tra la ricezione dell'informazione scritta personale sulla perdita del posto di lavoro e il passaggio concordato nella fase di newplacement (cfr. punto 3.2.3). Alla fine della fase di orientamento nel mercato (scadenza del preavviso previsto dal contratto) il rapporto di lavoro in essere con Swisscom Directories cessa.

Di norma durante la fase di orientamento nel mercato i collaboratori continuano a svolgere la loro consueta funzione, ma viene dato loro il tempo necessario per prepararsi al processo di candidatura nel quadro del programma di orientamento nel mercato (punto della situazione e tecnica di candidatura) e per orientarsi sulle possibilità di assunzione al di fuori di Swisscom Directories.

### **3.2.3 Collaboratori a partire dai 30 anni di età compiuti: fase di newplacement**

Per la durata della fase di newplacement viene stipulato un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato:

- Dal 30° anno di età compiuto: fase di newplacement di 3 mesi
- Dal 50° anno di età compiuto: fase di newplacement di 6 mesi
- Dal 60° anno di età compiuto: fase di newplacement di 9 mesi

Per l'intera fase di newplacement i collaboratori sono esonerati dall'obbligo di fornire prestazioni.

La fase di newplacement include consulenza e supporto nell'ambito della ricerca di nuove prospettive all'interno o all'esterno di Swisscom Directories (programma di newplacement) nonché l'intermediazione di impieghi di lavoro temporanei. Durante la fase di newplacement viene erogato l'ultimo salario target.

### **3.2.4 Inizio anticipato di un nuovo lavoro**

L'inizio anticipato di un nuovo lavoro prima del termine di preavviso previsto dal contratto è di norma possibile, a condizione che le possibilità aziendali lo consentano.

L'inizio anticipato di un nuovo lavoro durante la fase di newplacement è possibile in qualsiasi momento. Al momento dell'inizio del nuovo lavoro il rapporto di lavoro a tempo determinato viene risolto anticipatamente.

## **3.3 Prestazioni in caso di riduzione della quota lavorativa e/o del salario senza disdetta con riserva di modifica**

Se i collaboratori ricevono un nuovo posto all'interno di Swisscom Directories, vengono erogate delle prestazioni nei casi seguenti:

### **3.3.1 Riduzione della quota di occupazione/del salario <=15 percento sulla base di un posto a tempo pieno e di una riduzione del salario lineare**

In caso di accettazione dell'offerta il salario target originario continua a essere versato, dopo la scadenza del termine di preavviso previsto dal contratto, come segue:

- Meno di 30 giorni: meno di 2 anni di servizio: 1 mese/da due anni di servizio: 2 mesi
- Dal 30° anno di età compiuto: 3 mesi
- Dal 50° anno di età compiuto: 6 mesi
- Dal 60° anno di età compiuto: 9 mesi

### **3.3.2 Riduzione della quota di occupazione/del salario > 15 percento sulla base di un posto a tempo pieno e di una riduzione del salario lineare:**

La collaboratrice/il collaboratore ha la possibilità di rifiutare l'offerta. In caso di rifiuto vengono applicate le prestazioni del piano sociale.

### **3.4 Pensionamento anticipato**

I collaboratori che al momento dell'informazione sul taglio occupazionale hanno già compiuto 58 anni di età hanno la possibilità di ricorrere al pensionamento anticipato. In caso di scelta del pensionamento anticipato ai collaboratori vengono offerte le seguenti prestazioni:

- Prestazioni supplementari sotto forma di rendita di sostegno fino al pensionamento ordinario fino a un massimo di CHF 80'100. Valgono inoltre le norme di cui al regolamento sulla previdenza del personale comPlan di volta in volta in vigore, soprattutto gli articoli 8-10. Con riserva di modifiche future del regolamento di comPlan.
- Termine di preavviso prolungato di 6 mesi (oltre al termine di preavviso contrattuale), per contro viene meno la fase di newplacement.

Il pensionamento anticipato viene concordato sotto forma di accordo di risoluzione reciproco del contratto di lavoro. Parte indispensabile di tale accordo di risoluzione è la rinuncia espressa all'applicazione delle disposizioni di legge di cui all'art. 336c CO, secondo cui un rapporto di lavoro non può essere risolto da Swisscom Directories se la collaboratrice/il collaboratore è o è stato impossibilitata/o a svolgere l'attività lavorativa per malattia o infortunio senza colpa.

### **3.5 Esonero**

L'esonero durante il termine di preavviso previsto dal contratto viene pronunciato ovvero accordato solo se le condizioni aziendali lo consentono.

Durante la fase di newplacement la collaboratrice/il collaboratore è esonerata/o.

La collaboratrice/il collaboratore durante l'esonero è già autorizzata/o a lavorare altrove.

#### **3.5.1 Reddito sostitutivo**

Il reddito percepito dalla collaboratrice/dal collaboratore durante l'esonero va notificato tempestivamente al reparto Human Resources. In caso di mancata o ritardata notifica, il reddito sostitutivo viene computato retroattivamente e ne viene chiesta la restituzione.

### **3.6 Credito ferie/Lavoro straordinario**

I collaboratori con rapporto di lavoro disdettato percepiscono il loro credito ferie ovvero compensano le ore straordinarie accumulate in accordo con Swisscom Directories, possibilmente sempre entro la fine del termine di preavviso contrattuale.

In caso di esonero durante il periodo di preavviso contrattuale, i giorni di ferie non goduti e il credito di ore straordinarie si ritengono regolati ovvero compensati.

### **3.7 Regalo per gli anni di servizio o il pensionamento**

Ai collaboratori viene riconosciuto un regalo di pensionamento o per gli anni di servizio conformemente al regolamento vigente, che tuttavia cessa al momento della scadenza del periodo di preavviso contrattuale.

### **3.8 Contratti di rimborso e obblighi**

Vengono meno gli obblighi di rimborso per corsi completati o iniziati e supportati dal datore di lavoro. Decadono altresì gli obblighi temporali relativamente ai servizi militari o civili.

#### **3.8.1 Attestato di lavoro**

A tutti i collaboratori viene concesso, ove possibile, tuttavia non oltre quattro settimane dopo la disdetta, un certificato intermedio affinché possano candidarsi a un nuovo posto di lavoro. All'uscita definitiva (inizio di un nuovo lavoro o avvio della fase di newplacement) viene emesso il certificato finale.

## **4 ASSICURAZIONI**

### **4.1 Assicurazione infortuni e malattia**

I collaboratori interessati che dopo l'uscita non iniziano un nuovo lavoro continuano a beneficiare della copertura dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni per 31 giorni dopo la fine del contratto e hanno la possibilità di stipulare un'assicurazione mediante accordo ai sensi dell'art. 3 cpv. 3 LAINF, per prorogare la copertura dell'assicurazione obbligatoria infortuni per altri 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Successivamente, la copertura infortuni deve essere stipulata con un'assicurazione personale (solitamente presso la cassa malati).

Per quanto riguarda la possibilità di passare all'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia dell'assicuratore di indennità giornaliera in caso di malattia, il reparto Human Resources fornirà ai collaboratori interessati che lo richiedano tutte le informazioni necessarie. Non sussiste tuttavia il diritto di passaggio all'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia dell'assicuratore di indennità giornaliera in caso di malattia.

### **4.2 Previdenza professionale**

All'uscita dall'azienda vengono applicate le regole della cassa pensione.

## **5 ENTRATA IN VIGORE E PERIODO DI VALIDITÀ**

Questo piano sociale entra in vigore il 1° aprile 2025. Viene stipulato per un periodo di tre anni e può essere risolto per iscritto da ogni controparte nel rispetto di un termine di 6 mesi con effetto alla fine dell'anno civile successivo all'invio della disdetta, tuttavia non prima del 31 dicembre 2025. In caso contrario, il piano sociale viene prorogato automaticamente di volta in volta di un anno.

Allegati: Allegato 1 Fondo casi di rigore

## **ALLEGATO 1 AL PIANO SOCIALE/CONFIDENZIALE: FONDO CASI DI RIGORE**

Swisscom Directories mette inoltre a disposizione un fondo per i casi di rigore pari a CHF 100'000 annui. L'importo vale per anno civile e non ha luogo il cumulo degli importi.

Il Fondo casi di rigore viene impiegato quando una collaboratrice/un collaboratore, nonostante le prestazioni del piano sociale, verrà a trovarsi presumibilmente in una situazione economica difficile. Sull'utilizzo concreto e circostanziato decide la direzione previa consultazione con la Commissione del personale in rappresentanza dei sindacati.

Il Fondo casi di rigore viene utilizzato soprattutto:

- 1) nei casi di rigore, soprattutto con i collaboratori con rendite AI, con i collaboratori malati o infortunati, con i collaboratori in situazioni economiche difficili senza colpa;
- 2) nei casi in cui i collaboratori interessati hanno raggiunto l'età di 50 anni e può essere idoneo il prolungamento della fase di newplacement ai sensi del punto 3.2.3;
- 3) nei casi difficili in cui la fase di newplacement e di orientamento nel mercato non è sufficiente.