

# Contratto collettivo di lavoro

stipulato tra Swisscom

**Swisscom SA**

sede principale, 3050 Berna

e i sindacati contraenti

**syndicom – sindacato dei media e della comunicazione**

Monbijoustrasse 33, Casella postale, 3001 Berna

**transfair – il sindacato del servizio pubblico**

Hopfenweg 21, Casella postale, 3000 Berna 14





# Indice

<b>1</b>	<b>Campo d'applicazione</b>	<b>8</b>
1.1	A livello di personale	8
1.2	Eccezioni	8
1.3	A livello di azienda	8
<b>2</b>	<b>Condizioni contrattuali (normative) di lavoro</b>	<b>10</b>
2.1	<b>Contratto collettivo di lavoro/Contratto individuale di lavoro</b>	<b>10</b>
2.1.1	In generale	10
2.1.2	Tempo di prova	10
2.1.3	Rapporto di lavoro a tempo determinato	10
2.2	<b>Orario di lavoro</b>	<b>11</b>
2.2.1	Orario normale di lavoro e orario d'esercizio	11
2.2.2	Tragitto per recarsi al lavoro in caso di intervento presso il cliente e inizio del lavoro a casa	11
2.2.3	Rilevamento dell'orario di lavoro	12
2.2.4	Ore supplementari e ore straordinarie	12
2.2.5	Lavoro a tempo parziale	13
2.2.6	Tempo parziale a partire dai 58 anni	13
2.3	<b>Modelli di orario di lavoro e supplementi orari/salariali</b>	<b>13</b>
2.3.1	Principio	13
2.3.2	Orario di lavoro flessibile	14
2.3.3	Orario di lavoro annuale	15
2.3.4	L'home office	15
2.3.5	Lavoro notturno e domenicale	16
2.3.6	Servizio di picchetto	16
2.3.7	Conto a lungo termine	16
2.3.8	Supplementi per lavoro notturno/domenicale regolare	17
2.3.9	Supplementi per servizio di picchetto	17
2.3.10	Supplementi per lavoro notturno/domenicale irregolare	17
2.4	<b>Sviluppo professionale/Formazione e perfezionamento</b>	<b>18</b>

<b>2.5</b>	<b>Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze</b>	<b>18</b>
2.5.1	Vacanze	18
2.5.2	Giorni festivi	19
2.5.3	Fedeltà verso l'azienda	19
2.5.4	Congedo maternità	19
2.5.5	Congedo di paternità	20
2.5.6	Assenze pagate	20
2.5.7	Assenze in seguito a malattia e infortunio	21
2.5.8	Carica pubblica	21
2.5.9	Congedo non pagato	21
2.5.10	Work & Care	21
<b>2.6</b>	<b>Congedo sindacale</b>	<b>21</b>
<b>2.7</b>	<b>Supplementi salariali e assegni familiari</b>	<b>22</b>
2.7.1	Determinazione del salario e parità di trattamento	22
2.7.2	Salario minimo	22
2.7.3	Salario di base	22
2.7.4	Quota di successo	22
2.7.5	Salario in base agli obiettivi	23
2.7.6	Pagamenti	23
2.7.7	Assegni familiari	24
<b>2.8</b>	<b>Versamento ulteriore del salario</b>	<b>24</b>
2.8.1	Malattia e infortunio	24
2.8.2	Servizio militare, servizio civile o di protezione civile	25
2.8.3	Versamento del salario in caso di decesso	25
<b>2.9</b>	<b>Diritti e obblighi</b>	<b>26</b>
2.9.1	Obbligo di segretezza e di restituzione	26
2.9.2	Protezione dei dati e della personalità	26
<b>2.10</b>	<b>Dovere di fedeltà e responsabilità</b>	<b>27</b>
2.10.1	Concessione e accettazione di regali ed altri vantaggi	27
2.10.2	Occupazione accessoria	27
2.10.3	Responsabilità	27
<b>2.11</b>	<b>Diritti relativi a beni immateriali</b>	<b>28</b>
2.11.1	Diritti d'autore	28
2.11.2	Invenzioni e design	28

<b>2.12</b>	<b>Modifiche o conclusione del rapporto di lavoro</b>	<b>29</b>
2.12.1	Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro o del settore d'attività	29
2.12.2	Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore	29
2.12.3	Modifica	29
2.12.4	Scadenza	29
2.12.5	Rescissione	30
2.12.6	Protezione contro il licenziamento	30
<b>3</b>	<b>Disposizioni contrattuali (costitutive d'obbligazioni)</b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b>Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità</b>	<b>31</b>
<b>3.2</b>	<b>Trattative salariali</b>	<b>31</b>
<b>3.3</b>	<b>Piano sociale</b>	<b>31</b>
<b>3.4</b>	<b>Obbligo di salvaguardare la pace sociale</b>	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>Partecipazione</b>	<b>32</b>
3.5.1	In generale	32
3.5.2	Sindacati	33
3.5.3	Rappresentanze del personale	33
<b>3.6</b>	<b>Contributo alle spese d'esecuzione (contributo CCL)</b>	<b>33</b>
3.6.1	Contributo CCL	33
3.6.2	Incasso	34
3.6.3	Commissione paritetica	34
<b>3.7</b>	<b>Arbitrato</b>	<b>34</b>
3.7.1	Tribunale arbitrale	34
3.7.2	Elezione e costituzione	35
3.7.3	Procedura	35
3.7.4	Disposizioni applicabili a titolo sussidiario	36
<b>3.8</b>	<b>Disponibilità a trattare</b>	<b>36</b>
<b>3.9</b>	<b>Obbligo d'azione in base all'art. 1.3 CCL</b>	<b>36</b>

<b>4</b>	<b>Periodo di validità e disposizioni transitorie</b>	<b>37</b>
<b>4.1</b>	<b>Periodo di validità del CCL</b>	<b>37</b>
<b>4.2</b>	<b>Disposizioni transitorie</b>	<b>37</b>
4.2.1	Versamento ulteriore del salario per malattia e infortunio	37
<b>5</b>	<b>Appendici</b>	<b>38</b>
	<b>Appendice 1 – Collaboratori con contratto di tirocinio (persone in formazione)</b>	<b>40</b>
<b>1</b>	<b>Campo d'applicazione</b>	<b>40</b>
<b>2</b>	<b>Disposizioni concernenti il contratto di lavoro</b>	<b>40</b>
<b>3</b>	<b>Orario di lavoro</b>	<b>41</b>
<b>4</b>	<b>Modelli e forme di orario di lavoro</b>	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Formazione professionale</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Salario, indennità e rifusione delle spese</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Continuazione del versamento del salario in caso di malattia o infortunio</b>	<b>44</b>
<b>8</b>	<b>Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze</b>	<b>44</b>
<b>9</b>	<b>Dovere di fedeltà</b>	<b>45</b>
	<b>Appendice 2 – Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi</b>	<b>47</b>
<b>1</b>	<b>Deroghe consentite alle disposizioni del CCL</b>	<b>47</b>
<b>2</b>	<b>Non applicazione delle disposizioni del CCL</b>	<b>48</b>
	<b>Appendice 3 – Partecipazione</b>	<b>49</b>
<b>1</b>	<b>In generale</b>	<b>49</b>
<b>2</b>	<b>Forme di partecipazione</b>	<b>49</b>
<b>3</b>	<b>Gradi di partecipazione</b>	<b>50</b>
<b>4</b>	<b>Le rappresentanze del personale nelle società</b>	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>Posizione e protezione</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>Formazione</b>	<b>53</b>
<b>7</b>	<b>Infrastruttura e costi</b>	<b>53</b>
<b>8</b>	<b>Durata della carica</b>	<b>53</b>
<b>9</b>	<b>Gradi, settori e livelli di partecipazione</b>	<b>54</b>



# 1 Campo d'applicazione

## 1.1 A livello di personale

Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica da subito alle collaboratrici e ai collaboratori e alle persone in formazione di Swisscom membri di uno dei sindacati contraenti. Per i non membri le disposizioni normative del presente CCL si applicano quali disposizioni del contratto di lavoro individuale.

Le condizioni d'impiego per le persone in formazione sono riportate nell'appendice 1.

## 1.2 Eccezioni

Il presente CCL non si applica:

- > ai membri della Direzione del Gruppo, ai quadri (job level A – C) che rivestono una funzione di preposto come pure agli specialisti e ai responsabili di progetti la cui funzione è equiparata a quella di preposto;
- > alle praticanti ed ai praticanti;
- > alle collaboratrici impiegate e ai collaboratori impiegati a tempo parziale che prestano in media meno di 8 ore di lavoro alla settimana;
- > al personale ausiliario assunto per un periodo fino a tre mesi;
- > agli studenti con un'occupazione accessoria immatricolati presso un'università, un politecnico federale o una scuola universitaria professionale ai sensi della Legge federale del 6 ottobre 1995 sulle scuole universitarie professionali e che non sono impiegati presso Swisscom per più di 624 ore per anno civile.

## 1.3 A livello di azienda

Swisscom provvede affinché le società riportate all'articolo 3.9 aderiscano al presente CCL; gli accordi di adesione possono tuttavia discostarsi dal presente CCL.

In caso di acquisizione di una partecipazione di maggioranza a una società in Svizzera, il cui organico comprenda almeno 30 posti di lavoro a tempo pieno (quadri esclusi), Swisscom, la società acquisita e i sindacati contraenti concordano un'adeguata fase di transizione nella quale le precedenti condizioni d'impiego della società continuano ad essere applicate senza variazioni. Prima dello scadere di tale fase di transizione Swisscom fa in modo che questa società avvii delle trattative con i sindacati contraenti al fine di trovare una soluzione adeguata che tenga conto degli interessi di questa società.



In caso di scorporazione (vale a dire tramite scissione o trasferimento di patrimonio) in una società acquisita o di nuova fondazione con sede in Svizzera, della quale Swisscom detiene una partecipazione maggioritaria, Swisscom fa in modo che questa società avvii delle trattative con i sindacati contraenti circa una soluzione adeguata qualora più del 50 % dei collaboratori di questa società siano stati acquisiti da Swisscom nell'ambito di questa scorporazione. Se i collaboratori che provengono da Swisscom sono meno del 50 %, viene applicata per analogia la regolamentazione in base al precedente secondo paragrafo. Durante la fase di transizione, le normative del presente CCL sono le uniche disposizioni in materia di contratto di lavoro a valere per i collaboratori di Swisscom.

Con la perdita di una partecipazione maggioritaria a una società aderente al CCL Swisscom, l'adesione della relativa società al CCL Swisscom termina automaticamente nel momento della conclusione della transazione. Nel contempo termina anche l'obbligo di azione di Swisscom nei confronti della società in questione.

## 2 Condizioni contrattuali (normative) di lavoro

### 2.1 Contratto collettivo di lavoro/Contratto individuale di lavoro

#### 2.1.1 In generale

Swisscom stipula con ogni collaboratrice e collaboratore assoggettata/o al presente CCL un Contratto individuale di lavoro scritto (CIL) sulla base del presente CCL. La collaboratrice/Il collaboratore appone la propria firma autografa, Swisscom può riprodurre la firma meccanicamente. Alla firma autografa è equiparata la firma elettronica qualificata secondo l'art. 14 cpv. 2<sup>bis</sup> CO. Eccezionalmente Swisscom può stipulare con collaboratrici e collaboratori un CIL in base all'appendice 2.

Il CIL regola come minimo l'inizio del rapporto di lavoro (per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del rapporto di lavoro), il grado d'occupazione, la durata del tempo di prova, il job level, il salario, il settore d'attività e il luogo di lavoro. Al momento della stipulazione del CIL, Swisscom mette a disposizione della collaboratrice/del collaboratore un esemplare elettronico del presente CCL e delle relative appendici. La collaboratrice/Il collaboratore conferma il ricevimento mediante la sua firma. Chi non è membro di uno dei sindacati contraenti o di un'associazione aderente al presente CCL, dichiara con la firma di essere d'accordo con le disposizioni normative e con la trattenuta del contributo CCL.

Le modifiche del presente CCL sono comunicate per tempo alle collaboratrici e ai collaboratori.

#### 2.1.2 Tempo di prova

Il tempo di prova è di tre mesi. Nell'ambito del CIL è possibile convenire un tempo di prova più breve oppure la rinuncia ad un tempo di prova.

#### 2.1.3 Rapporto di lavoro a tempo determinato

Un CIL a tempo determinato la cui durata è inferiore a sei mesi è di regola stipulato senza tempo di prova. Di regola un CIL a tempo determinato può essere prolungato una volta con l'indicazione di una nuova scadenza.

Nel calcolo della durata d'assunzione si tiene conto dei rapporti di lavoro a tempo determinato, a meno che non si verifichi un'interruzione di oltre dodici mesi.

## **2.2 Orario di lavoro**

### **2.2.1 Orario normale di lavoro e orario d'esercizio**

L'orario normale di lavoro per le collaboratrici e i collaboratori assunti a tempo pieno è di 40 ore settimanali (8 ore al giorno).

L'orario d'esercizio ordinario va dal lunedì al venerdì: dalle 06.00 alle 20.00

Secondo le esigenze dell'azienda, è possibile estendere l'orario d'esercizio al sabato e/o modificare l'orario d'esercizio quotidiano. All'interno dell'orario d'esercizio, le singole collaboratrici/i singoli collaboratori possono determinare l'orario di lavoro in gran parte di propria responsabilità, d'intesa con il preposto e con il team. I team definiscono autonomamente, d'intesa con i preposti, gli orari di reperibilità individuali. Gli orari di reperibilità sono fasce temporali regolamentate all'interno dell'orario d'esercizio nelle quali i team devono essere reperibili. Per motivi aziendali si possono fissare per singoli settori organizzativi o singole collaboratrici/singoli collaboratori, orari di lavoro fissi all'interno dell'orario d'esercizio ordinario e straordinario.

Swisscom rispetta il diritto delle collaboratrici/dei collaboratori a non essere reperibili durante il tempo libero.

### **2.2.2 Tragitto per recarsi al lavoro in caso di intervento presso il cliente e inizio del lavoro a casa**

Se le collaboratrici e i collaboratori devono recarsi direttamente in un luogo d'intervento esterno o terminano l'attività in tale luogo (di regola presso il cliente), il tempo di lavoro inizia o termina al luogo d'intervento in questione. Se il tragitto per recarsi al lavoro dovesse essere più lungo del normale tragitto dal domicilio al luogo di lavoro contrattualmente stabilito, il tempo supplementare impiegato per raggiungere il luogo d'intervento può essere conteggiato come tempo di lavoro. Vale il mezzo di trasporto utilizzato o messo a disposizione.

Per le collaboratrici e i collaboratori che iniziano il lavoro a casa, i primi 15 minuti, considerati tempo di viaggio per recarsi al luogo d'intervento, non vengono calcolati come tempo di lavoro. Allo stesso modo gli ultimi 15 minuti, considerati tempo di viaggio per rientrare dal luogo d'intervento, non vengono calcolati come tempo di lavoro. Se, in casi giustificati, le collaboratrici e i collaboratori si recano al luogo di lavoro stabilito contrattualmente (ad es. deposito materiale), il tempo di lavoro inizia o termina in tale luogo. I lavori che i collaboratori eseguono a casa contano come tempo di lavoro.

Swisscom e i sindacati contraenti definiscono nel rispettivo accordo di adesione i settori o le job families per i quali trovano applicazione le summenzionate regolamentazioni.

### **2.2.3 Rilevamento dell'orario di lavoro**

Il tempo lavorativo deve essere rilevato in modo adeguato al modello di orario di lavoro.

La rinuncia alla registrazione dell'orario di lavoro secondo l'art. 73a OLL 1 è regolata nella convenzione CCL «Rinuncia al rilevamento dell'orario di lavoro» stipulata tra Swisscom e i sindacati contraenti.

### **2.2.4 Ore supplementari e ore straordinarie**

Ad eccezione del lavoro aggiuntivo prestato in base all'applicazione di particolari modelli d'orario di lavoro, sono considerate ore supplementari le ore di lavoro eccedenti rispetto all'orario di lavoro normale corrispondente a 40 ore alla settimana. Sono considerate ore straordinarie quelle eccedenti la durata lavorativa massima corrispondente a 45 ore la settimana.

Le ore supplementari e straordinarie devono essere ordinate dal responsabile competente oppure autorizzate a posteriori.

La collaboratrice/Il collaboratore è tenuta/o a prestare ore supplementari e ore straordinarie nell'ambito delle disposizioni legali e nella misura in cui ciò possa ragionevolmente essere preteso in base alla buona fede.

Le ore supplementari e le ore straordinarie devono essere compensate con tempo libero di pari durata. Se per motivi impellenti la compensazione in tempo libero non è possibile entro un termine adeguato, cioè al più tardi entro la fine del successivo semestre civile, e il saldo attivo delle ore di lavoro non può essere riportato, d'intesa con il preposto, su un conto a lungo termine, la compensazione viene effettuata in denaro su richiesta della collaboratrice/del collaboratore. La compensazione delle ore supplementari è effettuata senza supplemento, quella delle ore straordinarie con un supplemento del 25 % calcolato sul salario di base individuale.

La tariffa oraria di riferimento si calcola dividendo per 2080 ore lo stipendio di base annuale riferito ad un grado d'occupazione del 100 %.

### **2.2.5 Lavoro a tempo parziale**

Se la collaboratrice/il collaboratore desidera la modifica del grado d'occupazione, Swisscom tiene conto di tali richieste nella misura in cui la situazione aziendale lo consente. Il rifiuto di una modifica del grado di occupazione deve essere motivata per iscritto dal superiore utilizzando il portale o tramite e-mail.

La collaboratrice/Il collaboratore impiegata/o a tempo parziale non può essere chiamata/o a prestare, regolarmente o senza precedente accordo per un lungo lasso di tempo, un lavoro che comporti il superamento del grado d'occupazione convenuto per contratto.

Le ore che superano di più di 5 ore/settimana l'orario di lavoro settimanale previsto vengono pagate alle collaboratrici/ai collaboratori a tempo parziale con un supplemento del 25 % calcolato sul salario di base individuale qualora queste siano state richieste e non vi sia stata la possibilità di compensazione tramite un tempo libero di uguale durata. Il calcolo di tali ore soggette a supplemento avviene sulla base delle ore di lavoro mensili previste. Tale regolamentazione non viene applicata in caso di modello «orario di lavoro annuale».

### **2.2.6 Tempo parziale a partire dai 58 anni**

Le collaboratrici/I collaboratori che hanno compiuto il 58° anno di età hanno il diritto di ridurre l'attuale grado di occupazione in una o due fasi fino a un massimo del 20 % senza scendere al di sotto di un grado di occupazione del 50 %. Previo comune accordo del preposto e della collaboratrice/del collaboratore, sono possibili ulteriori riduzioni del grado di occupazione.

## **2.3 Modelli di orario di lavoro e supplementi orari/salariali**

### **2.3.1 Principio**

Il modello normale d'orario di lavoro è rappresentato dall'orario di lavoro flessibile.

Il modello «orario di lavoro annuale» deve essere convenuto in modo individuale.

Le parti contraenti del presente CCL possono convenire l'introduzione d'ulteriori modelli di orario di lavoro.

I piani di servizio o d'impiego sono definiti dai settori organizzativi. Il numero, l'inizio e la fine dei turni sono fissati in base alle esigenze aziendali. Di regola i piani di

servizio o d'impiego devono essere resi noti al più tardi 14 giorni civili prima degli impieghi previsti.

I turni non possono di regola essere inferiori alle quattro ore. Turni più brevi devono essere concordati con il preposto.

Le ore eccedenti rispetto al normale orario di lavoro settimanale sono di regola compensate con giorni di compensazione, concessi per quanto possibile assieme a un giorno di riposo.

Swisscom concede al personale adeguate pause brevi durante l'orario di lavoro. Queste pause sono regolate nell'ambito dei settori aziendali. In caso di orari di lavoro fissi o di lavoro a squadre, le pause brevi devono essere pianificate. Nel definire le pause brevi, è necessario tener conto dell'onere derivato da lavori svolti esclusivamente davanti ad uno schermo.

Sono fatte salve le disposizioni di legge (Legge sul lavoro e relative ordinanze).

### **2.3.2 Orario di lavoro flessibile**

L'orario di lavoro flessibile è un modello di orario variabile. Alle collaboratrici/Ai collaboratori è data la possibilità di prestare le ore di lavoro previste all'interno dell'orario d'esercizio definiti, degli orari di reperibilità stabiliti individualmente e tenendo conto delle esigenze aziendali.

Il saldo del tempo lavorativo corrisponde alla differenza tra il tempo di lavoro stabilito per contratto e il tempo di lavoro prestato, rispettivamente computabile.

Il saldo indicato deve situarsi tra un estremo di +100 ore e un saldo negativo massimo di -50 ore. La collaboratrice/Il collaboratore deve segnalare tempestivamente alla sua/al suo preposto superamenti prevedibili di tale range.

D'intesa con il preposto, il saldo del tempo lavorativo può essere compensato in ore o in giornate intere oppure trasferito su un conto a lungo termine. In caso di variazioni del volume degli incarichi, il preposto dopo avere consultato la collaboratrice/il collaboratore può ordinare una compensazione con almeno 3 giorni in anticipo.

### 2.3.3 Orario di lavoro annuale

L'orario di lavoro annuale è basato su orari di lavoro flessibili giornalieri, settimanali e mensili. Questo modello può essere impiegato in particolare in settori con forti variazioni del volume di lavoro.

L'orario di lavoro annuale previsto è determinato in base al grado di occupazione. Il salario mensile versato corrisponde al grado d'occupazione convenuto, indipendentemente dal tempo di lavoro prestato.

I settori organizzativi pianificano annualmente gli orari di lavoro mensili previsti e li comunicano per iscritto alle collaboratrici/ai collaboratori. L'orario di lavoro mensile previsto è determinato di comune accordo. Di regola, le modifiche devono essere comunicate alle collaboratrici/ai collaboratori con un preavviso di dieci giorni.

Alla fine dell'anno, il saldo del tempo di lavoro non deve superare il limite negativo di -50 ore né l'estremo positivo di +100 ore, fatta eccezione per i casi di assenza prolungata a causa di malattia o infortunio.

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, le ore del saldo positivo o negativo devono essere compensate entro il termine di rescissione.

### 2.3.4 L'home office

L'home office è il lavoro in parte svolto da casa. Non sussiste alcun diritto all'home office, bensì è su base volontaria e necessita del consenso del diretto preposto competente. La concessione dell'home office avviene senza accordo scritto.

Le collaboratrici/i collaboratori che praticano l'home office sono integrati nei processi lavorativi e nell'organizzazione lavorativa di Swisscom. Per quanto concerne l'orario di lavoro, il suo rilevamento, la reperibilità e il rispetto degli aspetti di sicurezza (direttiva sull'utilizzo di strumenti ICT, sicurezza dei dati e riservatezza) valgono le stesse regole del lavoro in ufficio. Deve essere rispettato l'orario di lavoro previsto. Non sussiste alcun diritto di supplementi orari o salariali o altri indennizzi (ad es. per infrastruttura tecnica e/o utilizzo di locali privati). Si applica il regolamento sul lavoro mobile.

### 2.3.5 Lavoro notturno e domenicale

Lavoro notturno: tra le 23.00 e le 06.00.

Lavoro domenicale: tra le 23.00 del sabato e le 23.00 della domenica.

La festa nazionale del 1° agosto e i giorni festivi cantonali sono equiparati alle domeniche.

Durante un anno civile almeno 26 giorni di riposo devono cadere di domenica. La quantità di domeniche non lavorative può essere ridotta da 26 a 17 nell'ambito di un accordo individuale. Le domeniche non lavorative e i giorni di riposo devono essere ripartiti sull'arco dell'anno in modo equilibrato.

### 2.3.6 Servizio di picchetto

Le collaboratrici/i collaboratori possono essere assegnati dai loro preposti al servizio di picchetto in base alle esigenze dell'azienda. Nell'ambito del servizio di picchetto, la collaboratrice/il collaboratore si mette a disposizione al di fuori dell'orario di lavoro per poter svolgere immediatamente il lavoro in caso di necessità.

### 2.3.7 Conto a lungo termine

Il conto a lungo termine è una banca ore temporanea e serve a un successivo utilizzo delle ore in relazione a un uso definito. È possibile utilizzare le ore del conto a lungo termine in particolare per i seguenti fini:

- > ottenimento di una vacanza a lungo termine
- > prolungamento del congedo di maternità/paternità e/o ripresa dell'attività lavorativa in seguito a un congedo di maternità/paternità con una riduzione dell'orario di lavoro temporanea mantenendo il grado di occupazione previsto dal contratto (e di conseguenza del salario)
- > utilizzo di giorni liberi per corsi di perfezionamento
- > tempo parziale dai 58 anni di età

Trovano applicazione le seguenti condizioni quadro:

- > per aprire un conto a lungo termine è necessario un accordo scritto tra il preposto e la collaboratrice/il collaboratore; nell'accordo vanno elencati i valori di riferimento dell'utilizzo: scopo, periodo dell'utilizzo, saldo ed eventuali



- modalità aggiuntive.
- Nel conto possono essere accreditati un saldo del tempo lavorativo positivo, ore supplementari e di fedeltà verso l'azienda. È escluso il trasferimento di ore del conto ore straordinarie.
  - La durata del conto a lungo termine deve essere limitata e non deve superare la durata massima di tre anni.
  - In caso di apertura del conto a lungo termine, il credito ore da trasferire deve ammontare a un minimo di 80 ore; il saldo del tempo lavorativo massimo è di 240 ore. Ai fini del «tempo parziale a partire dai 58 anni» il saldo ore massimo ammonta a 400 ore.

### **2.3.8 Supplementi per lavoro notturno/domenicale regolare**

Le collaboratrici/i collaboratori che lavorano regolarmente a turno la notte o la domenica ricevono i seguenti supplementi:

lavoro notturno e lavoro domenicale diurno: CHF 8.30/ora più l'indennità per vacanze (10.64 % o 11.11 % o 11.59 % o 12.07 % o 12.55 % o 13.04 %)

lavoro domenicale notturno: CHF 11.40/ora più l'indennità per vacanze (10.64 % o 11.11 % o 11.59 % o 12.07 % o 12.55 % o 13.04 %)

Il supplemento di tempo per il lavoro notturno ammonta al 15 %.

### **2.3.9 Supplementi per servizio di picchetto**

Il servizio di picchetto si compone di un orario di picchetto e un eventuale orario d'intervento. Il supplemento corrisposto per il tempo in cui è stato prestato il servizio di picchetto può essere percepito in forma di denaro o di ore supplementari.

Orario di picchetto: CHF 5.20/ora o supplemento di tempo del 15 %

Orario d'intervento: vale come tempo di lavoro, ev. con un supplemento per lavoro notturno o domenicale pari al 50 % del salario orario di base individuale

### **2.3.10 Supplementi per lavoro notturno/domenicale irregolare**

Le collaboratrici/i collaboratori che prestano irregolarmente lavoro domenicale o notturno, ricevono un supplemento pari al 75 % del salario orario di base individuale. I supplementi per il lavoro notturno e domenicale non sono cumulabili.

## 2.4 Sviluppo professionale/Formazione e perfezionamento

Swisscom si assume la sua responsabilità sociale come datore di lavoro e azienda ICT e intende seguire nel miglior modo possibile le sue collaboratrici/ i suoi collaboratori nel cammino verso il mondo del lavoro digitalizzato. Obiettivo dello sviluppo professionale è quello di preservare e aumentare l' idoneità al mercato del lavoro (interno ed esterno) delle collaboratrici/dei collaboratori. Esso presuppone una congiunta predisposizione tra apprendimento e l'impegno personale delle collaboratrici/dei collaboratori e i requisiti posti dall'azienda derivanti da strategie e obiettivi aziendali.

Lo sviluppo professionale in Swisscom comprende le offerte di formazione interne ed esterne (off the job, near the job, on the job) delle collaboratrici/dei collaboratori al fine di preservare e perfezionare le loro capacità ed il loro potenziale presente. Swisscom supporta e stimola i collaboratori/le collaboratrici sostenendoli in modo adeguato a livello metodico, finanziario e/o di tempo. Ogni collaboratrice/collaboratore avrà 5 giorni lavorativi per anno civile a partire dal 2019 in poi per la formazione e il perfezionamento in conformità con il regolamento «Diritto a 5 giorni di perfezionamento».<sup>1</sup> La definizione del percorso di sviluppo è responsabilità delle collaboratrici/dei collaboratori che sono pronti a dare il proprio contributo per rafforzare la propria idoneità sul mercato del lavoro.

Nel quadro dei dialoghi condotti regolarmente e delle valutazioni delle collaboratrici/dei collaboratori, vengono discussi e fissati le intenzioni di sviluppo così come le misure di formazione e perfezionamento necessitate.

## 2.5 Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze

### 2.5.1 Vacanze

Per ogni anno civile, la collaboratrice/il collaboratore ha diritto alle seguenti vacanze:

- > 25 giorni lavorativi sino alla fine dell'anno civile in cui compie 34 anni;
- > 26 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 35 anni;
- > 27 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 45 anni;
- > 28 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 50 anni;
- > 29 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 55 anni;
- > 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 60 anni.

<sup>1</sup> Non si applica alle persone in formazione.

In linea di massima, le vacanze devono essere godute entro il 31 dicembre. Una volta durante l'anno civile devono essere effettuate due settimane consecutive di vacanza, senza interruzione. I preposti devono provvedere affinché le collaboratrici/i collaboratori usufruiscano delle vacanze a cui hanno diritto.

Se un giorno festivo pagato cade nel periodo in cui si usufruisce delle vacanze, quel giorno non sarà conteggiato come giorno di ferie.

Se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno civile, le vacanze a cui la collaboratrice/il collaboratore ha diritto sono ridotte in modo proporzionale.

Le vacanze sono ridotte in proporzione alla durata delle assenze se durante un anno civile il lavoro è stato sospeso per più di 90 giorni civili complessivi in seguito a malattia, infortunio, servizio militare, servizio civile o di protezione civile. Lo stesso vale se la collaboratrice durante un anno civile è impossibilitata al lavoro per più di 90 giorni civili in seguito a gravidanza. Per i primi 90 giorni civili d'assenza non viene effettuata alcuna riduzione. In caso di congedo non pagato, i giorni di vacanza a cui si ha diritto sono ridotti.

La riduzione è arrotondata per difetto a mezza giornata.

### **2.5.2 Giorni festivi**

La collaboratrice/Il collaboratore ha diritto ad un massimo di 10 giorni festivi pagati (inclusa la festa nazionale del 1° agosto). Se cade in un giorno non lavorativo, il giorno festivo non dà diritto a nessun'indennità né può essere compensato in denaro. Se la collaboratrice/il collaboratore è impossibilitata/o al lavoro in un giorno festivo pagato, questo non può essere recuperato.

### **2.5.3 Fedeltà verso l'azienda**

Alla fine del quinto anno d'assunzione, e di volta in volta alla fine d'ogni ulteriore quinquennio, la collaboratrice/il collaboratore riceve una settimana di vacanza pagata.

### **2.5.4 Congedo maternità**

La collaboratrice ha diritto ad un congedo di maternità pagato della durata di 18 settimane. Il diritto all'indennità termina il giorno della ripresa dell'attività lavorativa, indipendentemente dal grado di occupazione.

Su richiesta, la collaboratrice può prendere fino a 2 settimane di congedo immediatamente prima della data prevista per il parto. In caso di ricovero del neonato per una durata di almeno 3 settimane, la collaboratrice può richiedere la proroga del diritto dell'indennità di maternità (art. 24 OIPG). Parallelamente all'indennità di maternità viene prorogato anche il congedo di maternità. Durante il periodo di proroga dell'indennità di maternità, la collaboratrice ha diritto alla continuazione del versamento completo del salario. Le prestazioni IPG spettano a Swisscom in concorrenza al salario che continua ad essere versato.

Nella misura in cui la situazione aziendale lo consente, può essere concesso un congedo non pagato supplementare.

### **2.5.5 Congedo di paternità**

Il collaboratore ha diritto ad un congedo di paternità pagato della durata di 15 giorni lavorativi. In aggiunta il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità non pagato di 20 giorni lavorativi. Il congedo di paternità pagato e non pagato deve essere preso entro un anno dalla nascita del bambino. Il congedo può essere preso in una volta o a giornata.

### **2.5.6 Assenze pagate**

Per motivi familiari o in circostanze particolari, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto alle seguenti assenze pagate:

- > per il proprio matrimonio: 2 giorni;
- > per il decesso del coniuge, del convivente, di un figlio, di un genitore o di un altro parente prossimo: fino a 3 giorni;
- > per i genitori adottivi in seguito a un'adozione: 10 giorni;
- > per il proprio trasloco: 1 giorno;

nonché alle seguenti assenze pagate se cadono in un giorno lavorativo:

- > per i casi di grave malattia improvvisa del coniuge, del convivente, di un figlio o di un genitore: fino a 2 giorni;
- > per il disbrigo di impegni improrogabili per le madri o i padri che allevano da soli i propri figli, per anno civile: fino a 5 giorni;
- > per il reclutamento e la consegna dell'equipaggiamento militare: di volta in volta come da chiamata.

La collaboratrice/Il collaboratore ha la possibilità di prestare intervento di pubblica utilità nell'ambito dell'offerta di Corporate Volunteering di Swisscom. Viene concesso 1 giorno per anno solare di assenza pagata.

### **2.5.7 Assenze in seguito a malattia e infortunio**

In caso d'incapacità lavorativa di durata superiore a 7 giorni civili in seguito a malattia o infortunio, la collaboratrice/il collaboratore deve presentare a Swisscom di propria iniziativa, al più tardi l'8° giorno d'assenza, un certificato medico. Eccezionalmente Swisscom può richiedere un certificato medico dal primo giorno d'assenza. Swisscom si riserva inoltre il diritto di esigere che la collaboratrice/il collaboratore si sottoponga ad una visita effettuata da un medico di fiducia; Swisscom si fa carico dei relativi costi.

### **2.5.8 Carica pubblica**

La collaboratrice/Il collaboratore deve informare Swisscom tempestivamente prima dell'assunzione di una carica pubblica se il rapporto di lavoro ne risulta compromesso. Per quanto possibile, i compiti di una carica pubblica devono essere adempiuti durante il tempo libero. In generale, Swisscom concede per l'esercizio di una carica pubblica fino a 15 giorni di congedo pagato durante un anno civile. In caso di assenze prolungate e/o mandati che richiedono molto tempo, la continuazione del versamento del salario e/o l'adeguamento del grado di occupazione vanno convenuti nell'ambito d'accordi individuali.

### **2.5.9 Congedo non pagato**

In caso di congedo non pagato della durata massima di tre mesi, Swisscom e la collaboratrice/il collaboratore, continuano a versare i contributi per la previdenza professionale. Dall'inizio del quarto mese di congedo non pagato, i contributi del datore di lavoro, ad eccezione dei contributi relativi al rischio e a la perdita sull'aliquota di conversione per la previdenza professionale, sono a carico della collaboratrice/del collaboratore.

### **2.5.10 Work & Care**

Swisscom offre alle collaboratrici/ai collaboratori dei modelli di orario di lavoro Work & Care particolari per la cura di un parente o una persona prossima.

## **2.6 Congedo sindacale**

Al membro di un comitato aziendale o di settore viene concessa la seguente assenza pagata per anno civile:

- > fino a 10 giorni per attività sindacali inclusi i corsi di formazione sindacale.

Su richiesta, agli altri membri di un sindacato contraente vengono concesse nel corso di un anno civile le seguenti assenze pagate:

- > fino a 6 giorni per la partecipazione a conferenze aziendali/assemblee di settore e riunioni sindacali;
- > fino a 2 giorni per corsi di formazione sindacale.

## **2.7 Supplementi salariali e assegni familiari**

### **2.7.1 Determinazione del salario e parità di trattamento**

Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto allo stesso salario per un lavoro di pari valore.

Il salario è fissato in base alla funzione, alle prestazioni individuali e al successo collettivo e si orienta al mercato.

### **2.7.2 Salario minimo**

Il salario minimo annuale ammonta a 52 000 franchi lordi.<sup>2</sup> Swisscom può accordare con i sindacati contraenti la possibilità di un salario minimo più basso per singoli casi.

### **2.7.3 Salario di base**

Il salario di base è determinato dalla funzione e dalle prestazioni individuali. I requisiti della funzione sono determinanti per la fascia salariale conformemente al rispettivo job level. All'interno di questa fascia di salario si stabiliscono gli aumenti salariali nell'ambito della trattativa salariale in base alle prestazioni individuali.

Sulla base della valutazione delle collaboratrici/dei collaboratori, le prestazioni individuali sono discusse e fissate per iscritto annualmente in un colloquio personale tra la collaboratrice/il collaboratore e il suo superiore diretto.

### **2.7.4 Quota di successo**

La quota di successo variabile è basata sul raggiungimento degli obiettivi collettivi (azienda, unità organizzativa, team) e, in base alla funzione, sul raggiungi-

<sup>2</sup> Il salario minimo non è applicabile alle persone in formazione.

mento degli obiettivi individuali. L'entità della quota di successo standard, espressa come percentuale del salario di base, negoziata con i sindacati contraenti, è fissata nel regolamento salariale. Swisscom e i sindacati contraenti possono stabilire quote di successo standard diverse per gruppi di collaboratrici e collaboratori definiti.

D'intesa con la collaboratrice/il collaboratore è possibile fissare una quota di successo diversa dalla quota di successo standard; il salario di base minimo resta garantito fino al job level H.

Se gli obiettivi sono raggiunti, sarà versato il 100 % della quota di successo (quota di successo in base agli obiettivi). Proporzionalmente al grado di superamento degli obiettivi convenuti, la quota di successo può essere aumentata fino un importo doppio (200 %). L'ammontare effettivo è determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi convenuti.

D'intesa con la collaboratrice/il collaboratore è possibile convenire oltre agli obiettivi collettivi anche obiettivi individuali.

### **2.7.5 Salario in base agli obiettivi**

Il salario in base agli obiettivi è composto dal salario di base e dalla quota di successo in base agli obiettivi (100 % di raggiungimento degli obiettivi). Il salario previsto serve da base per il calcolo del salario assicurato nella cassa pensioni.

In caso d'entrata e partenza o in caso di trasferimento all'interno di Swisscom, il salario di base individuale e la quota di successo per il corrispondente anno civile sono calcolati pro rata. In caso di partenza, la quota di successo può essere ridotta.

### **2.7.6 Pagamenti**

Il salario di base individuale è corrisposto in 13 rate mensili (la tredicesima parte è versata con il salario di novembre); il pagamento non è effettuato in contanti.

La collaboratrice/Il collaboratore può richiedere entro l'inizio dell'anno che il salario le/gli sia versato in 12 rate.

Di regola, la quota di successo conforme al grado di raggiungimento degli obiettivi è versata nel mese d'aprile dell'anno successivo dopo che è stato allestito il bilancio annuale di Swisscom.

### 2.7.7 Assegni familiari

Nel caso in cui il diritto cantonale applicabile non preveda supplementi maggiori, gli assegni per i figli ammontano a 240 franchi e gli assegni di formazione a 250 franchi al mese e per ogni figlio.

La legittimazione e la durata del diritto nonché eventuali ragioni di riduzione particolari (ad es. in caso di figli residenti all'estero) sono disciplinati dalla Legge federale sugli assegni familiari e dal diritto cantonale applicabile.

Il diritto a eventuali assegni per nascita e adozione sono disciplinati dalla Legge federale sugli assegni familiari e dal diritto cantonale applicabile.

## 2.8 Versamento ulteriore del salario

### 2.8.1 Malattia e infortunio

In caso d'incapacità lavorativa a causa di malattia o d'infortunio, Swisscom concede per una durata massima di 730 giorni una continuazione del versamento del salario di base (netto)<sup>3</sup> in misura del 100 %.

Per fornire le sue prestazioni, Swisscom stipula assicurazioni collettive relative ad indennità giornaliera per malattia e infortuni (supplemento LAINF) con un periodo d'attesa massimo di 180 giorni. Le collaboratrici e i collaboratori partecipano, in entrambi i casi in misura della metà, alle quote dell'assicurazione-indennità giornaliera, calcolate secondo un periodo d'attesa di 180 giorni, come pure alle quote dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali.

Nei confronti di Swisscom sussiste un diritto alla continuazione del versamento del salario solo per la durata del rapporto di lavoro. Dopo la fine del rapporto di lavoro sussiste nei confronti dell'assicurazione solo un eventuale diritto all'indennità giornaliera assicurata in base alle condizioni di assicurazione applicabili (in caso di CIL a tempo determinato il diritto ad indennità giornaliera per malattia si estingue al più tardi con la cessazione del CIL). La collaboratrice/Il collaboratore deve poter passare all'assicurazione individuale senza nessuna nuova riserva.

<sup>3</sup> Se in luogo del salario vengono corrisposte indennità giornaliera, il versamento percepito in caso di incapacità lavorativa non può essere superiore a quello previsto in caso di prestazione lavorativa. A tale proposito vanno considerate le diverse trattenute applicate in caso di prestazione lavorativa e quelle applicate in caso di incapacità lavorativa, in particolare i contributi non dovuti alle assicurazioni sociali in caso di incapacità lavorativa.



Le indennità giornaliere e altre prestazioni di mancato guadagno (ad esempio pensioni) erogate dalle assicurazioni sociali (infortuni, invalidità federale, militare, indennità per perdita di guadagno ecc.) o analoghe assicurazioni integrative collettive spettano a Swisscom, e sono conteggiate sulla continuazione di versamento del salario da parte di Swisscom. Swisscom può ridurre l'ammontare di questa continuazione di versamento del salario nella stessa misura in cui l'assicurazione riduce le sue prestazioni.

### **2.8.2 Servizio militare, servizio civile o di protezione civile**

Se la collaboratrice/il collaboratore presta servizio militare o servizio di protezione civile svizzero obbligatorio, per ogni anno civile il salario continua a essere corrisposto come segue:

- > per la durata di 30 giorni il 100 % del salario di base;
- in seguito
- > alla collaboratrice nubile/al collaboratore celibe: l'80 % del salario di base;
  - > alle collaboratrici sposate/ai collaboratori sposati oppure alle collaboratrici nubili/ai collaboratori celibi con obblighi di mantenimento: il 100 % del salario di base.

Il servizio di protezione civile svizzero nonché il servizio militare o il servizio della Croce Rossa prestato dai membri di sesso femminile dell'esercito svizzero sono equiparati al servizio militare e di protezione civile.

La continuazione del versamento del salario in caso di partecipazione a servizi e a corsi volontari è convenuta in modo individuale.

Le prestazioni IPG spettano a Swisscom in concorrenza al salario che continua ad essere versato.

### **2.8.3 Versamento del salario in caso di decesso**

In caso di decesso di una sua collaboratrice o di un suo collaboratore, Swisscom paga un sesto del salario annuo in base agli obiettivi se la collaboratrice/il collaboratore lascia un coniuge, un convivente o figli minorenni. In mancanza degli aventi diritto summenzionati, se la collaboratrice/il collaboratore adempiva a obblighi di mantenimento nei confronti di un'altra persona, il relativo importo viene versato a quest'ultima.

## **2.9 Diritti e obblighi**

### **2.9.1 Obbligo di segretezza e di restituzione**

Nei confronti di collaboratrici e collaboratori non autorizzati, di terzi e della concorrenza, la collaboratrice/il collaboratore si impegna a mantenere il segreto su fatti e circostanze aziendali relativi a Swisscom che non devono essere rivelati, in particolare per quanto concerne cifre contabili e cifre di bilancio, business plan, basi calcolatorie, procedure tecniche, rapporti contrattuali con altre ditte, jointventure, indicazioni relative a partner commerciali, collaboratrici/collaboratori e fornitori, come pure dati archiviati e dati relativi ai salari e ai prodotti. In ogni caso deve essere salvaguardato il segreto delle telecomunicazioni.

La collaboratrice/Il collaboratore ha l'obbligo di mantenere il segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro se è necessario per la protezione dei legittimi interessi di Swisscom.

Su richiesta di Swisscom e in ogni caso in occasione della fine del rapporto di lavoro, la collaboratrice/il collaboratore deve restituire tutti i documenti, gli atti, i dati e le registrazioni appartenenti a Swisscom; possono essere realizzate delle copie solo previa l'autorizzazione di Swisscom.

### **2.9.2 Protezione dei dati e della personalità**

Il rapporto di lavoro deve essere caratterizzato dal rispetto e dalla tolleranza. Le collaboratrici e i collaboratori non devono essere discriminate/i, né direttamente né indirettamente, in ragione delle caratteristiche personali quali il sesso, l'età, la provenienza, la lingua e la cultura, nonché il grado di occupazione. Tutte le parti coinvolte forniscono il loro contributo in tal senso.

Swisscom rispetta e protegge la personalità della collaboratrice/del collaboratore e, nel rispetto dei criteri ergonomici, provvede alla protezione adeguata della sua salute.

Tramite misure di prevenzione e riabilitazione nell'ambito della gestione della salute in azienda, Swisscom intende ridurre al minimo possibile gli effetti negativi derivanti da problemi di salute in seguito a malattia o infortunio nell'interesse dei collaboratori e dell'azienda. Swisscom mira a reintegrare nel processo lavorativo i collaboratori con problemi di salute attraverso adeguati provvedimenti nella misura in cui la situazione aziendale lo consente.

In caso di divergenze con Swisscom, la collaboratrice/il collaboratore può ricorrere ad una persona di fiducia. Ciò vale in particolare per quanto concerne:

- > la classificazione personale conforme al sistema di salario e alla valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori;
- > la lesione della personalità da parte del preposto o di altre collaboratrici/altri collaboratori, in particolare le molestie sessuali e i casi di mobbing;
- > il licenziamento ordinario;
- > il cambiamento del luogo di lavoro o del settore di attività.

La collaboratrice/Il collaboratore è tenuta/o a mettere a disposizione di Swisscom tutti i dati personali necessari per il rapporto di lavoro e a comunicare a Swisscom gli eventuali cambiamenti. Swisscom garantisce la protezione dei dati personali. La collaboratrice/Il collaboratore ha in particolare il diritto di visionare il dossier personale e i dati che la/lo concernono.

I principi per l'elaborazione Smart-Data dei dati personali delle collaboratrici/dei collaboratori sono disciplinati in un regolamento a parte.

Swisscom allestisce attestati di lavoro privi di messaggi codificati.

## **2.10 Doveri di fedeltà e responsabilità**

### **2.10.1 Concessione e accettazione di regali ed altri vantaggi**

La collaboratrice/Il collaboratore non può offrire, promettere o concedere alcun regalo o altro vantaggio, se il gesto è connesso all'attività aziendale e potrebbe soddisfare le circostanze di corruzione o concessione di vantaggi.

In maniera analoga è inoltre vietato richiedere, farsi promettere o accettare regali o altri vantaggi.

### **2.10.2 Occupazione accessoria**

La collaboratrice/Il collaboratore deve informare Swisscom in merito ad altre attività lucrative. Le attività accessorie non sono ammesse se comportano una violazione del dovere di fedeltà. Complessivamente non deve essere superata la durata lavorativa massima stabilita dalla legge.

### **2.10.3 Responsabilità**

La collaboratrice/Il collaboratore risponde nei confronti di Swisscom dei danni provocati intenzionalmente o per negligenza grave.

## **2.11 Diritti relativi a beni immateriali**

### **2.11.1 Diritti d'autore**

La collaboratrice/Il collaboratore trasferisce a Swisscom i diritti d'autore e i diritti di protezione affini, in particolare i diritti relativi a software, compresi tutti i diritti parziali, a partire dalla loro decorrenza e per quanto questi diritti siano sorti in relazione con il settore di compiti della collaboratrice/del collaboratore. Ciò vale per tutte le opere che la collaboratrice/il collaboratore ha realizzato durante il rapporto di lavoro, da sola/o o in collaborazione con terzi.

Se Swisscom non nutre alcun interesse per i diritti da lei acquisiti, l'impiego o il godimento dei diritti deve essere ceduto per contratto alla collaboratrice/al collaboratore.

### **2.11.2 Invenzioni e design**

Le invenzioni fatte e il design creato dalla collaboratrice/dal collaboratore nell'esercizio delle sue funzioni e nell'adempimento d'obblighi contrattuali o alla cui realizzazione essa/egli ha collaborato appartengono a Swisscom. Ciò vale indipendentemente dal momento e dal luogo in cui è stata svolta l'attività d'invenzione, come pure indipendentemente dal diritto di protezione dell'invenzione o del design. Swisscom ha in ogni momento il diritto di modificare o di ampliare le invenzioni, il design o qualsiasi altra idea d'ordine tecnico delle collaboratrici e dei collaboratori.

Mediante la stipulazione del CIL, Swisscom si riserva il diritto di acquistare e di impiegare le invenzioni e il design che la collaboratrice/il collaboratore ha realizzato nell'esercizio delle sue funzioni, ma non nell'adempimento d'obblighi contrattuali. In tal caso la collaboratrice/il collaboratore deve informare per iscritto Swisscom. Swisscom comunica alla collaboratrice/al collaboratore per iscritto entro sei mesi se intende liberare o no l'invenzione o il design da tutti i vincoli. Se l'invenzione o il design non è svincolato, Swisscom deve versare alla collaboratrice/al collaboratore un'adeguata indennità speciale. Per fissare quest'indennità si deve tener conto di tutte le circostanze e di tutte le caratteristiche relative all'invenzione o al design, in particolare del suo valore economico, della partecipazione di Swisscom alla sua realizzazione, del ricorso a personale ausiliario e a dispositivi aziendali, come pure delle spese sostenute dalla collaboratrice/dal collaboratore e della funzione che quest'ultima/o esercita all'interno dell'azienda. La collaboratrice/Il collaboratore può rivolgersi ai responsabili interni della gestione dei brevetti di Swisscom in caso di domande relative alle invenzioni e design.

La collaboratrice/Il collaboratore è tenuta/o a fornire le indicazioni necessarie per la protezione del brevetto e del design e ad adempiere alle formalità anche dopo la fine del rapporto di lavoro. Swisscom rifonde gli eventuali costi e versa un'adeguata indennità per la perdita di guadagno.

## **2.12 Modifiche o conclusione del rapporto di lavoro**

### **2.12.1 Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro o del settore d'attività**

Per motivi di servizio, ad ogni collaboratrice e collaboratore può essere assegnato temporaneamente un altro compito adeguato che non rientra nei suoi normali compiti stabiliti nel contratto di lavoro. Lo stesso vale per l'attribuzione temporanea di un altro luogo di lavoro. Il tempo di trasferta supplementare necessario per recarsi al luogo di lavoro temporaneo è considerato orario di lavoro; le eventuali spese supplementari sono rimborsate da Swisscom.

### **2.12.2 Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore**

In caso d'assunzione di un'altra funzione o di cambiamento della funzione per cause aziendali o strutturali che non concernono la persona della collaboratrice/del collaboratore, il guadagno assicurato non è ridotto se la collaboratrice/il collaboratore al momento del cambiamento di funzione ha compiuto 58 anni; Swisscom si assume la differenza dei contributi da versare alla cassa pensioni per la collaboratrice/il collaboratore.

### **2.12.3 Modifica**

In caso d'invalidità parziale, Swisscom cerca di adeguare il rapporto di lavoro nel settore lavorativo originario alle capacità di guadagno/di lavoro residuale oppure di trovare una soluzione alternativa.

### **2.12.4 Scadenza**

Il rapporto di lavoro termina automaticamente al raggiungimento dell'età di pensionamento stabilita dalla legge, in caso di decesso della collaboratrice/del collaboratore o alla scadenza convenuta. Il rapporto di lavoro termina senza rescissione alla data di decorrenza del diritto ad una rendita completa dell'Al.

Il rapporto di lavoro può essere proseguito di comune accordo al raggiungimento dell'età di pensionamento stabilita dalla legge.

### 2.12.5 Rescissione

I termini di rescissione sono i seguenti:

- > durante il periodo di prova: 7 giorni per qualsiasi data;
- > nel primo anno di servizio: 1 mese per la fine del mese;
- > dal secondo anno di servizio: 3 mesi per la fine del mese;
- > dal secondo anno di servizio e dopo il compimento del 50° anno d'età: 5 mesi per la fine del mese.

Per le collaboratrici e i collaboratori membri di un comitato aziendale o di settore di un sindacato contraente e che come tali sono stati accreditati presso Swisscom, vale un termine di rescissione di 6 mesi.

Per la rescissione in tempo inopportuno o immediata si applicano le disposizioni di legge (art. 336c e segg. CO).

Prima di un licenziamento ordinario per motivi imputabili alle collaboratrice/al collaboratore (prestazioni insufficienti, comportamento insoddisfacente), deve essere tenuto un colloquio in merito con la collaboratrice/il collaboratore, durante il quale devono essere tenuti degli appunti da integrare nel dossier del personale. La rescissione del rapporto di lavoro deve avvenire per iscritto. Swisscom motiva in ogni caso la rescissione.

Il rapporto di lavoro può essere disdetto di comune accordo in ogni momento a prescindere dalle restanti disposizioni. Il contratto di risoluzione deve essere formulato per iscritto per essere valido.

### 2.12.6 Protezione contro il licenziamento

Per tutto il mandato e per tutto l'anno successivo, i rappresentanti del personale, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di fondazione della cassa di pensione e le collaboratrici/i collaboratori membri di un comitato aziendale o di settore di un sindacato contraente e che come tali sono stati accreditati presso Swisscom non possono essere licenziati né subire svantaggi di altro tipo a causa della loro regolare attività di rappresentati del personale.

## 3 Disposizioni contrattuali (costitutive d'obbligazioni)

### 3.1 Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità

Le parti contraenti del CCL intendono promuovere le «pari opportunità» all'interno di Swisscom. Swisscom s'impegna a

- > proteggere la personalità delle collaboratrici/dei collaboratori;
- > attuare la parità di diritti;
- > intraprendere misure atte ad evitare discriminazione, molestie sessuali e mobbing e in caso di necessità fornire aiuto;
- > garantire una rappresentanza equilibrata di sessi, culture e lingue negli organi e nei team di progetto e di lavoro;
- > intraprendere misure adeguate per l'attuazione delle pari opportunità.

Su richiesta di una delle parti contraenti del CCL si può convocare una riunione concernente la parità di diritti, pari opportunità, protezione della personalità e della salute.

Swisscom designa delle persone di contatto alle quali possono rivolgersi le collaboratrici e i collaboratori che si sentono svantaggiati/i o sessualmente discriminate/i.

### 3.2 Trattative salariali

Ognuna delle parti contraenti può richiedere entro il 31 ottobre che siano effettuate trattative concernenti gli adeguamenti salariali dal 1° aprile dell'anno seguente. I criteri decisivi per le trattative salariali sono ad esempio il successo dell'azienda, l'evoluzione del mercato, l'evoluzione del costo della vita (rincarato).

I salari delle persone in formazione non sono oggetto delle trattative salariali. Eventuali adeguamenti salariali saranno stabiliti da Swisscom.

Se le parti contraenti non giungono ad un accordo, ciascuna delle parti può rivolgersi entro il 31 gennaio al tribunale arbitrale.

### 3.3 Piano sociale

Se, per motivi che non concernono la persona delle collaboratrici/dei collaboratori, devono essere presi in considerazione licenziamenti collettivi oppure un numero ingente di disdette del rapporto di lavoro, rispettivamente di trasferimenti in altri luoghi di lavoro, devono essere intraprese per tempo con i sinda-

cati contraenti trattative concernenti la definizione di un piano sociale finalizzato ad evitare o a limitare le conseguenze negative per le collaboratrici/i collaboratori interessate/i.

In caso di licenziamenti collettivi o di un ingente numero di disdette del rapporto di lavoro, Swisscom s'impegna a mettere a disposizione per ogni collaboratrice/ogni collaboratore interessata/o un importo pari almeno al 60 % del salario minimo annuale per finanziare le misure del piano sociale. Da questa disposizione non può essere fatto derivare alcun diritto individuale.

Il piano sociale regola lo scopo dell'impiego dei mezzi finanziari (ad es. collocamento professionale, riqualificazione professionale, indennità di buonuscita) come pure la formazione, la composizione e le competenze degli organi paritetici che prendono le decisioni in merito all'impiego dei mezzi finanziari e all'esecuzione del piano sociale.

### **3.4 Obbligo di salvaguardare la pace sociale**

Le parti contraenti si assumono l'obbligo assoluto di salvaguardare la pace sociale. Qualsiasi forma di lotta quali scioperi e picchettaggi è vietata durante il periodo di validità del presente CCL, anche in relazione a questioni che non sono regolate dal presente CCL e dalle rispettive appendici.

### **3.5 Partecipazione**

#### **3.5.1 In generale**

Le parti contraenti promuovono la partecipazione di collaboratori favorendo pertanto un buon clima aziendale e fanno valere le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro.

I settori, i gradi e i livelli di partecipazione sono regolati nell'appendice 3 («Partecipazione»).

Non sussiste alcuna partecipazione nel concetto e modello di formazione così come nei temi di natura salariale per le persone in formazione di Swisscom.



### 3.5.2 Sindacati

Nei confronti di Swisscom i sindacati contraenti esercitano i loro diritti alla partecipazione di regola collettivamente, a livello di Gruppo e di Società. Essi sono l'interlocutore della Direzione del Gruppo e della Direzione aziendale per le questioni importanti concernenti il partenariato sociale.

### 3.5.3 Rappresentanze del personale

I membri delle rappresentanze del personale sono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori nell'ambito di elezioni libere e a suffragio universale ed esercitano i loro diritti di partecipazione nelle singole società o settori aziendali.

## 3.6 Contributo alle spese d'esecuzione (contributo CCL)

### 3.6.1 Contributo CCL

Swisscom riscuote da ogni collaboratrice e collaboratore che rientra nel campo di applicazione del presente CCL un contributo CCL mensile pari allo 0,3 % del salario di base.

Le persone in formazione non pagano il contributo CCL.

I contributi CCL sono versati in un fondo gestito dalle parti contraenti del presente CCL mediante una commissione paritetica. Le parti contraenti provvedono affinché le prestazioni finanziate vadano a vantaggio di tutte le collaboratrici/tutti i collaboratori assoggettate/i al presente CCL. Mediante il fondo possono essere finanziate spese direttamente collegate all'esecuzione e all'attuazione del presente CCL e alla rappresentanza degli interessi collettivi delle collaboratrici/dei collaboratori. In particolare possono essere parzialmente finanziati mediante il fondo:

- > la cura dei rapporti con le parti sociali;
- > i costi per la stampa del CCL, del materiale informativo e ulteriori misure informative;
- > i costi dei sindacati contraenti per gli organi paritetici del piano sociale;
- > l'amministrazione del fondo;
- > i costi sostenuti dai sindacati contraenti per trattative relative alla definizione e all'ulteriore elaborazione del CCL;
- > i costi dei corsi di perfezionamento e dei corsi di formazione sindacali per i membri delle rappresentanze del personale;

- i costi relativi al congedo di membri del sindacato che partecipano a congressi sindacali o a corsi di perfezionamento come pure dei collaboratori membri di un comitato aziendale o di settore presso un sindacato contraente.

Il contributo CCL depositato nel fondo è rimborsato su richiesta ai membri di un'associazione del personale che non figura tra le parti contraenti e non è associata al presente CCL o per la quale Swisscom non incassa la quota d'associazione.

### **3.6.2 Incasso**

Il contributo CCL non è dedotto dal salario della collaboratrice/del collaboratore se viene già detratta la quota di membro di un sindacato contraente (incasso della quota d'associazione tramite Swisscom).

Se dal salario di un membro di un sindacato contraente non è detratta la quota d'associazione, il contributo CCL è rimborsato al membro dall'associazione.

Swisscom mette a disposizione dei sindacati contraenti le indicazioni necessarie per il settore delle mutazioni (nome, indirizzo, entrata, partenza) se i singoli membri ne fanno richiesta. In caso contrario, i sindacati contraenti informano Swisscom in merito all'affiliazione dei collaboratori e all'entità della corrispondente quota di membro.

### **3.6.3 Commissione paritetica**

La «Commissione paritetica per il contributo CCL» è costituita da quattro membri. Essa adempie i compiti definiti nella presente appendice. Inoltre, la Commissione decide in merito all'impiego di un eventuale patrimonio restante in caso di liquidazione del fondo.

La commissione paritetica decide l'organo di revisione.

## **3.7 Arbitrato**

### **3.7.1 Tribunale arbitrale**

Per le controversie tra le parti contraenti che concernono l'interpretazione e l'applicazione del presente CCL e delle rispettive appendici è competente un tribunale arbitrale con sede a Berna. Sono esclusi i tribunali ordinari.

Il tribunale arbitrale decide inoltre in merito all'adeguamento dei salari, se le parti contraenti non hanno raggiunto un accordo nell'ambito delle trattative salariali.

Per quanto concerne le controversie relative ad un piano sociale, il tribunale arbitrale può unicamente constatare la violazione del presente CCL.

### **3.7.2 Elezione e costituzione**

Il tribunale arbitrale è composto da tre membri. Se una parte intende appellarsi al tribunale arbitrale, essa deve comunicare la sua decisione alla parte convenuta o alle parti convenute mediante lettera raccomandata e contemporaneamente indicare la richiesta della petizione nonché nominare un arbitro. Entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lettera raccomandata, la parte convenuta o le parti convenute deve/devono a loro volta nominare un arbitro e comunicarlo alla parte contraente che ricorre con lettera raccomandata. Le parti devono accettare l'arbitro nominato/nominata, a meno che sussistano dubbi giustificati riguardanti la sua indipendenza e imparzialità. Nei 30 giorni successivi gli arbitri nominati devono quindi procedere insieme all'elezione di un presidente del tribunale arbitrale. Nel caso in cui la parte convenuta o le parti convenute non provvedano entro il termine previsto a nominare il loro arbitro o le due parti non riescano ad accordarsi sulla nomina del presidente, il presidente del tribunale cantonale di Berna provvederà alla nomina su richiesta di una delle parti.

### **3.7.3 Procedura**

Il tribunale stabilisce la procedura arbitrale che deve essere semplice e rapida. Di regola deve aver luogo un semplice scambio di scritti (petizione e risposta alla petizione) seguito da una trattativa orale per l'interrogatorio di eventuali testimoni e l'ascolto di periti nonché per la presentazione orale dei punti di vista delle parti.

In caso di divergenze concernenti le trattative salariali collettive, il tribunale arbitrale deve prendere una decisione entro 30 giorni dalla data in cui è stato costituito dopo aver ascoltato oralmente le parti contraenti del CCL senza scambio di corrispondenza.

Il tribunale arbitrale può intraprendere in ogni momento un tentativo di conciliazione.

La decisione del tribunale arbitrale è inappellabile; è fatto salvo il ricorso al Tribunale federale ai sensi dell'art. 389 e segg. del CPC.

I costi e le indennità sono fissate dal tribunale arbitrale.

Durante la procedura d'arbitrato, le parti devono evitare di portare il conflitto in pubblico.

### **3.7.4 Disposizioni applicabili a titolo sussidiario**

Salvo precedenti disposizioni differenti, sono applicabili quelle indicate nella parte terza del CPC (art. 353 e segg.).

### **3.8 Disponibilità a trattare**

Se durante il periodo di validità del contratto una delle parti contraenti propone una modifica delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL e appendici) o ritiene che un'importante questione relativa al rapporto contrattuale necessiti di un chiarimento, le altre parti si impegnano a discutere la questione e a fare in buona fede tutto il possibile perché si giunga a una soluzione. Fintantoché non sarà stato raggiunto un accordo, rispettivamente non sarà stata trovata e non sarà entrata in vigore una soluzione, valgono le disposizioni esistenti.

### **3.9 Obbligo d'azione in base all'art. 1.3 CCL**

Swisscom provvede affinché le società riportate qui di seguito aderiscano al presente CCL.

- > Swisscom (Svizzera) SA
- > Swisscom Broadcast SA
- > Swisscom Event & Media Solutions SA
- > Swisscom Health SA
- > Swisscom Services SA
- > Billag SA
- > WORKLINK SA

## 4 Periodo di validità e disposizioni transitorie

### 4.1 Periodo di validità del CCL

Il presente CCL entra in vigore il 1° luglio 2018 e vale fino al 30 giugno 2021. Qualora nessuna delle parti contraenti richieda per iscritto entro il 31 dicembre 2020 di organizzare negoziati per un rinnovo, il presente CCL viene automaticamente prorogato di un anno fino al 30 giugno 2022.

Le parti contraenti si dichiarano disposte a discutere, sei mesi prima del termine del CCL, circa la proroga o il rinnovo dello stesso.

### 4.2 Disposizioni transitorie

#### 4.2.1 Versamento ulteriore del salario per malattia e infortunio

Per malattie e infortuni, incorsi prima del 1° aprile 2015 viene garantito il versamento ulteriore del salario o vengono versate le prestazioni assicurative in base all'estensione assicurativa accordata o al versamento ulteriore vigente in quel momento. Lo stesso vale per ricadute di malattie e infortuni la cui origine risalga a prima del 1° aprile 2015.

Nell'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia vale la data dell'accertamento medico di un'incapacità al lavoro connessa a una nuova malattia o massimo i 5 giorni precedenti la prima cura medica.

Nell'assicurazione complementare LAINF vale la data dell'insorgere dell'infortunio.

Nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni ai sensi della LAINF sono determinanti le disposizioni di legge della LAINF.

## 5 Appendici

Le seguenti appendici sono parte integrante del presente CCL.

Appendice 1: Collaboratori con contratto di tirocinio (persone in formazione)

Appendice 2: Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi

Appendice 3: Partecipazione

Il presente CCL è redatto in italiano, tedesco, francese e inglese. Fa stato la versione tedesca.

3050 Berna, giugno 2018

**Swisscom SA**

Urs Schaeppi  
CEO

Hans C. Werner  
CPO

**syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione**

Giorgio Pardini  
Responsabile del settore ICT  
Comitato direttivo

Daniel Hügli  
Segretario centrale settore ICT

**transfair – il sindacato del servizio pubblico**

Robert Métrailler  
Responsabile settore  
Comunicazioni

Susanna Meierhans  
Responsabile sostituta settore  
Comunicazioni

## Appendice 1

### Collaboratori con contratto di tirocinio (persone in formazione)

---

#### 1 Campo d'applicazione

Le presenti condizioni d'assunzione valgono per le persone in formazione che presso Swisscom svolgono una formazione professionale con ottenimento di un certificato federale di capacità o un attestato professionale federale.

Il presente CCL non vale per le persone in formazione che hanno stipulato un contratto di apprendistato con la cablex.

#### 2 Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

##### 2.1 Diritto applicabile

Per le persone in formazione, oltre alle disposizioni della presente Appendice, vale soprattutto il Codice delle obbligazioni (di cui in particolare art. 344-346a CO), la legge sul lavoro (LL), la legge federale sulla formazione professionale (LFPr) e la rispettiva ordinanza (OFPr) nonché le leggi sul lavoro cantonali (LL cant.) e le rispettive ordinanze inerenti la formazione.

Si applicano per analogia le disposizioni del contratto collettivo di lavoro Swisscom laddove la presente Appendice non prevede un'espressa regolamentazione.

##### 2.2 Periodo di prova

Il periodo di prova dura tre mesi. Prima della scadenza, può essere eccezionalmente prolungato fino a sei mesi di comune accordo e previa autorizzazione dell'autorità cantonale.

##### 2.3 Assunzione dopo il tirocinio

All'assunzione dopo il tirocinio è attribuita la massima priorità, ma non è tuttavia garantita.



## 3 Orario di lavoro

Fatta eccezione per i punti indicati qui di seguito, si applicano in linea di massima le disposizioni del CCL di Swisscom.

### 3.1 Orario normale di lavoro

Si applica il normale orario di lavoro di Swisscom. L'orario scolastico vale come orario di lavoro. Una mezza giornata di scuola vale come mezza giornata di lavoro (4 ore). Una giornata intera di scuola corrisponde a un intero giorno di lavoro (8 ore). L'orario di lavoro giornaliero non può superare le nove ore (comprese eventuali ore straordinarie e lezioni).

Il rilevamento dell'orario deve essere eseguito in forma adeguata. Swisscom fa affidamento sulla responsabilità individuale delle persone in formazione.

### 3.2 Calcolo del tempo di viaggio

Se il tragitto per recarsi al lavoro inteso come luogo d'impiego secondo l'appendice 1 art. 3.3 o come luogo di formazione secondo il contratto di apprendistato è superiore a 60 minuti, il tempo che eccede i 60 minuti a percorso viene calcolato come tempo di lavoro (porta a porta casa-luogo d'impiego risp. di formazione con i mezzi pubblici).

Nel caso in cui il tragitto per recarsi al lavoro sia superiore a 60 minuti ci si aspetta che gli apprendisti utilizzino questo tempo per la loro formazione, ad esempio svolgendo lavoro aziendale.

### 3.3 Luogo d'impiego

Possibili luoghi d'impiego diversi dal luogo di formazione indicato nel contratto di tirocinio dipenderanno dai progetti selezionati, e saranno decisi in accordo con la persona in formazione.

All'occorrenza e di comune accordo, per l'acquisizione di qualificazioni professionali, la persona in formazione può essere impiegata presso un'azienda terza. Durante lo stage, la persona in formazione si integra nella struttura di lavoro dell'azienda terza come una persona in formazione dell'azienda terza. Swisscom si occuperà delle relative regolamentazioni e stipulerà un accordo con la persona in formazione.

### **3.4 Ore straordinarie/lavoro notturno e domenicale**

Le persone in formazione possono effettuare ore straordinarie solo in casi eccezionali (per es. svolgimento di lavori straordinari, in caso d'aumento del volume del lavoro stagionale o d'eventi imprevisti, come pure per prevenire eventuali danni). Le ore straordinarie devono essere preventivamente approvate dall'accompagnatrice/dall'accompagnatore. Le ore straordinarie prestate devono essere compensate con tempo libero di pari durata entro i successivi 14 giorni d'intesa con l'accompagnatrice/l'accompagnatore. Il lavoro notturno e domenicale è consentito solo in casi eccezionali e tenuto conto delle disposizioni giuridiche.

## **4 Modelli e forme di orario di lavoro**

### **4.1 Orario di lavoro variabile**

Le regolamentazioni inerenti l'orario di lavoro variabile valgono in forma limitata anche per le persone in formazione. Il saldo positivo può essere al massimo di +30 ore e quello negativo di -10 ore. L'accompagnatrice/L'accompagnatore responsabile può all'occorrenza concordare con la persona in formazione misure particolari relative all'orario di lavoro nell'ambito delle disposizioni di legge. Scopo di tali misure è di agevolare in modo ottimale l'acquisizione di competenze da parte della persona in formazione tenendo conto delle esigenze aziendali.

D'intesa con l'accompagnatrice/l'accompagnatore, il saldo positivo dell'orario di lavoro può essere compensato con mezze giornate o giornate intere. Il saldo positivo dell'orario di lavoro deve essere ridotto a zero per la fine del tirocinio.

### **4.2 L'home office**

L'home office è il lavoro temporaneo da casa. È una forma possibile di lavoro e può essere approvata dall'accompagnatore/dall'accompagnatore nella misura in cui i coinvolti (persona in formazione, fornitore del progetto, rappresentanti legali) esprimono il loro consenso. Inoltre si rimanda all'articolo 2.3.4 CCL Swisscom.

## 5 Formazione professionale

### 5.1 Scuola professionale di base, maturità professionale e corsi interaziendali

La frequenza alle lezioni della scuola professionale di base è obbligatoria. In caso di sospensione delle lezioni per mezza giornata o più e durante le vacanze della scuola, le persone in formazione lavorano per Swisscom.

Swisscom dà la possibilità agli apprendisti d'acquisire la maturità professionale, se non compromette il raggiungimento delle conoscenze professionali aziendali. Le presenti condizioni sono valide anche per i corsi di maturità.

Corsi facoltativi della scuola professionale di base possono essere frequentati solo d'intesa con l'accompagnatore. Per «corsi di recupero» s'intendono corsi supplementari di durata limitata la cui frequenza è ordinata dalla scuola professionale di base d'intesa con l'azienda di tirocinio. La frequenza a corsi facoltativi di recupero vale di regola come tempo di lavoro. Se i corsi facoltativi o i corsi di recupero avvengono all'inizio o alla fine della giornata oppure di sera, il tempo non è calcolato come tempo di lavoro. Durante il tempo di lavoro, i corsi facoltativi e di recupero non possono superare in media mezza giornata la settimana.

La frequenza a possibili corsi interaziendali è obbligatoria.

### 5.2 Congedo per formazione e formazione professionale continua

Per corsi di formazione e formazione professionale continua possono essere concessi al massimo cinque ulteriori giorni di congedo retribuito per anno di tirocinio.

### 5.3 Valutazioni

Le persone in formazione hanno diritto a valutazioni professionali periodiche, almeno semestrali.

## 6 Salario, indennità e rifusione delle spese

I dettagli relativi a salario, indennità e spese sono regolati nel «Regolamento concernente salari, indennità e rifusione delle spese per apprendisti Swisscom».

## 7 Continuazione del versamento del salario in caso di malattia o infortunio

Un diritto, nei confronti di Swisscom, al versamento ulteriore del salario sussiste esclusivamente per la durata del tirocinio. Dopo la sua fine non sussiste alcun diritto alle prestazioni nei confronti dell'assicurazione. Terminato il tirocinio, la persona in formazione ha il diritto di passare, su domanda e senza un nuovo accertamento dello stato di salute, dall'assicurazione collettiva all'assicurazione individuale.

## 8 Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze

### 8.1 Vacanze

Per ogni anno civile le persone in formazione hanno diritto a sei settimane di vacanze. Se il tirocinio inizia o finisce nel corso dell'anno, le vacanze a cui si ha diritto sono ridotte proporzionalmente (pro rata temporis).

Le vacanze non possono in linea di massima essere prese nei giorni di scuola professionale di base. Le vacanze devono essere prese entro la fine dell'anno civile, e per almeno due settimane consecutive.

### 8.2 Giorni festivi

Valgono come giorni festivi quelli in vigore nella tabella dei giorni festivi Swisscom per il luogo di formazione indicato nel contratto di tirocinio. Per un impiego secondo l'appendice 1 art. 3.3 la persona in formazione si adegua alle circostanze del luogo di stage.

### 8.3 Congedo pagato

A integrazione dell'art. 2.5.6 CCL le persone in formazione hanno diritto alla partecipazione a eventi informativi sul reclutamento (max. 1 giornata).

Le prestazioni IPG spettano a Swisscom in concorrenza al salario che continua ad essere versato.

## **8.4 Malattia, infortunio o appuntamento medico**

Gli appuntamenti con il medico, il dentista, per terapie o presso un ufficio statale devono essere fissati, per quanto possibile, nel tempo libero. Per principio queste assenze non sono pagate.

Le assenze a causa di malattia o infortunio devono essere giustificate. La persona in formazione deve consegnare spontaneamente alla sua accompagnatrice/al suo accompagnatore un certificato medico, se tali assenze durano più di quattro giorni lavorativi. Eccezionalmente Swisscom può richiedere un certificato medico dal primo giorno d'assenza. Swisscom si riserva inoltre il diritto di esigere che la persona in formazione si sottoponga a una visita effettuata da un medico di fiducia; Swisscom si fa carico dei relativi costi.

## **8.5 Assenze dovute al servizio militare**

Di regola, la persona in formazione non può prestare un servizio militare di lunga durata (ad es. scuola reclute/servizio civile sostitutivo) durante il tirocinio. La carriera militare (scuola sottoufficiali, ufficiali, ecc.) non può essere intrapresa durante il tirocinio.

## **8.6 Congedo non retribuito**

A eccezione del congedo giovanile ai sensi dell' art. 329e CO, non è sostanzialmente concesso alcun congedo non retribuito.

# **9 Doveri di fedeltà**

## **9.1 Diritti di proprietà**

Tutta la documentazione di lavoro, i documenti aziendali che la persona in formazione ha realizzato e gli strumenti di lavoro elettronici quali laptop, cellulari ecc. ha avuto a disposizione durante la formazione rimangono di proprietà di Swisscom (a eccezione del materiale didattico).

## **9.2 Occupazione accessoria**

L'attività accessoria non è ammessa se comporta una violazione del dovere di fedeltà o pregiudica il raggiungimento degli obiettivi della formazione. Le persone in formazione devono informare Swisscom in merito ad altre attività lucrative.

Complessivamente non deve essere superata la durata lavorativa massima stabilita dalla legge.

## **9.3 Utilizzo di mezzi informatici**

Le persone in formazione devono conoscere le molteplici possibilità d'impiego di questi mezzi e saperle sfruttare in modo ottimale per il loro lavoro. Swisscom promuove pertanto l'impiego di tali strumenti. Si applicano le rispettive disposizioni per l'utilizzo dei mezzi informatici e di telecomunicazione. In caso d'infrazione si adottano le misure definite nell'ambito del diritto del lavoro.

## Appendice 2

### Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi

---

Nel caso in cui l'occupazione prosegua oltre la durata massima prevista di 12 mesi, si stipula con la collaboratrice/il collaboratore un CIL illimitato sulla base del CCL.

#### 1 Dereghe consentite alle disposizioni del CCL

- a) Stipulazione del CIL, art. 2.1  
Swisscom stipula con ogni collaboratrice e collaboratore impiegata/o per non più di 12 mesi un contratto individuale di lavoro scritto (CIL impiego per non più di 12 mesi).
- b) Fedeltà verso l'azienda, art. 2.5.3  
Nessuna deroga al CCL. La durata del CIL con impiego per non più di 12 mesi viene conteggiata da Swisscom in caso d'ulteriore impiego.
- c) Congedo maternità, art. 2.5.4  
Sussiste unicamente il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 329f CO e LIPG).
- d) Congedo di paternità, art. 2.5.5  
I collaboratori hanno diritto a 2 giorni di assenza pagata per la nascita di figli propri (padre).
- e) Supplementi salariali, art. 2.7.1, 2.7.3, 2.7.4, 2.7.5  
È possibile concordare un salario in base agli obiettivi (composto da salario di base e quota di successo) oppure un salario fisso (senza quota di successo). Se viene concordato un salario fisso, gli articoli 2.7.1 e 2.7.3 si applicano conformemente al caso; gli articoli 2.7.4 e 2.7.5 non trovano invece applicazione.
- f) Salario minimo, art. 2.7.2  
La collaboratrice/Il collaboratore ha diritto almeno al salario annuale corrispondente al salario di base minimo del suo job level.
- g) Pagamenti, art. 2.7.6  
Il pagamento è versato in 12 rate mensili, non in contanti. Di regola, la quota di successo conforme al grado di raggiungimento degli obiettivi è versata

nel mese d'aprile dell'anno successivo dopo che è stato allestito il bilancio annuale di Swisscom.

- h) Versamento ulteriore del salario, servizio militare, di protezione civile e servizio civile, art. 2.8.2  
Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 324a CO e LIPG).
- i) Rescissione, art. 2.12.5  
Il CIL che prevede un impiego per non più di 12 mesi può essere rescisso con un preavviso di un mese per la fine di un mese. La rescissione del rapporto di lavoro deve avvenire per iscritto. Il CIL termina senza rescissione al termine della durata concordata, al più tardi dopo 12 mesi.

## 2 Non applicazione delle disposizioni del CCL

- a) Rapporto di lavoro a tempo determinato, art. 2.1.3
- b) Sviluppo professionale/Formazione e perfezionamento, art. 2.4
- c) Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore, art. 2.12.2
- d) Trattative salariali, art. 3.2
- e) Piano sociale (e diritti risultanti dal Piano sociale 2018), art. 3.3



## Appendice 3

### Partecipazione

---

#### 1 In generale

Gli organi partecipanti – Swisscom, le rappresentanze del personale (RP) e i sindacati contraenti – intendono applicare l'intelligenza collettiva per il bene delle collaboratrici/dei collaboratori tramite una cultura del dialogo e del negoziato basata sul partenariato.

Per l'intero periodo di validità del CCL Swisscom 2018, le RP dovranno essere maggiormente coinvolte sui temi concordati da Swisscom e dai sindacati contraenti; al contempo, dovrà essere promossa la «partecipazione diretta». Le RP supportano Swisscom nella professionalizzazione continua dei processi di partecipazione. Le RP devono essere coinvolte quanto prima.

La ripartizione delle responsabilità e delle competenze tra i sindacati contraenti e le RP è la seguente:

- > i sindacati contraenti sono i referenti e partner negoziali di Swisscom per tutti i temi strategici e pertinenti al CCL su cui è prevista la partecipazione;
- > la RP è la referente per i temi operativi con effetti diretti sulle collaboratrici/sui collaboratori. Sono fatte salve le disposizioni di legge (Legge sulla partecipazione, Diritto delle obbligazioni, Legge sul lavoro).

#### 2 Forme di partecipazione

##### 2.1 Partecipazione diretta

La «partecipazione diretta» è il coinvolgimento continuo delle collaboratrici/dei collaboratori e della RP da parte della linea nel lavoro e nei progetti con ripercussioni sulla modalità e le condizioni di lavoro. La forma e il metodo di coinvolgimento non sono regolati e sono il risultato della cultura aziendale, delle decisioni dirigenziali, delle conoscenze organizzative o settoriali delle collaboratrici/dei collaboratori e dei membri della RP.

## 2.2 Partecipazione regolamentata

La «partecipazione regolamentata» è l'oggetto della presente Appendice 3. Essa concerne i settori, i gradi e i livelli di partecipazione definiti in modo esaustivo alla cifra 9.

# 3 Gradi di partecipazione

## Informazione (1° grado)

Per informazione s'intende il diritto di essere orientati in modo tempestivo ed esaustivo nella lingua del luogo di lavoro (tedesco, francese eventualmente italiano); le informazioni scritte vengono ulteriormente precisate su richiesta.

## Consultazione (2° grado)

Per consultazione s'intende il diritto di essere consultati e di avanzare proposte, prima che Swisscom prenda decisioni definitive; se divergono dalle opinioni della controparte, Swisscom motiva le sue decisioni oralmente o per iscritto.

## Coinvolgimento nel processo decisionale (3° grado)

Per coinvolgimento nel processo decisionale s'intende la decisione paritetica con i sindacati contraenti e la RP.

## Autogestione (4° grado)

Per autogestione s'intende il diritto ad agire e decidere autonomamente sui temi di natura organizzativa o finanziaria relativi alla RP.

# 4 Le rappresentanze del personale nelle società

## 4.1 Numero di membri

In ognuna delle società aderenti al CCL Swisscom viene istituita almeno una RP, fatto salvo il raggiungimento del numero minimo di membri.<sup>4</sup> Ogni RP è composta da almeno 3 membri. Swisscom e la RP fissano il numero di membri per ogni

<sup>4</sup> Se in una società non viene costituita alcuna RP, i diritti di rappresentanza previsti dalla legge spettano direttamente alle collaboratrici/ai collaboratori.

RP in base alla grandezza e alla struttura della società risp. del settore aziendale nel regolamento elettorale. Ciascun membro di una RP rappresenta ca. 400 collaboratrici/collaboratori. Nelle società con meno di 4000 collaboratrici/collaboratori viene costituita una RP, nelle società con più di 4000 collaboratrici/collaboratori vengono costituite due o più RP (in proporzione).

## **4.2 Costituzione e quorum**

La RP si costituisce da sé. Devono essere nominati almeno un/a presidente e un/a vicepresidente.

La RP può prendere decisioni se è presente più della metà dei membri. Per le delibere circolari è richiesta l'approvazione dei  $\frac{3}{4}$  dei membri di una RP. A parità di voti è decisivo il voto del/la presidente.

Nel campo di applicazione dell'Appendice 3, le RP possono emanare un regolamento di organizzazione e direttive relative alla ripartizione dei compiti tra i membri della RP, comunicandoli per conoscenza alla direzione Employment Relations.

## **4.3 Compiti**

La RP adempie ai propri compiti in modo autonomo. Essa cura i contatti con le collaboratrici/con i collaboratori che rappresenta, ne ascolta le richieste e se ne fa carico nei confronti delle persone dicontatto di Swisscom.

La RP esamina tutte le questioni che le sono sottoposte dagli interlocutori competenti di Swisscom. La RP e Swisscom prendono atto delle informazioni reciproche e le trasmettono in forma adeguata se non sono state espressamente definite come confidenziali.

# **5 Posizione e protezione**

## **5.1 Obbligo di mantenere il segreto**

I membri della RP sono tenuti a non svelare questioni aziendali di cui sono a conoscenza in virtù della loro funzione di rappresentanti a persone che non fanno parte dell'azienda, salvo che a queste ultime sia stato affidato l'incarico di difendere gli interessi delle collaboratrici/dei collaboratori.

Swisscom e i membri della RP devono mantenere il segreto nei confronti di tutte le persone nei seguenti casi:

- > se ciò è chiesto espressamente da Swisscom o dalla RP per giustificati interessi;
- > se si tratta di questioni personali che riguardano singole collaboratrici/singoli collaboratori.

L'obbligo di mantenere il segreto vige anche dopo le dimissioni dalla RP.

## 5.2 Dispensa oraria

Per la durata del periodo di carica di cui all'art. 8 si applicano le seguenti norme sulla dispensa oraria:

### **Swisscom SA (Group Functions) e Swisscom (Svizzera) SA**

I membri di una RP possono usufruire della seguente riduzione dell'orario di lavoro per l'esercizio della propria attività nella RP:

- > per ogni presidente: 30% del grado di occupazione previsto dal contratto;
- > per ogni vicepresidente: 20% del grado di occupazione previsto dal contratto;
- > per gli altri membri 10% del grado di occupazione previsto dal contratto.

L'allocazione individuale della dispensa oraria per i singoli membri della RP spetta alla relativa RP.

Le formazioni e i perfezionamenti dei membri della RP si svolgono nell'ambito della dispensa percentuale concordata. I membri neoeletti della RP ricevono nel primo anno di carica due giorni di formazione supplementari.

L'estensione della funzione nella RP viene sancito nel contratto individuale di lavoro della singola collaboratrice/del singolo collaboratore. Se la dispensa percentuale messa a disposizione non è necessaria per le attività nella RP, tale tempo viene impiegato per lo svolgimento dell'attività principale.

### **Per le altre società aderenti al CCL Swisscom (come da art. 3.9 CCL Swisscom):**

I membri della RP possono svolgere la loro attività di rappresentanza durante gli orari di lavoro se ciò è necessario per l'adempimento dei loro compiti e se il lavoro lo consente. Nell'arco di un anno la RP può tenere fino a sei sedute durante gli orari di lavoro. Per le attività svolte in seno alla RP (incl. la formazione) i membri sono dispensati come segue dalla loro attività professionale sull'arco di un anno civile:

presidente	fino a 4 giorni
vicepresidente	fino a 3 giorni
altri membri	fino a 2 giorni ciascuno

### 5.3 Protezione dei membri

I membri della RP non possono essere svantaggiati da Swisscom durante il mandato e al termine del mandato a causa delle attività svolte. Ciò vale anche per tutte le persone che si sono candidate a una RP. Non è ammesso lo scioglimento del rapporto di lavoro da parte di Swisscom per cause non di responsabilità della collaboratrice/del collaboratore (ad es. a causa di una ristrutturazione) nel periodo di sei settimane (vedi regolamento elettorale dei membri della RP) tra la comunicazione su internet concernente la candidatura all'elezione a membro della RP e il giorno dell'elezione.

## 6 Formazione

Swisscom provvede alla formazione dei membri della RP. I costi sono finanziati tramite il Fondo contribuito CCL Swisscom come da art. 3.6.1 CCL. I sindacati contraenti partecipano all'esecuzione dei corsi di formazione.

## 7 Infrastruttura e costi

Per adempiere i propri compiti di rappresentanza, i membri di una RP possono utilizzare l'infrastruttura del loro posto di lavoro. Le spese possono essere conteggiate come da regolamento delle spese di Swisscom.

I costi in eccesso devono essere pianificati ogni anno dal/la presidente; viene messo a disposizione un budget di CHF 10 per RP per collaboratrice/collaboratore rappresentata/o. Il budget deve essere autorizzato dalla direzione Employment Relations.

## 8 Durata della carica

I membri di una RP restano in carica per quattro anni. La rielezione è ammessa. L'elezione si svolge di regola in autunno, con entrata in carica a partire dal 1° gennaio.

La cessazione del rapporto di lavoro comporta le dimissioni dalla RP. Il passaggio di un membro della RP a un'altra società del gruppo risp. a un altro settore aziendale viene disciplinato nel regolamento elettorale dei membri della RP.

Se un membro di una RP si dimette prima del termine, se non assume la carica o se si dimette, le/gli subentra la candidata/il candidato secondo disposizione del regolamento elettorale dei membri della RP.

## 9 Gradi, settori e livelli di partecipazione

Per temi riguardanti l'intera azienda o temi riguardanti più settori aziendali o società del Gruppo, i seguenti diritti di partecipazione vengono assunti dalle/dai presidenti delle RP coinvolte o da gruppi di lavoro istituiti ad hoc all'interno delle RP coinvolte.

Settore di partecipazione	Sindacati contraenti	Rappresentanza del personale
<b>Temî generali</b>		
CCL, appendici, accordi di adesione	3	1
Trattative salariali	3	1
Regolamento salariale	1	1
Regolamento orario di lavoro	2	1
Disposizioni sull'orario di lavoro su cui sussiste un diritto alla partecipazione in base alla LL	–	2
Definizione dei giorni festivi	–	2
Regolamento sulle spese / Fringe benefits	1	2
Regolamento sulle pari opportunità	1	2
Regolamento sul lavoro mobile	2	2
Regolamento principi «Smart-Data»	3	1
Regolamento «Diritto a 5 giorni di perfezionamento»	3	1
Sistemi di valutazione delle collaboratrici/ dei collaboratori	2	2
Sistemi di valutazione delle/dei superiori	–	1
Attuazione risultati MAU	–	2
<b>Strategia aziendale, andamento degli affari, politica del personale</b>		
Andamento degli affari, sviluppi e sfide attuali, strategia aziendale	1	ogni sei mesi da parte del CEO nell'ambito di un'assemblea generale
Cambiamenti essenziali nella struttura dell'azienda, fondazione di società, partecipazioni, vendita di ditte, disinvestimenti	1	1
Politica del personale	1	1
<b>Pianificazione del personale / Ristrutturazione / Riorganizzazione</b>		
Pianificazione annuale del personale	2	–

Settore di partecipazione	Sindacati contraenti	Rappresentanza del personale
Pianificazione del personale case by case / Ripercussioni delle ristrutturazioni sulle collaboratrici/sui collaboratori (ai sensi dell'art. 335d e segg. CO)	2	2
Orario ridotto di cui all'art. 33 LADI	2	2
Trasferimento dell'azienda/di parte dell'azienda a terzi, fusioni, scissioni, trasferimenti di patrimonio ai sensi dell'art. 333a par. 1 CO	1	1
Trasferimento dell'azienda/di parte dell'azienda a terzi, fusioni, scissioni, trasferimenti di patrimonio ai sensi dell'art. 333a par. 2 CO	1	2
Piano sociale	v. art. 3.3 CCL	1
Cambiamenti e chiusure di sedi	1	2
<b>Salute / Sicurezza sul lavoro</b>		
Ergonomia: allestimento dei posti di lavoro e sicurezza sul lavoro	–	2*
Roadmap annuale Gestione della salute in azienda	–	1
Sicurezza sul posto di lavoro, protezione della salute, prevenzione di infortuni (ai sensi dell'art. 48 LL e dell'art. 82 LAINF)	–	2
Assicurazione per malattia e infortunio / Assicurazione indennità giornaliera (fogli informativi e CGA)	1	1
<b>Temî sociali</b>		
Concetto Childcare	–	2*
Spazi comuni (guardaroba, lavanderie, docce, sale ritrovo)	–	2*
Concetto Ristorazione aziendale	–	2
Concetto Agevolazioni per il personale	–	2
<b>Rappresentanza del personale</b>		
Profilo dei requisiti membri RP	–	3
Regolamento concernente l'elezione dei membri delle RP	–	3
Regolamento di organizzazione RP	–	4
Ripartizione dei temi e dispensa oraria all'interno delle RP incl. formazione di gruppi di lavoro ad hoc	–	4
Gestione del bilancio autorizzato	–	4
Comunicazione RP – collaboratrici/ collaboratori	–	4

\* Consultazione estesa: collaborazione/coinvolgimento nel rispettivo progetto



**Swisscom SA**  
sede principale,  
3050 Berna



**syndicom – sindacato dei  
media e della comunicazione**  
Monbijoustrasse 33,  
Casella postale,  
3001 Berna



**transfair – il sindacato  
del servizio pubblico**  
Hopfenweg 21,  
Casella postale,  
3000 Berna 14