

Contratto collettivo di lavoro

entro



SPS Switzerland SA

Pfingstweidstrasse 60b

8005 Zurigo

e i sindacati contraenti



syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

Monbijoustrasse 33

3001 Berna



transfair – il sindacato del servizio pubblico

Hopfenweg 21

3000 Berna 14

In vigore dal 1 gennaio 2023

INDICE DELLE ABBREVIAZIONI.....	6
1. CAMPO DI APPLICAZIONE	6
1.1 CAMPO DI APPLICAZIONE AZIENDALE E PERSONALE	6
1.2 ECCEZIONI	6
2. DISPOSIZIONI (NORMATIVE) RELATIVE AL RAPPORTO DI LAVORO	6
2.1 IN GENERALE	6
2.2 PERIODO DI PROVA	7
2.3 RAPPORTI DI LAVORO DI DURATA DETERMINATA	7
2.4 LUOGO DI LAVORO.....	7
2.5 RIMBORSO SPESE	7
2.6 TEMPO DI LAVORO.....	8
2.6.1 RILEVAMENTO DEL TEMPO DI LAVORO	8
2.6.2 TEMPO DI LAVORO SETTIMANALE.....	8
2.6.3 ORE SUPPLEMENTARI	8
2.6.4 LAVORO STRAORDINARIO	8
2.7 MODELLI DI TEMPO DI LAVORO	8
2.7.1 IN GENERALE	8
2.7.2 ORARI DI LAVORO SECONDO PIANO D'IMPIEGO.....	8
2.7.3 TEMPO DI LAVORO ANNUALE	9
2.7.4 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE (OLF)	9
2.7.5 ADEGUAMENTO DEL GRADO DI OCCUPAZIONE.....	10
2.7.6 RIDUZIONE DEL GRADO DI OCCUPAZIONE PER I COLLABORATORI / LE COLLABORATRICI PIÙ ANZIANI/E	10
2.7.7 TEMPO DI LAVORO MASSIMO, TEMPO DI RIPOSO, TURNO DI LAVORO	10
2.8 SERVIZIO DI PICCHETTO.....	10
2.9 VACANZE E GIORNI FESTIVI	10
2.9.1 DURATA DELLE VACANZE.....	10
2.9.2 FRUIZIONE DELLE VACANZE.....	11
2.9.3 INTERRUZIONE DELLE VACANZE.....	11
2.9.4 RIDUZIONE DELLE VACANZE	11

2.9.5	COMPENSAZIONE PECUNIARIA E COMPENSAZIONE DELLE VACANZE	11
2.10	GIORNI FESTIVI	11
2.11	CONGEDI E ASSENZE.....	11
2.11.1	CONGEDO MATERNITÀ	11
2.11.2	CONGEDO PATERNITÀ	11
2.11.3	CONGEDO PER ADOZIONE	11
2.11.4	CONGEDO DI ASSISTENZA	12
<p>¹ I COLLABORATORI / LE COLLABORATRICI HANNO DIRITTO A UN MASSIMO DI 14 SETTIMANE DI CONGEDO DI ASSISTENZA PER LA CURA DEI FIGLI CON GRAVI PROBLEMI DI SALUTE DOVUTI A MALATTIA O INFORTUNIO. L'INDENNITÀ È CONFORME ALL'ART. 16N-16S LIPG...12</p>		
<p>² IL CONGEDO DI ASSISTENZA PER LA CURA DEI FIGLI DEVE ESSERE FRUITO ENTRO UN PERIODO DI RIFERIMENTO DI 18 MESI. IL PERIODO DI RIFERIMENTO DECORRE DAL GIORNO IN CUI IL COLLABORATORE / LA COLLABORATRICE RICHIEDE PER LA PRIMA VOLTA IL CONGEDO PER ASSISTENZA. 12</p>		
<p>³ SE ENTRAMBI I GENITORI USUFRUISCONO DEL CONGEDO DI ASSISTENZA PER LA CURA DEI FIGLI COME LAVORATORI DIPENDENTI, IL CONGEDO DI ASSISTENZA PER LA CURA DEI FIGLI È RIDOTTO A SETTE SETTIMANE PER CIASCUN GENITORE.12</p>		
<p>⁴ IL CONGEDO PUÒ ESSERE FRUITO IN UN'UNICA VOLTA O A GIORNI.12</p>		
<p>⁵ IL DATORE DI LAVORO DEVE ESSERE INFORMATO IMMEDIATAMENTE DELLE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO E DI EVENTUALI MODIFICHE. 12</p>		
2.11.5	GARANZIA DEL RIENTRO.....	12
2.11.6	ASSENZE RETRIBUITE	12
2.11.7	CONGEDO NON RETRIBUITO	13
2.12	PERFEZIONAMENTO	13
2.13	VALUTAZIONE DEL PERSONALE	13
2.14	SALARIO E SUPPLEMENTI	13
2.14.1	IN GENERALE	13
2.14.2	SALARIO MINIMO	14
2.14.3	REGALO DI PENSIONAMENTO	14
2.14.4	ASSEGNI FAMILIARI	14
2.14.5	CONTRIBUTI PER LA CUSTODIA DI BAMBINI EXTRA-FAMILIARE	14
2.14.6	PREMI E INDENNITÀ SPECIALI	14
2.14.7	CONTRIBUTO ALLE SPESE D' ESECUZIONE.....	14
2.14.8	PREMIO FEDELTA'.....	14

2.15	IMPEDIMENTO AL LAVORO	15
2.15.1	OBBLIGO DI COMUNICAZIONE, CERTIFICATO MEDICO	15
2.15.2	MEDICO DI FIDUCIA	15
2.15.3	REINSERIMENTO.....	15
2.15.4	PRINCIPI DELLA CONTINUAZIONE DEL VERSAMENTO DEL SALARIO.....	15
2.15.5	PRESTAZIONI IN CASO DI MALATTIA	16
2.15.6	PRESTAZIONI IN CASO DI INFORTUNIO	16
2.15.7	CONTINUAZIONE DEL VERSAMENTO DEL SALARIO IN CASO DI SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE O SERVIZIO CIVILE	17
2.15.8	PRESTAZIONI IN CASO DI DECESSO	17
2.16	PREVIDENZA PROFESSIONALE	17
2.17	DIRITTI E OBBLIGHI	17
2.17.1	OBBLIGO DI DILIGENZA E DI FEDELTA'.....	17
2.17.2	OBBLIGO DI RISERVATEZZA, OBBLIGO DI SEGRETEZZA	17
2.17.3	CONCESSIONE E ACCETTAZIONE DI REGALI.....	18
2.17.4	OCCUPAZIONE LUCRATIVA ACCESSORIA	18
2.17.5	ATTIVITÀ PRESSO CONSIGLI D'AMMINISTRAZIONE / CONSIGLI DI FONDAZIONE	18
2.17.6	CARICHE PUBBLICHE, MANDATI POLITICI, NONCHÉ IMPEGNI IN ORGANIZZAZIONI NON PROFIT E ATTIVITÀ D'INSEGNAMENTO REGOLARI	18
2.17.7	ATTIVITÀ LUCRATIVE IRREGOLARI	18
2.17.8	PROPRIETÀ INTELLETTUALE	18
2.17.9	MEDIA ELETTRONICI.....	19
2.18	PARITÀ DI TRATTAMENTO.....	19
2.19	PROTEZIONE DELLA PERSONALITÀ	19
2.20	PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	19
2.21	ABBIGLIAMENTO DA LAVORO	19
2.22	PARTECIPAZIONE AZIENDALE	20
2.23	PROTEZIONE DEI DATI E SORVEGLIANZA ELETTRONICA	20
2.24	FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	20
2.24.1	FINE SENZA DISDETTA.....	20

2.24.2	DISDETTA E TERMINI DI DISDETTA	20
2.24.3	FORMA DELLA DISDETTA	21
2.24.4	PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO.....	21
2.25	CONTROVERSIE TRA IL DATORE DI LAVORO E I COLLABORATORI / LE COLLABORATRICI.....	21
2.26	ACCORDO SOCIALE.....	21
3.	DISPOSIZIONI INERENTI AL DIRITTO DELLE OBBLIGAZIONI	22
3.1	TRATTATIVE SALARIALI.....	22
3.2	COLLABORAZIONE TRA LE PARTI DEL CCL.....	22
3.2.1	COMMISSIONE PARITETICA	22
3.2.2	DIRITTI DI PARTECIPAZIONE	22
3.2.3	MATERIE DELLA PARTECIPAZIONE	22
3.3	PACE DEL LAVORO E DISPONIBILITÀ AL NEGOZIATO	23
3.4	CONFLITTI TRA LE PARTI DEL CCL.....	23
3.5	PERIODO DI VALIDITÀ	24

Indice delle abbreviazioni

cpv.	capoverso
art.	articolo
let.	lettera
CHF	franchi svizzeri
CIL	contratto individuale di lavoro
IPG	indennità per perdita di guadagno
LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) (RS 834.1)
seg./segg.	e seguente / e seguenti
CCL	contratto collettivo di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni
CoPe	commissione del personale
Cif.	cifra

1. Campo di applicazione

1.1 Campo di applicazione aziendale e personale

¹Il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica ai collaboratori / alle collaboratrici di SPS Switzerland SA (di seguito: datore di lavoro) che hanno un rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 319 e segg. CO.

²Per i collaboratori / le collaboratrici che sono membri di un sindacato contraente si applica direttamente il CCL. Per gli altri collaboratori / le altre collaboratrici le disposizioni normative del presente CCL si applicano sulla base del contratto individuale di lavoro (CIL).

1.2 Eccezioni

Sono esclusi dal campo di applicazione:

- membri della direzione e quadri di grado più elevato (quadri dirigenti e quadri superiori);
- altri quadri (quadri di livello medio 1-3);
- persone in formazione, nonché stagisti;
- collaboratori / collaboratrici con un grado d'occupazione sino al 10% compreso.

2. Disposizioni (normative) relative al rapporto di lavoro

2.1 In generale

¹Qualora il presente CCL non contenga alcuna regolamentazione, si applicano in particolare le disposizioni del CO.

²Il datore di lavoro stipula per iscritto un CIL con i collaboratori / le collaboratrici che soggiacciono al campo d'applicazione del presente CCL. Il presente CCL è parte integrante del CIL. Il CIL regola almeno:

- l'inizio del rapporto di lavoro;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato: la durata;
- il grado di occupazione;
- l'attività (funzione);
- il salario;
- la data d'assunzione;

- il luogo di lavoro;
- il termine di disdetta, qualora sia previsto un termine più lungo rispetto a quello previsto dalla cifra 2.24.2.

³Alla stipulazione del CIL, ai collaboratori / alle collaboratrici viene consegnato un esemplare del presente CCL e ne confermano la ricezione con la loro firma. Di principio, ogni modifica del presente CCL determina automaticamente un adattamento del rapporto di lavoro. In caso di peggioramento delle condizioni, l'adattamento viene eseguito nel rispetto dei termini di preavviso. Il datore di lavoro informa i collaboratori / le collaboratrici il prima possibile in merito alle modifiche del presente CCL.

⁴Gli anni di servizio presso altre società del gruppo SPS e presso l'impresa da cui il datore di lavoro ha rilevato il collaboratore vengono computati, a condizione che tra tale assunzione e l'assunzione presso il datore di lavoro non vi sia un'interruzione superiore a sei mesi.

⁵L'assunzione può essere fatta dipendere dal contenuto dell'estratto del casellario giudiziale, nonché da un accertamento d'idoneità medico. All'occorrenza, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere ulteriori documenti, come ad esempio un estratto del registro delle esecuzioni, e di far dipendere la costituzione del rapporto di lavoro dal risultato di tali verifiche.

⁶La prosecuzione dell'impiego può essere fatta dipendere dal contenuto dell'estratto del casellario giudiziale, nonché da un accertamento d'idoneità medico, qualora ciò sia necessario per motivi aziendali oppure sia prescritto dalla legge.

⁷In caso di cambiamento di funzione, si applica per analogia il cpv. 6, nella misura in cui le verifiche siano in relazione con la nuova attività e siano necessarie per motivi aziendali oppure siano prescritte dalla legge.

2.2 Periodo di prova

¹Il periodo di prova ha una durata di tre mesi. Nel CIL è possibile pattuire un periodo di prova più breve o una rinuncia ad esso.

²In caso di cambiamento di funzione all'interno di SPS Switzerland SA non è previsto alcun periodo di prova.

2.3 Rapporti di lavoro di durata determinata

¹Il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici possono concordare nel CIL un limite temporale del rapporto di lavoro.

²I rapporti di lavoro di durata determinata possono essere stipulati per un periodo massimo di 18 mesi. Qualora i rapporti di lavoro vengano proseguiti oltre tale durata, sono considerati di durata indeterminata.

³Rapporti di lavoro di durata determinata possono essere prolungati con un limite temporale al massimo una volta: la durata complessiva non può superare i 18 mesi.

⁴Qualora il periodo di interruzione tra la fine del rapporto di lavoro precedente e l'inizio di quello successivo superi i due mesi, il successivo rapporto di lavoro di durata determinata può di nuovo essere stipulato per una durata massima di 18 mesi. La concatenazione di più rapporti di lavoro di durata determinata presuppone in ogni caso una ragione oggettiva.

⁵Il cpv. 3 non è applicabile, quando i compiti assegnati con i singoli contratti di lavoro di durata determinata si differenziano notevolmente.

2.4 Luogo di lavoro

¹Nel CIL viene definito un luogo di lavoro.

²Qualora la prestazione lavorativa venga fornita al di fuori del luogo di lavoro di cui al cpv. 1 e perciò il tempo di spostamento sia maggiore del solito, la differenza di tempo rispetto al normale tempo di spostamento rappresenta tempo di lavoro.

2.5 Rimborso spese

La collaboratrice / il collaboratore ha diritto al rimborso delle spese e dei disborsi documentati da lui sostenuti. I dettagli sono disciplinati nel regolamento per le spese.

2.6 Tempo di lavoro

2.6.1 Rilevamento del tempo di lavoro

Il datore di lavoro provvede a un adeguato rilevamento dei tempi di lavoro individuali da parte dei collaboratori / delle collaboratrici, in modo che possa essere verificato il rispetto delle prescrizioni di legge, nonché delle disposizioni del presente CCL.

2.6.2 Tempo di lavoro settimanale

¹Il normale tempo di lavoro settimanale medio dei collaboratori / delle collaboratrici impiegati/e a tempo pieno e di 41 ore. Viene prestato su di una settimana di cinque o di sei giorni.

²Qualora i collaboratori / le collaboratrici vengano impiegati/e nell'ambito di contratti dei clienti, il tempo di lavoro varia in base al tempo di lavoro presso il relativo cliente, con orari di esercizio più estesi dalle ore 04.00 alle ore 20.00, sulla base di una settimana di 5 o di 6 giorni.

2.6.3 Ore supplementari

¹Vengono considerate come ore supplementari le ore prestate che superano il tempo di lavoro concordato contrattualmente nei limiti del tempo di lavoro massimo previsto per legge. Esse devono essere ordinate dal datore di lavoro, o autorizzate in seguito come tali.

²Le ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di pari durata. Se non è possibile raggiungere un accordo sul momento in cui compensarle, ciò viene stabilito dal datore di lavoro. In casi eccezionali, le ore supplementari vengono liquidate in denaro senza supplemento.

2.6.4 Lavoro straordinario

¹Sono considerate come lavoro straordinario le ore prestate oltre il tempo di lavoro massimo previsto per legge.

²È possibile pattuire che il lavoro straordinario venga compensato con tempo libero di pari durata. Qualora la compensazione non sia possibile entro un periodo ragionevole, il lavoro straordinario viene pagato con un supplemento del 25%.

2.7 Modelli di tempo di lavoro

2.7.1 In generale

¹Il datore di lavoro applica i modelli di tempo di lavoro descritti alle cifre 2.7.2, 2.7.3 e 2.7.4.

²Per i collaboratori / le collaboratrici che non devono prestare il loro lavoro secondo un piano d'impiego, il datore di lavoro stabilisce il modello di tempo di lavoro applicabile.

³Le esigenze dei collaboratori / delle collaboratrici devono essere considerate adeguatamente nella pianificazione dell'impiego, nei limiti delle possibilità aziendali.

⁴Il datore di lavoro può permettere ai collaboratori / alle collaboratrici forme di lavoro mobili nel quadro dei modelli di tempo di lavoro.

2.7.2 Orari di lavoro secondo piano d'impiego

¹I collaboratori / le collaboratrici prestano il tempo di lavoro concordato contrattualmente secondo il piano d'impiego.

²Di regola, i collaboratori / le collaboratrici vengono informati dal datore di lavoro sui servizi pianificati per loro con due settimane di anticipo. In caso sussistano motivi impellenti e ciò sia ragionevolmente accettabile, il datore di lavoro ha il diritto di ordinare unilateralmente modifiche del piano d'impiego a corto termine.

³Qualora intervenga una revoca o una riduzione meno di 24 ore prima del servizio pianificato e i collaboratori / le collaboratrici desiderino comunque prestare il lavoro secondo il piano di impiego, laddove il motivo della revoca o della riduzione sia addebitabile al datore di lavoro il lavoro corrispondente si considera come prestato.

⁴Ai collaboratori / alle collaboratrici con salario a ore possono essere proposti ulteriori servizi supplementari a corto termine. Tali servizi proposti possono essere accettati o rifiutati dai collaboratori / dalle collaboratrici con salario a ore.

⁵Di regola, il tempo minimo di lavoro giornaliero deve corrispondere al 50% del tempo di lavoro medio giornaliero. Il computo del tempo di lavoro medio giornaliero si basa sul tempo di lavoro concordato contrattualmente. Questa regola non vale per i sabati.

⁶Il saldo delle ore dei collaboratori / delle collaboratrici non deve mai superare le dieci ore per il saldo negativo e le 50 ore per il saldo positivo.

⁷Qualora il saldo positivo / negativo delle ore superi eccezionalmente il numero massimo di ore di cui al cpv. 6, il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici adottano tempestivamente misure adeguate per una riduzione del saldo delle ore.

⁸In casi eccezionali, il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici possono concordare il pagamento di un saldo positivo delle ore.

2.7.3 Tempo di lavoro annuale

¹I collaboratori / le collaboratrici con tempo di lavoro annuale devono prestare il tempo di lavoro contrattuale sull'arco di un anno, osservando un eventuale piano d'impiego.

²Per i collaboratori / le collaboratrici che devono prestare il loro lavoro secondo il piano d'impiego, valgono inoltre le seguenti disposizioni di cui alle lett. a, b e c:

- a. Di regola, i collaboratori / le collaboratrici vengono informati dal datore di lavoro con due settimane di anticipo sui servizi di lavoro pianificati per loro. In caso sussistano motivi impellenti e ciò sia ragionevolmente accettabile, il datore di lavoro ha il diritto di ordinare unilateralmente modifiche a corto termine del piano d'impiego.
- b. Qualora intervenga una revoca o una riduzione meno di 24 ore prima del servizio pianificato e i collaboratori / le collaboratrici desiderino comunque prestare il lavoro secondo il piano di impiego, laddove il motivo della revoca o della riduzione sia addebitabile al datore di lavoro il lavoro corrispondente si considera come prestato.
- c. Di regola, il tempo minimo di lavoro giornaliero deve corrispondere al 50% del tempo di lavoro medio giornaliero. Il computo del tempo di lavoro medio giornaliero si basa sul tempo di lavoro concordato contrattualmente. Questa regola non vale per i sabati.

³Il saldo delle ore dei collaboratori / delle collaboratrici non deve mai superare le 60 ore per il saldo negativo e le 120 ore per il saldo positivo. Qualora il saldo positivo / negativo delle ore superi eccezionalmente il numero massimo di ore, il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici adottano regolarmente misure adeguate per una riduzione del saldo delle ore.

⁴Il saldo del lavoro prestato viene chiuso una volta all'anno. Al momento della chiusura, sia il saldo delle ore negativo sia quello positivo non devono superare le 60 ore.

⁵Qualora al momento della chiusura il saldo positivo delle ore superi eccezionalmente le 60 ore in positivo o in negativo, il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici adottano misure adeguate per l'anno successivo ai fini di una riduzione del saldo delle ore. È di regola possibile riportare nel periodo successivo un saldo di 60 ore. Il saldo che supera le 60 ore può eccezionalmente essere pagato. In caso di dimissioni, almeno la metà delle ore in negativo sarà persa a favore del datore di lavoro, a meno che il collaboratore / la collaboratrice non dimostri di esserne responsabile e/o di essere stato licenziato senza preavviso dal datore di lavoro.

⁶Il datore di lavoro stabilisce i dettagli.

2.7.4 Orario di lavoro flessibile (OLF)

¹I collaboratori / le collaboratrici con orario di lavoro flessibile possono suddividere autonomamente il proprio lavoro entro gli orari di servizio, osservando le esigenze aziendali ed eventuali orari di reperibilità.

²Il saldo delle ore dei collaboratori / delle collaboratrici non deve mai superare le 10 ore per il saldo negativo e le 50 ore per il saldo positivo.

³I collaboratori / le collaboratrici possono compensare il saldo positivo delle ore in ore o in giornate, osservando le condizioni quadro di cui al capoverso 1 e previo accordo con il/la superiore. Per ogni anno civile possono essere complessivamente goduti al massimo dieci giorni di compensazione. Le mezze giornate vengono computate anch'esse nel numero dei giorni di compensazione goduti.

⁴Qualora il saldo positivo delle ore superi le 50 ore, di principio tali ore decadono senza dar diritto a indennità. Eccezionalmente tali ore non decadono e vengono considerate come ore supplementari, se erano state ordinate

dal datore di lavoro o se sono state in seguito autorizzate. Tali ore supplementari non possono superare un totale di 50 ore.

2.7.5 Adeguamento del grado di occupazione

Se il grado d'occupazione di lavoratori a tempo parziale si estende regolarmente su di un periodo di sei mesi al di sopra del grado d'occupazione concordato, il collaboratore / la collaboratrice può richiedere un corrispondente aumento del grado d'occupazione. Se la richiesta viene respinta, il datore di lavoro deve motivare il rifiuto per iscritto.

2.7.6 Riduzione del grado di occupazione per i collaboratori / le collaboratrici più anziani/e

¹I collaboratori / le collaboratrici con un rapporto di lavoro di durata indeterminata, i quali / le quali abbiano compiuto il 58° anno di età, possono chiedere al datore di lavoro di ridurre una tantum il loro grado di occupazione di almeno il 10% (rispetto a un'occupazione a tempo pieno).

²Il datore di lavoro può accogliere o rifiutare la richiesta nei limiti delle possibilità aziendali. L'eventuale rifiuto deve essere motivato.

³Il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici concordano il momento di una riduzione del grado di occupazione ai sensi del cpv. 1.

⁴Le restanti condizioni d'impiego nonché la funzione rimangono per quanto possibile invariate.

⁵Nel caso di una riduzione del grado di occupazione ai sensi del cpv. 1, il salario assicurato presso la cassa pensioni, su richiesta del collaboratore / della collaboratrice, rimane invariato laddove consentito dalle disposizioni regolamentari della Cassa pensioni. I corrispondenti contributi del datore di lavoro e del collaboratore / della collaboratrice per il mantenimento della previdenza sono a carico del collaboratore / della collaboratrice.

⁶Riguardo al pensionamento parziale trova applicazione il Regolamento della Cassa pensioni.

2.7.7 Tempo di lavoro massimo, tempo di riposo, turno di lavoro

¹Il tempo di lavoro massimo giornaliero in un singolo turno di lavoro ammonta ad al massimo 11 ore (senza supplemento di tempo); può essere aumentato sino a 12 ore in singole giornate.

²La durata del turno di lavoro giornaliero (tempo di lavoro, interruzione del lavoro, pause) ammonta ad al massimo 12 ore; può essere aumentato sino a 13 ore in singole giornate. Il periodo di riposo ininterrotto ammonta conseguentemente ad almeno 12 ore e in singoli giornate ad almeno 11 ore.

2.8 Servizio di picchetto

¹Durante il servizio di picchetto il collaboratore / la collaboratrice si tiene a disposizione al di fuori dell'orario di lavoro per eventuali servizi lavorativi concernenti la risoluzione di perturbazioni, la prestazione di assistenza in situazioni di emergenza, ronde di controllo, o simili eventi particolari.

²Se i collaboratori / le collaboratrici di lavoro devono restare a disposizione per un eventuale servizio di lavoro su ordine del datore, hanno diritto a un'indennità per servizio di picchetto di 5 franchi all'ora.

³Il datore di lavoro stabilisce i dettagli.

2.9 Vacanze e giorni festivi

2.9.1 Durata delle vacanze

¹I collaboratori / le collaboratrici hanno il seguente diritto alle vacanze per anno civile:

- sino all'anno civile in cui il collaboratore compie il 49esimo anno d'età compreso: cinque settimane;
- a partire dall'anno civile in cui il collaboratore / la collaboratrice compie il 50esimo anno di età: sei settimane.

²Nel caso di inizio e/o fine del rapporto di lavoro durante l'anno civile, il diritto alle vacanze viene ridotto proporzionalmente pro rata temporis.

³I collaboratori / le collaboratrici con salario a ore hanno diritto a un supplemento per lavoro nei giorni festivi del 3,75% nonché a un'indennità per le vacanze del 10,64% (fino all'anno civile compreso nel quale viene compiuto il 49° anno di età) o del 13,04% (a partire dall'anno civile nel quale viene compiuto il 50° anno di età).

2.9.2 Fruizione delle vacanze

¹Si deve di principio fruire delle vacanze durante il corrispondente anno civile. Almeno una volta all'anno devono essere prese due settimane consecutive.

²Prima di stabilire il periodo in cui fruire delle vacanze, occorre consultare il collaboratore / la collaboratrice. Il datore di lavoro rispetta i desideri espressi dal collaboratore / dalla collaboratrice nei limiti delle possibilità aziendali. Se non è possibile raggiungere un accordo, il datore di lavoro stabilisce il periodo di fruizione delle vacanze.

2.9.3 Interruzione delle vacanze

Qualora un collaboratore / una collaboratrice si ammali o subisca un infortunio durante le vacanze, i corrispondenti giorni di vacanza possono essere recuperati alle seguenti condizioni:

- la capacità di usufruire delle vacanze è venuta meno a causa della malattia / dell'infortunio e
- la malattia / l'infortunio viene comunicata/o al datore di lavoro il più in fretta possibile e attestata/o da un medico.

2.9.4 Riduzione delle vacanze

¹Un'eventuale riduzione del diritto alle vacanze avviene ai sensi dell'articolo 329b CO; il calcolo della riduzione del diritto alle vacanze si basa sull'anno civile.

²Qualora il collaboratore / la collaboratrice stia svolgendo un periodo di congedo non pagato, per la durata dell'assenza non sussiste alcun diritto alle vacanze.

2.9.5 Compensazione pecuniaria e compensazione delle vacanze

¹Una compensazione pecuniaria delle vacanze è ammessa soltanto alla fine del rapporto di lavoro, laddove la fruizione delle vacanze durante la durata del rapporto di lavoro non sia stata possibile o ragionevolmente accettabile

²In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del collaboratore / della collaboratrice, o in caso di risoluzione da parte del datore di lavoro per colpa del collaboratore / della collaboratrice, è possibile compensare con il salario i giorni di vacanze presi in eccesso, sempre che la fruizione delle vacanze non sia stata ordinata dal datore di lavoro.

2.10 Giorni festivi

¹Il datore di lavoro concede ai collaboratori / alle collaboratrici complessivamente al massimo 12 giorni festivi retribuiti (escl. Festa nazionale). Si fa riferimento ai giorni festivi vigenti presso il luogo di lavoro.

²I giorni festivi che cadono di domenica o in un giorno libero per i collaboratori / le collaboratrici sono considerati fruiti.

³Per i collaboratori / le collaboratrici con salario a ore si applica la cifra 2.9.1 cpv. 3.

2.11 Congedi e assenze

Ogni assenza (come vacanze, servizio militare, etc.) deve essere comunicata per tempo all'organo superiore.

2.11.1 Congedo maternità

¹Le collaboratrici hanno diritto ad un congedo maternità retribuito di 18 settimane, durante il quale continua ad essere versato il 100% del salario netto spettante alla collaboratrice durante il congedo.

²Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano al datore di lavoro.

2.11.2 Congedo paternità

I collaboratori hanno diritto ad un congedo paternità retribuito di due settimane, nonché a un congedo paternità non retribuito di quattro settimane. Il congedo deve essere preso entro un anno dalla nascita del bambino.

Tuttavia, per poter richiedere l'IPG, il congedo di paternità retribuito deve essere fruito entro 6 mesi, se possibile.

2.11.3 Congedo per adozione

¹Dopo l'adozione di un figlio, i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto ad un congedo retribuito di due settimane, nonché ad un congedo non retribuito di quattro settimane. Il congedo deve essere preso entro un anno dall'adozione del bambino.

²Qualora entrambi i genitori abbiano un rapporto di lavoro con il datore di lavoro, al quale si applichi il presente CCL, entrambi hanno diritto ai congedi di cui al cpv. 1.

2.11.4 Congedo di assistenza

¹I collaboratori / Le collaboratrici hanno diritto a un massimo di 14 settimane di congedo di assistenza per la cura dei figli con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. L'indennità è conforme all'art. 16n-16s LIPG.

²Il congedo di assistenza per la cura dei figli deve essere fruito entro un periodo di riferimento di 18 mesi. Il periodo di riferimento decorre dal giorno in cui il collaboratore / la collaboratrice richiede per la prima volta il congedo per assistenza.

³Se entrambi i genitori usufruiscono del congedo di assistenza per la cura dei figli come lavoratori dipendenti, il congedo di assistenza per la cura dei figli è ridotto a sette settimane per ciascun genitore.

⁴Il congedo può essere fruito in un'unica volta o a giorni.

⁵Il datore di lavoro deve essere informato immediatamente delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche.

2.11.5 Garanzia del rientro

In caso di fruizione del congedo di cui alla cifra 2.11.1 (congedo maternità), alla cifra 2.11.2 (congedo paternità) e alla cifra 2.11.3 (congedo per adozione) così come alla cifra 2.11.4 (congedo di assistenza), sussiste una garanzia di rientro al posto di lavoro originario secondo le disposizioni del relativo contratto individuale di lavoro.

2.11.6 Assenze retribuite

Evento	Congedo	Pagato
a. Adempimento di obblighi legali	Tempo necessario conformemente alla convocazione	Si
b. Matrimonio del collaboratore / della collaboratrice	2 giorni	Si
c. Partecipazione al matrimonio di genitori, figli e fratelli/sorelle	1 giorno	Si
d. Per i genitori con i figli nella propria economia domestica, per sbrigare questioni improrogabili in relazione diretta con il figlio / i figli e che richiedono la presenza di un genitore o di entrambi i genitori	Tempo effettivo richiesto su accordo, al massimo 5 giorni	No
e. Assistenza a un familiare, al partner o a un convivente con problemi di salute (ai sensi dell'Art. 329h CO), con una grave malattia o in caso di infortunio.	Al massimo 3 giorni per evento e dieci giorni all'anno.	Si
f. In caso di decesso del/della partner, del/della convivente, di un genitore o di un figlio. Se il decesso avviene durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati.	4 giorni	Si
g. Partecipazione a un funerale in casi non contemplati alla let. g	Tempo effettivo richiesto su accordo, al massimo 1 giorno	No

Evento	Congedo	Pagato
h. Trasloco del collaboratore / della collaboratrice	Fino a un giorno	Si
i. Partecipazione in qualità di membri a organi delle associazioni dei lavoratori contraenti	5 giorni all'anno, più il tempo necessario per le trattative con il datore di lavoro. Ulteriori esigenze saranno disciplinate caso per caso.	Si
j. Partecipazione a corsi di perfezionamento inerenti al partenariato sociale offerti dalle associazioni dei lavoratori contraenti per membri delle commissioni del personale	Fino a tre giorni sull'arco di due anni	Si

2.11.7 Congedo non retribuito

¹Su richiesta scritta, al collaboratore / alla collaboratrice può essere concesso un congedo non pagato, qualora le condizioni aziendali lo permettano. ²In caso di congedo non pagato sino a 30 giorni per anno civile, il datore di lavoro continua a versare la propria parte di contributi alla cassa pensione.

³Qualora sia concesso un congedo non pagato, il datore di lavoro può garantire il posto occupato sino a quel momento. Qualora il posto occupato sino a quel momento non possa essere garantito, il datore di lavoro si premura di offrire al collaboratore / alla collaboratrice al termine del congedo un posto corrispondente a quanto previsto dal CIL sino a quel momento. Nel caso in cui ciò non sia possibile, il rapporto di lavoro sarà sciolto rispettando il termine di disdetta.

⁴Il datore di lavoro può concedere ai collaboratori / alle collaboratrici un congedo non retribuito per un anno al massimo.

2.12 Perfezionamento

¹Il datore di lavoro promuove attivamente il perfezionamento dei collaboratori / delle collaboratrici. La responsabilità per il perfezionamento spetta congiuntamente ai collaboratori / alle collaboratrici e ai/alle superiori.

²Nell'ambito dei periodici colloqui con i collaboratori / le collaboratrici si discutono e si stabiliscono gli obiettivi di sviluppo e le misure di formazione e perfezionamento necessarie per raggiungerli.

³I collaboratori / le collaboratrici hanno il diritto e l'obbligo di adeguarsi tramite il perfezionamento all'evoluzione delle condizioni e delle esigenze professionali. Il datore di lavoro è tenuto a sostenere le attività di perfezionamento dei collaboratori / delle collaboratrici.

⁴I perfezionamenti ordinati dal datore di lavoro vengono considerati tempo di lavoro e vengono finanziati.

⁵I dettagli della formazione e del perfezionamento si orientano in base alla «Direttiva tecnica Partecipazione finanziaria alla formazione e al perfezionamento per il personale assoggettato al CCL della Posta Svizzera SA».

2.13 Valutazione del personale

Il rendimento dei collaboratori / delle collaboratrici viene valutato almeno una volta l'anno dal datore di lavoro. La valutazione serve anche allo sviluppo personale dei collaboratori / delle collaboratrici. Laddove i collaboratori / le collaboratrici non siano d'accordo con la valutazione, possono rivolgersi ai/alle loro superiori di più alto livello.

2.14 Salario e supplementi

2.14.1 In generale

¹Il salario si calcola in base alla funzione, all'esperienza e al rendimento. Sono fatti salvi obblighi derivanti da convenzioni con clienti nell'ambito di situazioni di sourcing.

²Il salario annuo è versato in 13 mensilità.

³I salari mensili vengono sempre versati il giorno 25 del mese tramite accredito (bancario/postale). Qualora tale giorno cada nel fine settimana o in un giorno festivo, il pagamento avviene il giorno feriale precedente. La tredicesima viene versata nel mese di novembre e, in caso di entrata in servizio o partenza durante l'anno civile, pro rata temporis.

⁴Il pagamento dei salari orari avviene al più tardi dieci giorni dopo la scadenza del periodo di conteggio. Qualora tale giorno cada nel fine settimana o in un giorno festivo, il pagamento avviene il giorno feriale seguente. La quota della 13^a mensilità è compresa nel salario orario.

⁵Dal salario lordo vengono dedotti i contributi a carico del lavoratore / della lavoratrice per le assicurazioni (sociali) di legge e altre assicurazioni (sociali).

⁶Il collaboratore / la collaboratrice è tenuto/a a rimborsare prestazioni del datore di lavoro erroneamente erogate, nonché detrazioni erroneamente non effettuate. Ciò vale in particolare per prestazioni del datore di lavoro senza valida causa, o per una causa non avvertasi, o che ha successivamente cessato di sussistere.

2.14.2 Salario minimo

¹Il salario minimo ammonta a 52'000 franchi all'anno.

²In caso di ripresa di collaboratori / collaboratrici di ditte terze si applica il salario minimo di cui al cpv. 1 alla scadenza della regolamentazione contrattuale transitoria pattuita con le ditte terze, in ogni caso al più tardi dopo lo scadere di un anno.

³Per la fornitura di servizi al di fuori del portafoglio esistente, le parti contraenti decideranno di volta in volta di scendere al di sotto del salario minimo definito, rispettando in ogni caso i salari abituali della località e del settore.

2.14.3 Regalo di pensionamento

Al momento del pensionamento, il datore di lavoro fa ai collaboratori / alle collaboratrici un regalo a scelta per un valore di 1'000 CHF.

2.14.4 Assegni familiari

Gli assegni familiari sono versati in base alle disposizioni di legge nazionali e cantonali.

2.14.5 Contributi per la custodia di bambini extra-familiare

Qualora ne sussistano le condizioni, i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto a contributi finanziari per la custodia extra-familiare dei bambini. Il datore di lavoro stabilisce i dettagli.

2.14.6 Premi e indennità speciali

¹Il datore di lavoro può versare premi assicurati e non assicurati che si basano su sistemi di premi.

²Il datore di lavoro può versare indennità speciali assicurate e non assicurate per un importo massimo di 10'000 franchi per anno e per collaboratore / collaboratrice.

³Il datore di lavoro regola l'utilizzo e la consegna di doni in natura.

2.14.7 Contributo alle spese d'esecuzione

¹Le parti contraenti riscuotono dai collaboratori / dalle collaboratrici che soggiacciono al campo d'applicazione del presente CCL un contributo alle spese d'esecuzione dell'importo mensile di:

- 0.2% del salario lordo

²Il contributo alle spese d'esecuzione sarà rimborsato agli affiliati / alle affiliate delle associazioni dei lavoratori contraenti.

³I contributi alle spese d'esecuzione vengono detratti dal salario e versati su un fondo dei contributi. Le parti contraenti del CCL stabiliscono congiuntamente i dettagli.

2.14.8 Premio fedeltà

¹Al compimento del decimo anno di servizio, e in seguito ogni cinque anni, i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto a un premio fedeltà. La fedeltà verso l'azienda viene ripagata come segue:

Compimento dell'anno di servizio	Congedo retribuito (in base a una settimana di 5 giorni) per un grado d'occupazione del 100%
10 anni	5 giorni
15 anni	5 giorni
20 anni	10 giorni
25 anni	10 giorni
30 anni	10 giorni
35 anni	10 giorni
40 anni	10 giorni
45 anni	10 giorni

²Impiegati a tempo parziale ricevono il premio fedeltà conformemente al grado d'occupazione. In caso di occupazione variabile, ci si basa sul grado di occupazione attuale.

³La decisione definitiva riguardo al momento in cui fruire del premio fedeltà spetta al datore di lavoro. Il datore di lavoro deve tenere in considerazione i desideri espressi dal collaboratore / dalla collaboratrice nei limiti delle possibilità aziendali.

2.15 Impedimento al lavoro

2.15.1 Obbligo di comunicazione, certificato medico

¹Qualsiasi incapacità lavorativa deve essere comunicata immediatamente al/alla superiore. Se l'assenza ha una durata superiore a tre giorni lavorativi, il collaboratore / la collaboratrice deve presentare spontaneamente un certificato medico. In caso di malattia all'estero, l'assenza è riconosciuta solo se viene fornito un certificato medico.

²In casi particolari, ovvero in caso di brevi assenze ripetute, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico già a partire dal primo giorno di assenza.

³Se la malattia o l'infortunio non viene segnalata/o tempestivamente, con conseguente ritardo delle relative comunicazioni all'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o all'assicurazione per gli infortuni, il collaboratore / la collaboratrice stessa deve farsi carico delle conseguenze di tale omissione.

2.15.2 Medico di fiducia

Il datore di lavoro ha il diritto di far accertare l'incapacità lavorativa dei collaboratori / delle collaboratrici da un medico di fiducia. I relativi costi sono a carico del datore di lavoro. In caso di divergenza tra le valutazioni dei medici, per il datore di lavoro è decisiva la valutazione del medico di fiducia.

2.15.3 Reinserimento

Nella misura in cui ciò sia sostenibile dal punto di vista medico e possibile dal punto di vista aziendale, il datore di lavoro continua a impiegare collaboratori/collaboratrici con rendimento ridotto per motivi di salute che, senza colpa, non possono più eseguire come prima il lavoro svolto in passato.

2.15.4 Principi della continuazione del versamento del salario

¹Le prestazioni salariali del datore di lavoro sono sussidiarie rispetto alle prestazioni correnti o retroattive di assicurazioni legali o aziendali. Tutte le prestazioni e i pagamenti retroattivi di medesima natura e destinazione di assicurazioni nazionali ed estere, legali o aziendali, spettano al datore di lavoro, ovvero vengono imputate alle prestazioni di quest'ultimo, per l'ammontare del salario versato e per il periodo in cui continua, o ha continuato, a versare al collaboratore / alla collaboratrice prestazioni salariali facoltative, o contrattualmente dovute, nonostante la parziale inabilità e/o la prestazione lavorativa ridotta. Laddove le prestazioni o i pagamenti retroattivi di assicurazioni di legge o aziendali vengano versati direttamente ai collaboratori / alle collaboratrici, questi sono tenuti a rimborsare i medesimi al datore di lavoro.

²Al datore di lavoro spetta un diritto di credito (di ripetizione) diretto nei confronti delle assicurazioni di legge o aziendali. Pertanto, il datore di lavoro può richiedere all'/agli organo/i debitore/i delle prestazioni di versargli le

prestazioni in corso o i pagamenti retroattivi di medesima natura e destinazione per l'ammontare delle prestazioni salariali e degli anticipi prestati.

³Il datore di lavoro si riserva di ridurre le proprie prestazioni nella stessa misura in cui le assicurazioni di legge o aziendali diminuiscono o rifiutano le proprie.

2.15.5 Prestazioni in caso di malattia

¹Il datore di lavoro stipula a favore del proprio personale un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia, che dà diritto a un'indennità giornaliera assicurata pari almeno all'80% del salario lordo, per una durata massima di 730 giorni (incluso eventuale periodo di attesa).

²Il datore di lavoro è tenuto a pagare i premi assicurativi per l'assicurazione di indennità giornaliera per una malattia di breve durata per un periodo di 60 giorni.

³I premi assicurativi per l'assicurazione di indennità giornaliera per una malattia di lunga durata sono a carico del datore di lavoro e del collaboratore / della collaboratrice in ragione di metà ciascuno. I premi sono regolati dai rispettivi contratti in vigore con gli assicuratori.

⁴In caso di incapacità lavorativa senza colpa, motivata da ragioni mediche in seguito a malattia, il datore di lavoro trasmette al collaboratore / alla collaboratrice interessato/a l'indennità giornaliera per malattia di cui al cpv. 1. Durante i primi 365 giorni d'incapacità lavorativa, il datore di lavoro integra queste prestazioni d'indennità giornaliera continuando a versare il salario, di modo che al collaboratore / alla collaboratrice impedito/a durante il periodo di incapacità lavorativa venga corrisposto, insieme all'indennità giornaliera in caso di malattia, complessivamente un importo pari al 100% del salario netto spettante gli per la durata dell'incapacità lavorativa in caso di piena capacità lavorativa. La continuazione del versamento del salario integrativo presuppone un obbligo di fornire le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.

⁵Durante i restanti 365 giorni sussiste, se risultano adempite le rispettive condizioni, il diritto alla trasmissione dell'indennità giornaliera per malattia di cui al cpv. 1. Tutte le prestazioni sono regolate dalle condizioni generali di assicurazione (CGA) dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.

⁶Il diritto alla continuazione del versamento del salario integrativo come indicato al cpv. 4 sussiste solo per la durata del rapporto di lavoro. Alla sua risoluzione, se risultano adempite le rispettive condizioni, sussiste esclusivamente un diritto all'indennità giornaliera assicurata nei confronti dell'assicurazione, in base alle condizioni d'assicurazione applicabili.

⁷Durante il periodo di prova, in caso di malattia il datore di lavoro versa il salario spettante per la durata dell'incapacità lavorativa per un massimo di otto settimane.

⁸La cifra 2.15.5 è applicabile in ugual misura ai collaboratori / alle collaboratrici con salario a ore aventi un grado di occupazione superiore al 20%.

⁹I collaboratori / le collaboratrici con salario a ore aventi un grado di occupazione pari o inferiore al 20% non ricevono il versamento continuato del salario in caso di malattia, bensì viene versato loro un supplemento salariale del 2,5%. Per gli incarichi regolari di più di tre mesi, tuttavia, in materia di versamento continuato del salario vigono le disposizioni di legge rispettivamente la scala di Basilea.

2.15.6 Prestazioni in caso di infortunio

¹I collaboratori / le collaboratrici sono assicurati/e contro le conseguenze degli infortuni (infortuni professionali e non professionali) e delle malattie professionali, conformemente alle norme della Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). I collaboratori / le collaboratrici a tempo parziale sono assicurati contro gli infortuni non professionali, se il loro tempo di lavoro settimanale soddisfa il livello minimo richiesto dalla LAINF.

²I premi assicurativi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali vengono suddivisi tra il collaboratore / la collaboratrice e il datore di lavoro metà per ciascuno. I premi sono regolati dai rispettivi contratti in vigore con gli assicuratori.

³In caso d'incapacità lavorativa senza colpa, motivata da ragioni mediche in seguito a infortunio, il datore di lavoro trasmette al collaboratore / alla collaboratrice interessato/a l'indennità giornaliera per infortunio.

⁴Per i primi 365 giorni d'incapacità lavorativa, il datore di lavoro integra le prestazioni d'indennità giornaliera di cui al cpv. 3 continuando a versare il salario, di modo che al collaboratore / alla collaboratrice impedito/a durante il periodo d'incapacità lavorativa venga corrisposto, insieme all'indennità giornaliera per infortunio, complessivamente un importo pari al 100% del salario netto che verrebbe versato in questo periodo di tempo in caso di piena capacità lavorativa. La continuazione del versamento del salario integrativo presuppone un obbligo di

fornire le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni. ⁵Il diritto alla continuazione del versamento del salario integrativo secondo il cpv. 4 sussiste solo per la durata del rapporto di lavoro. Alla sua risoluzione, se risultano adempite le rispettive condizioni, è previsto esclusivamente un diritto all'indennità giornaliera assicurata nei confronti dell'assicurazione.

2.15.7 Continuazione del versamento del salario in caso di servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile

¹Qualora i collaboratori prestino servizio militare, servizio civile o di protezione civile svizzero obbligatori, oppure le collaboratrici prestino servizio militare svizzero o presso la Croce Rossa svizzera, viene concesso il seguente versamento continuo del salario:

- Durante la scuola reclute e i periodi di servizio ad essa equiparati: 80% del salario netto che sarebbe stato versato per la durata del periodo di servizio in caso di normale attività lavorative. Ai collaboratori / alle collaboratrici che hanno diritto agli assegni familiari conformemente all'art. 6 LIPG viene corrisposto il 100% del salario.
- Durante i restanti servizi obbligatori: 100% del salario netto spettante al collaboratore / alla collaboratrice per la durata del periodo di servizio.

²Quali periodi di servizio equiparati alla scuola reclute si intendono la formazione di base di persone che adempiono il loro obbligo al servizio senza interruzione (militari in ferma continuata), le scuole sottoufficiali e ufficiali, i servizi di avanzamento nonché il servizio civile ai sensi della Legge sul servizio civile, per il numero di giorni che corrispondono a una scuola reclute.

³Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano di principio al datore di lavoro.

⁴In caso di prestazioni al di fuori dell'obbligo di servizio obbligatorio, o che non sono imputate all'obbligo di servizio, il salario viene ridotto conseguentemente. Il diritto al salario corrisponde in questo caso alle eventuali prestazioni d'IPG.

2.15.8 Prestazioni in caso di decesso

In caso di decesso del collaboratore / della collaboratrice, il datore di lavoro versa ai superstiti complessivamente un sesto del salario annuale (minimo 10'000 CHF, pro rata in base al grado d'occupazione). Si considerano superstiti nel seguente ordine:

- il/la coniuge o il/la partner registrato/a
- i figli, se il collaboratore / la collaboratrice deceduto/a aveva fino al decesso diritto per i medesimi agli assegni per i figli;
- il/la convivente in caso di convivenza da almeno cinque anni o di stipulazione di un contratto scritto di convivenza;
- altre persone nei cui confronti il collaboratore / la collaboratrice deceduto/a ha adempiuto fino al momento del decesso ad un obbligo di mantenimento;

2.16 Previdenza professionale

I collaboratori / le collaboratrici sono assicurati/e secondo le disposizioni normative e regolamentari in uno dei piani di prestazioni della Cassa pensione.

2.17 Diritti e obblighi

2.17.1 Obbligo di diligenza e di fedeltà

¹I collaboratori / le collaboratrici sono responsabili per i danni arrecati volontariamente o per negligenza grave al datore di lavoro o ai suoi clienti. In caso di reiterazione, possono essere tenuti a rispondere anche per danni arrecati per negligenza. Il datore di lavoro è autorizzato a compensare le proprie pretese con il diritto al salario, nella misura in cui ciò è ammesso dalla legge.

²Si applicano le disposizioni di legge, in particolare quelle sul segreto postale e bancario. Il servizio competente rilascia l'autorizzazione a testimoniare innanzi a tribunali e autorità.

2.17.2 Obbligo di riservatezza, obbligo di segretezza

¹Ai collaboratori / alle collaboratrici non è permesso sfruttare o comunicare a terzi fatti che devono essere tenuti riservati, dei quali vengono a conoscenza mentre si trovano al servizio del datore di lavoro. Tra i fatti che devono essere mantenuti riservati rientrano, in particolare: informazioni che concernono l'attività aziendale, che non sono di dominio pubblico, le strategie imprenditoriali, l'organizzazione, le questioni finanziarie e contabili, nonché la cerchia dei clienti di SPS Switzerland SA. Tale obbligo sussiste anche dopo la risoluzione del contratto di lavoro, nella misura in cui ciò sia necessario alla tutela dei legittimi interessi del datore di lavoro.

²Si applicano le disposizioni di legge, in particolare quelle relative al segreto postale e bancario. Il datore di lavoro si riserva il diritto di sottoporre alla firma dei dipendenti le dichiarazioni di riservatezza.

2.17.3 Concessione e accettazione di regali

¹Ai collaboratori / alle collaboratrici non è permesso richiedere, accettare, né farsi promettere regali o altri vantaggi, per sé o per terzi, in relazione all'attività aziendale svolta. È altresì vietato offrire, promettere o concedere regali o altri vantaggi, qualora essi siano correlati all'attività aziendale svolta.

²Sono ammesse donazioni, a condizione che abbiano carattere di mancia o di pensierini in base agli usi locali o del settore. In caso di dubbio, l'accettazione deve essere discussa con il/la superiore.

2.17.4 Occupazione lucrativa accessoria

¹I collaboratori / le collaboratrici hanno l'obbligo di comunicare anticipatamente al datore di lavoro l'intenzione di esercitare un'altra attività lucrativa dipendente o indipendente oltre all'impiego presso di lui. In casi motivati, il datore di lavoro può vietare ai collaboratori / alle collaboratrici l'esercizio di attività lucrative accessorie.

²L'esercizio di un'occupazione lucrativa accessoria non è autorizzato, nella misura in cui non comporti una violazione del dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro. È esclusa l'attività per un'impresa concorrente del datore di lavoro. Complessivamente non deve essere superato il tempo di lavoro massimo previsto per legge.

³I nuovi collaboratori / le nuove collaboratrici devono notificare altre attività lucrative prima di stipulare il contratto.

⁴Il datore di lavoro e il collaboratore / la collaboratrice trovano una regolamentazione individuale se il rendimento lavorativo, la disponibilità sul posto di lavoro e/o il tempo di lavoro concordato vengono influenzati da tali attività.

2.17.5 Attività presso consigli d'amministrazione / consigli di fondazione

¹Un'attività privata presso un consiglio d'amministrazione deve essere autorizzata dall'organo superiore, nonché dal servizio del personale competente. Valgono per analogia le disposizioni relative all'attività lucrativa accessoria. Le indennità restano ai collaboratori / alle collaboratrici.

²Qualora il datore di lavoro mandi collaboratori / collaboratrici in un consiglio di amministrazione nel quadro della loro funzione, questa attività risulta compensata dal salario. Eventuali onorari corrisposti per il consiglio di amministrazione spettano al datore di lavoro. Eventuali indennità per spese spettano ai collaboratori / alle collaboratrici.

2.17.6 Cariche pubbliche, mandati politici, nonché impegni in organizzazioni non profit e attività d'insegnamento regolari

¹Attività senza scopo di lucro (cariche pubbliche, mandati politici e importanti impegni in organizzazioni non profit) devono essere notificate prima dell'elezione risp. dell'accettazione all'organo superiore, nonché al servizio del personale.

²Qualora il rendimento lavorativo, la disponibilità sul posto di lavoro e/o il tempo di lavoro concordato siano influenzati da tali attività, deve essere pattuito per iscritto un regolamento individuale.

2.17.7 Attività lucrative irregolari

Indennità per lezioni, conferenze, presentazioni e simili, svolte in maniera irregolare, nonché le relative indennità per spese possono di principio essere tenute dal relatore / dalla relatrice.

2.17.8 Proprietà intellettuale

¹Diritti o aspettative su invenzioni, design, marchi, opere/prestazioni in base alla Legge sul diritto d'autore e topografie, che i collaboratori / le collaboratrici creano, da soli o con l'aiuto di terzi, nell'esercizio della loro attività di servizio, appartengono (per legge o mediante cessione) senz'altro integralmente ed esclusivamente al datore di lavoro, e ciò indipendentemente dal fatto che i diritti o le aspettative si fondino o meno in adempimento agli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

²I collaboratori / le collaboratrici sono tenuti/e a informare il datore di lavoro tempestivamente e per iscritto in merito all'insorgenza di tali diritti o aspettative. L'obbligo d'informazione vale anche se sussistono dubbi sul fatto che i diritti e le aspettative siano sorti nell'esercizio dell'attività di servizio.

³Nella misura in cui ciò non sia contrario a disposizioni di legge, ai collaboratori / alle collaboratrici non spetta alcuna indennità supplementare oltre al loro salario concordato contrattualmente. Eventuali diritti a un'indennità previsti per legge diverranno esigibili solamente se il valore dei diritti o delle aspettative potrà essere accertato con sufficiente sicurezza.

⁴I collaboratori / le collaboratrici sono obbligati/e, anche dopo la fine del rapporto di lavoro, a prendere tutte le misure e a fornire tutte le prestazioni di assistenza necessarie alla costituzione, alla tutela, alla salvaguardia, all'esercizio o alla registrazione dei diritti e delle aspettative anzidetti.

⁵I collaboratori / le collaboratrici cedono al datore di lavoro tutti i diritti della personalità (ad es. il diritto morale dell'autore) correlati ai suddetti diritti e alle suddette aspettative. Laddove tale cessione fosse impedita da limiti di legge, i collaboratori / le collaboratrici rinunciano all'esercizio dei diritti della personalità.

⁶Le regole sopra indicate sono applicabili per analogia al know-how elaborato dai collaboratori / dalle collaboratrici, nella misura in cui esso non spetti già al datore di lavoro sulla base di disposizioni di legge.

2.17.9 Media elettronici

Il datore di lavoro regola l'uso privato di media e di mezzi di comunicazione elettronici sul posto di lavoro.

2.18 Parità di trattamento

¹Il datore di lavoro rispetta la parità di trattamento di tutti/e i collaboratori / le collaboratrici.

²Esso bada a che i collaboratori / le collaboratrici non subiscano pregiudizio alcuno, né direttamente né indirettamente, a causa di loro caratteristiche personali come, in particolare, il sesso, l'origine, la lingua, lo stato di salute, lo stato civile, la situazione familiare o una gravidanza.

³Il divieto di discriminazione vale in particolare per la messa a concorso di posti di lavoro, l'assunzione, l'attribuzione dei compiti, la definizione delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e il perfezionamento, la promozione e il licenziamento.

⁴Il datore di lavoro adotta misure per attuare la parità di trattamento, nonché per impedire discriminazioni. Misure idonee a realizzare un'effettiva parità di trattamento non rappresentano in nessun modo una discriminazione.

2.19 Protezione della personalità

¹Il datore di lavoro protegge la personalità dei collaboratori / delle collaboratrici e tiene debitamente in considerazione, in particolare, la loro salute fisica e psichica.

²Il datore di lavoro protegge i collaboratori / le collaboratrici dal mobbing e dalle molestie sessuali sul posto di lavoro.

2.20 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro

In azienda, il datore di lavoro adotta tutte le misure tecniche e organizzative, che sono per esperienza necessarie, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze concrete, per proteggere la salute e per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. Tiene in considerazione le particolari necessità di protezione delle collaboratrici incinte. Il datore di lavoro consulta i collaboratori / le collaboratrici, risp. i rappresentanti del personale, per questioni relative alla protezione della salute e alla sicurezza sul lavoro.

2.21 Abbigliamento da lavoro

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione del collaboratore / della collaboratrice un abbigliamento da lavoro, questo dev'essere indossato e curato secondo le indicazioni dei/delle superiori o secondo il regolamento speciale sull'abbigliamento da lavoro.

2.22 Partecipazione aziendale

¹Presso le sedi con almeno 50 collaboratori/collaboratrici, questi ultimi possono costituire tra le loro fila una commissione del personale (CoPe). La CoPe si costituisce in modo indipendente. Essa comprende minimo tre e massimo sette membri. La CoPe può richiedere al datore di lavoro dei colloqui comuni indicando gli argomenti da trattare.

²I rappresentanti dei lavoratori possono svolgere la loro attività durante l'orario di lavoro, se ciò è richiesto dall'adempimento dei loro compiti ed è consentito dalla loro attività professionale. Il datore di lavoro mette a disposizione l'infrastruttura necessaria all'interno della sede.

2.23 Protezione dei dati e sorveglianza elettronica

¹I collaboratori / le collaboratrici sono tenuti/e a mettere a disposizione del datore di lavoro tutti i dati personali necessari ai fini del rapporto di lavoro e a rendere noti gli eventuali cambiamenti. I dati personali vengono gestiti nel sistema d'informazione del personale elettronico.

²Il datore di lavoro garantisce la protezione dei dati personali. Esso limita il trattamento, la conservazione e la registrazione di dati personali a quanto necessario per l'azienda e ammesso dalla legge. Le disposizioni e le informazioni dettagliate sulla protezione dei dati sono contenute nella dichiarazione sulla protezione dei dati dei dipendenti di SPS Switzerland SA. I sindacati hanno un diritto di consultazione su questa dichiarazione sulla protezione dei dati.

³Il datore di lavoro adotta le misure necessarie a proteggere i dati personali dei collaboratori / delle collaboratrici dall'accesso non autorizzato e dall'in-debita comunicazione a terzi. Il datore di lavoro provvede affinché i dati personali siano accessibili/consultabili esclusivamente da parte delle persone che ne hanno bisogno per l'adempimento dei loro compiti (e limitatamente ai dati a ciò necessari) o alle quali i collaboratori / le collaboratrici abbiano rilasciato il proprio consenso scritto. Il diritto di accesso e consultazione dei dati deve essere limitato a una cerchia di persone il più ristretta possibile.

⁴Il datore di lavoro può coinvolgere terzi per il trattamento, la conservazione e la registrazione di dati personali, nel qual caso il datore di lavoro impone ai terzi l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni sulla protezione dei dati ai sensi del presente CCL e della dichiarazione sulla protezione dei dati per collaboratori / collaboratrici e ne garantisce l'osservanza.

⁵Il collaboratore / la collaboratrice o una persona munita della debita procura ha il diritto di consultare i dati personali che lo/la riguardano e ha il diritto di chiedere la rettifica di eventuali errori ivi contenuti.

⁶Il datore di lavoro, nell'osservanza delle disposizioni di legge, può impiegare strumenti elettronici (ad es. sistemi video) per la sorveglianza della sicurezza nonché, in casi eccezionali, per il controllo del rendimento o della qualità, o a scopi di formazione. Nel fare ciò, il datore di lavoro rispetta i diritti personali legali dei / delle dipendenti e tiene conto del requisito della proporzionalità.

2.24 Fine del rapporto di lavoro

2.24.1 Fine senza disdetta

Il rapporto di lavoro termina senza disdetta:

- a. al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento AVS;
- b. in caso di decesso;
- c. trascorsa la durata contrattuale;
- d. nel caso di diritto a una rendita AI intera

2.24.2 Disdetta e termini di disdetta

¹Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto dal datore di lavoro e dal collaboratore / dalla collaboratrice.

²Per il datore di lavoro e per i collaboratori / le collaboratrici si applicano i seguenti termini di disdetta:

- durante il periodo di prova: sette giorni;
- nel primo anno di servizio: un mese, sempre per la fine di un mese;
- dal secondo anno di servizio: tre mesi, sempre per la fine di un mese;
- collaboratori / collaboratrici dal compimento del 50esimo anno e con 20 anni di servizio, nel caso in cui la disdetta sia data dal datore di lavoro per motivi economici o di organizzazione aziendale e il collaboratore / la collaboratrice non desideri un termine più breve: cinque mesi.

³Previo accordo tra le parti, nel CIL possono essere concordati termini di disdetta più lunghi.

⁴Il datore di lavoro e il collaboratore / la collaboratrice possono risolvere il rapporto di lavoro di comune accordo con effetto a una qualsiasi data. La convenzione di scioglimento necessita della forma scritta.

2.24.3 Forma della disdetta

La disdetta deve avvenire per iscritto e deve essere motivata per iscritto su richiesta del collaboratore / della collaboratrice.

2.24.4 Protezione contro il licenziamento

¹La risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro durante l'incapacità lavorativa a seguito di malattia o d'infortunio avviene tenendo in considerazione i periodi di protezione previsti dalla legge (art. 336c CO). È fatta salva la modifica del rapporto di lavoro in caso subentri un'invalidità completa o parziale per cui sussiste un diritto a rendite dell'AI e della cassa pensione.

²I membri della rappresentanza del personale, i rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di fondazione della cassa pensioni e i collaboratori / le collaboratrici membri di una direzione aziendale o settoriale di un sindacato contraente e che sono stati comunicati in quanto tali al datore di lavoro, non possono essere licenziati né subire altri svantaggi a causa della loro regolare attività per i suddetti organi (cfr. art. 336 cpv. 2 CO).

2.25 Controversie tra il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici

¹In caso di divergenze di opinioni, risp. di controversie derivanti dal rapporto di lavoro, le parti tentano di accordarsi tramite un colloquio diretto.

²In caso di controversie, il collaboratore / la collaboratrice può coinvolgere in ogni momento una persona di fiducia.

³Per controversie tra il datore di lavoro e singoli/e collaboratori/collaboratrici sono competenti i tribunali civili ordinari.

2.26 Accordo sociale

¹Il datore di lavoro adotta misure per evitare di licenziare dei collaboratori / delle collaboratrici per motivi di organizzazione aziendale o economici.

²Qualora il datore di lavoro disdica il rapporto di lavoro con 10 o più persone per motivi di organizzazione aziendale o economici, si applica questo articolo del CCL.

³In caso di perdita del posto di lavoro per motivi economici o di organizzazione aziendale, ai sensi della cifra 2, si applicano i seguenti termini di disdetta: per i collaboratori / le collaboratrici con più di 15 anni di servizio e più di 55 anni di età, si applica un termine di disdetta di 4 mesi. Per i collaboratori / le collaboratrici con più di 15 anni di servizio e più di 60 anni di età, si applica un periodo di disdetta di 5 mesi.

⁴Gli anni di servizio ai sensi della cifra 2.1 cpv. 4 saranno presi in considerazione nell'ambito dell'accordo sociale.

⁵Il datore di lavoro sostiene i collaboratori / le collaboratrici colpiti/e da un preavviso di licenziamento ai sensi del cpv. 2 di questa cifra nella ricerca di lavoro interna ed esterna, in particolare anche nella ricerca di lavoro presso altre aziende del gruppo SPS Switzerland SA.

⁶Il datore di lavoro sostiene misure di formazione adeguate che migliorano le possibilità del collaboratore / della collaboratrice sul mercato del lavoro.

⁷Se il collaboratore / la collaboratrice colpito da un preavviso di licenziamento ai sensi del cpv. 2 di questa cifra trova un nuovo lavoro all'interno o all'esterno prima o durante il periodo di disdetta, il datore di lavoro rinuncia al rispetto del periodo di disdetta da parte del collaboratore / della collaboratrice, a meno che non vi siano importanti ragioni aziendali per tale rinuncia.

⁸I collaboratori / Le collaboratrice colpiti/e da un preavviso di licenziamento ai sensi del cpv. 2 di questa cifra hanno il diritto di condurre colloqui di lavoro durante l'orario di lavoro retribuito. Se l'orario di lavoro viene utilizzato per i colloqui di lavoro, il datore di lavoro può richiedere al collaboratore / alla collaboratrice di fornire la prova della sua presenza al colloquio di lavoro.

3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

3.1 Trattative salariali

¹Le parti del CCL possono, sempre entro il 15 dicembre di ogni anno, richiedere per iscritto di intavolare trattative su misure collettive in merito alla retribuzione per l'anno seguente.

²Sono considerati criteri per le trattative salariali la situazione economica di SPS Switzerland SA, l'evoluzione del mercato e il contesto economico.

³Le parti contraenti del CCL possono stabilire i salari e le indennità anche per un periodo superiore a un anno.

⁴Qualora le parti contraenti del CCL non trovino un accordo nell'ambito delle trattative salariali, ciascuna di esse può ricorrere al meccanismo di risoluzione delle controversie al più tardi entro il 28 febbraio, conformemente all'Art. 3 cpv. 4.

3.2 Collaborazione tra le parti del CCL

3.2.1 Commissione paritetica

Le parti contraenti istituiscono una commissione paritetica permanente che si riunisce di norma due volte all'anno, e non meno di una volta all'anno. Essa definisce il controllo e sorveglia l'esecuzione del presente CCL e decide in prima istanza sui conflitti e sulle questioni interpretative relative al CCL. La composizione e i compiti della Commissione paritetica sono disciplinati da un regolamento che costituisce parte integrante del CCL. La Commissione paritetica nomina all'unanimità tra i suoi membri un presidente /una presidentessa e un vicepresidente / vicepresidente tra i suoi membri. Il presidente / La presidentessa deve provenire dalle file dei datori di lavoro.

3.2.2 Diritti di partecipazione

I sindacati contraenti hanno diritti di partecipazione strutturati su vari livelli:

- cogestione (livello 3): le parti del CCL adottano una decisione all'unanimità;
- audizione (livello 2): i sindacati contraenti vengono ascoltati prima della decisione definitiva; qualora le proposte dei sindacati contraenti non vengano considerate, il mancato accoglimento deve essere motivato;
- informazione (livello 1): i sindacati contraenti hanno diritto a un'informazione tempestiva ed esaustiva.

Il tipo di diritti di partecipazione dipende dalla relativa materia di partecipazione ai sensi della cifra 3.2.3.

3.2.3 Materie della partecipazione

Materie della partecipazione	Livello di partecipazione
Modifiche e integrazioni del CCL SPS Switzerland SA	3
Trattative salariali	3
Regolamenti e dichiarazione sulla protezione dei dati dei collaboratori / delle collaboratrici di SPS Switzerland SA	2
Cessione dell'azienda o di parti d'azienda a terzi (ai sensi dell'art. 333a cpv. 1 CO). Fusioni e acquisizioni Ristrutturazioni Outsourcing	1
Cessione dell'azienda o di parti d'azienda a terzi, se a seguito della cessione siano previste misure che toccano i collaboratori / le collaboratrici (ai sensi dell'art. 333a cpv. 2 CO).	1
Licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 335d CO	1
Licenziamento di almeno 10 collaboratori / collaboratrici (nel medesimo luogo a partire da 5 collaboratori / collaboratrici) nell'arco di tre mesi, per il medesimo motivo.	1

3.3 Pace del lavoro e disponibilità al negoziato

¹Per la durata di validità del presente CCL, le parti contraenti s'impegnano a mantenere una pace del lavoro assoluta e ad astenersi da qualsiasi forma di lotta. L'obbligo di mantenere una pace del lavoro assoluta comprende anche materie che non sono regolate dal presente CCL.

²Qualora una questione importante relativa al rapporto contrattuale richieda eccezionalmente una modifica o un'integrazione del presente CCL nel corso della durata del contratto, le parti intavoleranno delle trattative al riguardo. Modifiche o integrazioni del CCL richiedono la forma scritta.

³In caso di conflitti imminenti o in corso, le parti del CCL s'impegnano a trovare rapidamente una soluzione.

3.4 Conflitti tra le parti del CCL

¹In caso di controversie tra le parti contraenti del CCL derivanti dal CCL stesso, prima di sottoporre il caso alla Commissione paritetica per l'arbitrato si cercherà un accordo tra le parti contraenti.

²Le controversie tra le parti contraenti del CCL che non possono essere risolte dalla Commissione paritetica possono essere deferite a un tribunale arbitrale con sede a Zurigo entro 30 giorni dalla constatazione che non è stato raggiunto un accordo. In tal caso, è escluso il ricorso ai tribunali ordinari.

³Il tribunale arbitrale avrà il compito di:

- giudicare le divergenze di opinione o le controversie tra le parti contraenti del CCL nei casi in cui non sia possibile raggiungere un accordo davanti alla Commissione paritetica;
- giudicare le decisioni della Commissione paritetica nei confronti dei datori di lavoro e/o dei lavoratori;

⁴Il tribunale arbitrale è composto da tre membri, di cui uno/ presidente / presidentessa, nominato/a congiuntamente dalle parti contraenti del CCL. Inoltre, vi saranno un membro per la parte del datore di lavoro e uno per la parte dei/delle dipendenti, ciascuno dei quali sarà nominato in modo inconfutabile. Per il resto, il procedimento arbitrale è disciplinato dal Codice di procedura civile svizzero.

⁵ Il tribunale arbitrale stesso stabilisce la procedura arbitrale. Essa deve essere semplice e rapida. A meno che la complessità del singolo caso non richieda diversamente, si procederà a un semplice scambio di comunicazioni per iscritto (ricorso e contestazione), seguito da un'udienza per l'esame di eventuali testimoni e esperti/e per l'esposizione orale delle posizioni delle parti.

⁶In caso di divergenze relative alle trattative collettive sui salari, il tribunale arbitrale emette la sua decisione dopo aver ascoltato oralmente le parti contraenti del CCL, senza scambio di comunicazioni per iscritto, entro 30 giorni dalla sua costituzione.

⁷Il tribunale arbitrale può tentare di raggiungere una soluzione in qualsiasi momento. La decisione del tribunale arbitrale è definitiva, con riserva di ricorso al Tribunale federale ai sensi degli artt. 389 e seguenti del CCP.

3.5 Periodo di validità

¹Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2023 e scade il 31 dicembre 2025.

²Le parti contraenti s'impegnano ad intavolare trattative per un nuovo CCL al più tardi sei mesi prima della scadenza del periodo di validità.

Il presente CCL viene pubblicato in tedesco, francese e italiano. Poiché le trattative si sono svolte in tedesco, la versione tedesca prevale sulle traduzioni.

Zurigo, 21 dicembre 2022

SPS Switzerland SA

Damian Baer
Direttore **DOP**

David Ziltener
Direttore SPS Switzerland SA

Berna, 20 dicembre 2022

syndicom

Sindacato dei media e della comunicazione

Matteo Antonini
Responsabile Settore Logistica

David Roth
Segretario centrale Settore logistica

Berna, 20 dicembre 2022

Associazione del personale transfair

Kerstin Büchel
Responsabile Settore Posta / Logistica

Urs Jungen
Responsabile del partenariato sociale SPS SA

Diego Frieden
Vice Responsabile Settore Posta / Logistica