

# Contratto collettivo di lavoro

**tra**



The Power of Possibility

SPS Switzerland AG  
Pfingstweidstrasse 60b  
8005 Zurigo

**e i sindacati contraenti**



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



transfair – il sindacato  
Hopfenweg 21  
3000 Berna 14

Valido dal 1° gennaio 2023

## Indice

<b>ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>1. AMBITO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>7</b>
1.1 Ambito di applicazione aziendale e individuale .....	7
1.2 Eccezioni .....	7
<b>2. DISPOSIZIONI (NORMATIVE) SUL CONTRATTO DI LAVORO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Principi generali.....	7
2.2 Periodo di prova .....	8
2.3 Rapporti di lavoro a tempo determinato .....	8
2.4 Luogo di lavoro .....	8
2.5 Rimborso spese .....	8
2.6 Orario di lavoro .....	8
2.6.1 Registrazione della durata del lavoro .....	8
2.6.2 Orario di lavoro settimanale.....	8
2.6.3 Ore supplementari .....	9
2.6.4 Lavoro straordinario.....	9
2.7 Modelli di orario di lavoro .....	9
2.7.1 Principi generali.....	9
2.7.2 Orario di lavoro ai sensi del piano di impiego .....	9
2.7.3 Orario di lavoro annuo .....	10
2.7.4 Orario di lavoro flessibile (OF) .....	10
2.7.5 Adeguamento del grado di occupazione.....	10
2.7.6 Riduzione del grado di occupazione per i lavoratori più anziani .....	10
2.7.7 Orario massimo di lavoro, durata del riposo, turni lavorativi .....	11
2.8 Servizio di picchetto.....	11
2.9 Vacanze, giorni festivi.....	11
2.9.1 Durata delle vacanze .....	11

2.9.2	Fruizione delle vacanze.....	11
2.9.3	Interruzione delle vacanze.....	11
2.9.4	Riduzione delle vacanze .....	12
2.9.5	Compensazione e computo delle vacanze .....	12
2.10	Giorni festivi .....	12
2.11	Congedo e assenze.....	12
2.11.1	Congedo di maternità .....	12
2.11.2	Congedo di paternità .....	12
2.11.3	Congedo di adozione .....	12
2.11.4	Congedo di assistenza.....	13
2.11.5	Garanzia di ritorno al lavoro .....	13
2.11.6	Assenze.....	13
2.11.7	Congedo non pagato.....	14
2.12	Formazione continua.....	14
2.13	Valutazione del personale .....	14
2.14	Salario e supplementi di salario .....	14
2.14.1	Principi generali.....	14
2.14.2	Salario minimo .....	15
2.14.3	Regalo in occasione del pensionamento.....	15
2.14.4	Assegni familiari.....	15
2.14.5	Contributi alla custodia di bambini complementare alla famiglia .....	15
2.14.6	Bonus e indennità speciali.....	15
2.14.7	Contributo alle spese di attuazione.....	15
2.14.8	Premio di fedeltà.....	16
2.15	Impedimento al lavoro.....	16
2.15.1	Obbligo di comunicazione, certificato medico .....	16
2.15.2	Medico di fiducia .....	16
2.15.3	Reinserimento .....	16

2.15.4	Principi della continuazione del pagamento del salario.....	16
2.15.5	Prestazioni in caso di malattia.....	17
2.15.6	Prestazioni in caso di infortunio.....	17
2.15.7	Continuazione del pagamento del salario in caso di servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile .....	18
2.15.8	Recupero delle prestazioni in caso di decesso.....	18
2.16	Previdenza professionale .....	18
2.17	Diritti e obblighi .....	18
2.17.1	Obbligo di diligenza e fedeltà.....	18
2.17.2	Obbligo del segreto - Riservatezza .....	19
2.17.3	Concessione e accettazione di regali .....	19
2.17.4	Attività accessoria .....	19
2.17.5	Attività in seno a consigli di amministrazione o consigli di fondazione .....	19
2.17.6	Incarichi pubblici, mandati politici, attività presso organizzazioni no profit e attività di insegnamento svolte regolarmente.....	19
2.17.7	Attività retribuite svolte saltuariamente .....	20
2.17.8	Proprietà intellettuale .....	20
2.17.9	Canali virtuali.....	20
2.18	Pari opportunità .....	20
2.19	Protezione della personalità .....	20
2.20	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro .....	21
2.21	Abbigliamento da lavoro.....	21
2.22	Partecipazione aziendale .....	21
2.23	Protezione dei dati e monitoraggio elettronico.....	21
2.24	Cessazione del rapporto di lavoro .....	22
2.24.1	Cessazione senza disdetta.....	22
2.24.2	Disdetta e termini di disdetta.....	22
2.24.3	Forma della disdetta .....	22
2.24.4	Protezione dalla disdetta .....	22

---

2.25	Divergenze tra datrice di lavoro e lavoratori.....	22
2.26	Accordo sociale .....	23
<b>3.</b>	<b>DISPOSIZIONI INERENTI AL DIRITTO DELLE OBBLIGAZIONI .....</b>	<b>24</b>
3.1	Negoziati salariali .....	24
3.2	Collaborazione tra le parti contraenti del CCL .....	24
3.2.1	Commissione paritetica .....	24
3.2.2	Diritti di partecipazione .....	24
3.2.3	Materie di partecipazione.....	24
3.3	Pace del lavoro e disponibilità alle trattative.....	25
3.4	Conflitti tra le parti contraenti del CCL.....	25
3.5	Periodo di validità.....	26

## Elenco delle abbreviazioni

art.	articolo
CCL	contratto collettivo di lavoro
CHF	franchi svizzeri
CIL	contratto individuale di lavoro
CO	codice delle obbligazioni
CoPe	commissione del personale
cpv.	capoverso
e segg.	e seguenti
lett.	lettera
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)
OrIPG	ordinamento delle indennità di perdita di guadagno

# 1. Ambito di applicazione

## 1.1 Ambito di applicazione aziendale e individuale

<sup>1</sup> Il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica ai lavoratori di SPS Switzerland AG (di seguito «datrice di lavoro») che si trovano in un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 319 e segg. CO.

<sup>2</sup> Il CCL si applica con effetto immediato ai lavoratori che fanno parte di un sindacato contraente. Per i restanti lavoratori valgono le disposizioni normative del presente CCL, sulla base del contratto individuale di lavoro (CIL).

## 1.2 Eccezioni

Sono esclusi dall'ambito di applicazione:

- a. i membri della direzione e i quadri superiori (quadri dirigenti e di alto livello);
- b. gli altri quadri (quadri di livello medio 1-3);
- c. gli apprendisti e i tirocinanti;
- d. i lavoratori con grado di occupazione fino al 10 per cento compreso.

# 2. Disposizioni (normative) sul contratto di lavoro

## 2.1 Principi generali

<sup>1</sup> In mancanza di disposizioni ai sensi del presente CCL, si applicano segnatamente le disposizioni del CO.

<sup>2</sup> Nell'ambito di applicazione del presente CCL, la datrice di lavoro stipula con i lavoratori un CIL scritto. Il presente CCL è parte integrante del CIL. Il CIL contiene le seguenti disposizioni minime:

- l'inizio del rapporto di lavoro;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la durata dello stesso;
- il grado di occupazione;
- l'attività (funzione);
- il salario;
- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- il termine di disdetta, qualora esso sia più lungo di quanto previsto al punto 2.24.2.

<sup>3</sup> Al momento della stipula del CIL, i lavoratori ricevono una copia del presente CCL e ne confermano la ricezione con la propria firma. Qualsivoglia modifica del presente CCL comporta, di regola, automaticamente un adeguamento del rapporto di lavoro. In caso di peggioramento delle condizioni, l'adeguamento avviene in osservanza dei termini di disdetta. La datrice di lavoro informa il prima possibile i lavoratori rispetto alle modifiche del presente CCL.

<sup>4</sup> Il numero degli anni di impiego maturati presso altre aziende del gruppo SPS e presso l'azienda dalla quale la datrice di lavoro ha rilevato i lavoratori viene computato a condizione che tra l'impiego precedente e l'assunzione presso la datrice di lavoro non vi sia stata un'interruzione superiore a sei mesi.

<sup>5</sup> L'assunzione può essere subordinata al contenuto dell'estratto del casellario giudiziale nonché a un esame medico di idoneità. Se necessario, la datrice di lavoro può fare richiesta di ulteriori documenti, ad esempio un estratto del registro delle esecuzioni, nonché subordinare l'effettivo avvio del rapporto di lavoro all'esito di tali accertamenti.

<sup>6</sup> Ove necessario per motivi aziendali o per legge, la continuazione del rapporto di lavoro può essere subordinata al contenuto dell'estratto del casellario giudiziale nonché a un esame medico di idoneità.

<sup>7</sup>In caso di cambiamento di funzione si applica per analogia il cpv. 6, previa esecuzione dei dovuti accertamenti sulla nuova attività, ove gli stessi siano necessari per motivi aziendali o per legge.

## **2.2 Periodo di prova**

<sup>1</sup>Il periodo di prova ha una durata di tre mesi. Nel CIL è possibile pattuire un periodo di prova più breve o una rinuncia allo stesso.

<sup>2</sup>In caso di cambiamento di funzione all'interno di SPS Switzerland AG non è previsto alcun periodo di prova.

## **2.3 Rapporti di lavoro a tempo determinato**

<sup>1</sup>Nel CIL, la datrice di lavoro e i lavoratori possono convenire un termine del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup>I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere conclusi per 18 mesi al massimo; se, una volta trascorsi i 18 mesi, essi proseguono, diventano contratti a tempo indeterminato.

<sup>3</sup>I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere prolungati a tempo determinato al massimo per una sola volta; tuttavia, non devono superare una durata complessiva di 18 mesi.

<sup>4</sup>Se tra la fine dell'impiego precedente e l'inizio del rapporto di lavoro successivo vi è stata un'interruzione di oltre due mesi, il rapporto di lavoro a tempo determinato successivo non può nuovamente durare più di 18 mesi. Il succedersi di più rapporti di lavoro a tempo determinato deve addurre, in ogni caso, una ragione oggettiva.

<sup>5</sup>Il cpv. 3 non è applicabile se i compiti affidati nell'ambito dei singoli contratti di lavoro a tempo determinato differiscono l'uno dall'altro in modo sostanziale.

## **2.4 Luogo di lavoro**

<sup>1</sup>Nel CIL viene definito il luogo di lavoro.

<sup>2</sup>Se il lavoro non è svolto nel luogo di lavoro pattuito ai sensi del cpv. 1, per cui la durata del tragitto risulta più lunga del solito, la differenza rispetto alla normale durata del tragitto rientra nell'orario di lavoro.

## **2.5 Rimborso spese**

Il lavoratore ha diritto a un rimborso spese. I dettagli sono descritti nel regolamento spese.

## **2.6 Orario di lavoro**

### **2.6.1 Registrazione della durata del lavoro**

La datrice di lavoro garantisce ai lavoratori un adeguato sistema di registrazione della durata del lavoro individuale, che permetta di verificare l'osservanza, allo stesso tempo, delle disposizioni di legge e delle condizioni del presente CCL.

### **2.6.2 Orario di lavoro settimanale**

<sup>1</sup>In media, il normale orario di lavoro settimanale è di 41 ore, da svolgersi in una settimana lavorativa di cinque o sei giorni.

<sup>2</sup>In caso di impiego dei lavoratori nel quadro di contratti con la clientela, il loro orario di lavoro si orienta all'orario di lavoro presso il cliente, con orari di servizio prolungati dalle ore 04.00 alle ore 20.00, per una settimana lavorativa di cinque/sei giorni.



### 2.6.3 Ore supplementari

<sup>1</sup> Sono considerate ore supplementari le ore di lavoro effettuate oltre l'orario pattuito contrattualmente, fino all'orario di lavoro massimo stabilito per legge. Le ore supplementari devono essere disposte dalla datrice di lavoro o autorizzate a posteriori come tali.

<sup>2</sup> Le ore supplementari devono essere compensate mediante un congedo di durata corrispondente. Se non è possibile raggiungere un accordo sul termine di compensazione, spetta alla datrice di lavoro prendere una decisione in merito. In casi eccezionali, le ore supplementari vengono indennizzate senza supplemento salariale.

### 2.6.4 Lavoro straordinario

<sup>1</sup> Sono definite ore di lavoro straordinario le ore di lavoro effettuate oltre l'orario di lavoro massimo stabilito per legge.

<sup>2</sup> Il lavoro straordinario può essere compensato, previo accordo, mediante un congedo di durata corrispondente. Se non è possibile concedere una compensazione entro un periodo accettabile, viene accordato un supplemento salariale del 25 per cento.

## 2.7 Modelli di orario di lavoro

### 2.7.1 Principi generali

<sup>1</sup> La datrice di lavoro applica i modelli di orario di lavoro di cui ai punti 2.7.2, 2.7.3 e 2.7.4.

<sup>2</sup> Per i lavoratori non subordinati al piano di impiego, la datrice di lavoro fissa il modello di orario di lavoro di volta in volta applicabile.

<sup>3</sup> Nell'ambito del piano di impiego, occorre tenere giusto conto, nella misura delle possibilità aziendali, delle esigenze dei lavoratori.

<sup>4</sup> Nel quadro dei modelli di orario di lavoro, la datrice di lavoro può concedere ai lavoratori forme di lavoro mobili.

### 2.7.2 Orario di lavoro ai sensi del piano di impiego

<sup>1</sup> I lavoratori svolgono le ore di lavoro pattuite contrattualmente nel rispetto del piano di impiego.

<sup>2</sup> Di regola, la datrice di lavoro informa i lavoratori con due settimane di anticipo sui lavori che sono tenuti a svolgere. Se, per ragioni imperative e nei limiti dell'esigibilità, la datrice di lavoro lo ritiene opportuno, essa può prescrivere con breve anticipo, unilateralmente, modifiche al piano di impiego.

<sup>3</sup> In caso di rifiuto o riduzione delle ore previste con meno di 24 ore di preavviso dall'inizio dell'incarico nonché richiesta da parte dei lavoratori di svolgere comunque l'incarico come originariamente pattuito nel piano di impiego, l'attività è considerata come svolta, ove il motivo del rifiuto o della riduzione sia imputabile alla datrice di lavoro.

<sup>4</sup> Ai lavoratori con salario orario può essere richiesto, con breve anticipo, di svolgere lavori supplementari. I lavoratori sono liberi di accettare o rifiutare tali richieste.

<sup>5</sup> Di norma, l'orario di lavoro giornaliero minimo è pari al 50 per cento dell'orario di lavoro giornaliero medio. Quest'ultimo si calcola in base all'orario di lavoro pattuito contrattualmente. Tale regola non si applica ai sabati.

<sup>6</sup> Il saldo orario dei lavoratori non deve mai superare le dieci ore in negativo o le 50 ore in positivo.

<sup>7</sup> Se, in via eccezionale, il saldo dovesse superare il limite massimo previsto in positivo o in negativo come da cpv. 6, la datrice di lavoro e i lavoratori adottano provvedimenti tempestivi e adeguati, al fine di riportare il saldo orario a un livello consentito.

<sup>8</sup> In casi eccezionali, la datrice di lavoro può convenire insieme ai lavoratori il pagamento del saldo orario positivo.

### 2.7.3 Orario di lavoro annuo

<sup>1</sup> I lavoratori che hanno pattuito un orario di lavoro annuo sono tenuti a svolgere le ore convenute contrattualmente, nel rispetto di un eventuale piano di impiego, entro un anno.

<sup>2</sup> Ai lavoratori subordinati al piano di impiego si applicano altresì le disposizioni di cui alle seguenti lett. a, b, e c:

- a. Di regola, la datrice di lavoro informa i lavoratori con due settimane di anticipo sui lavori che sono tenuti a svolgere. Se, per ragioni imperative e nei limiti dell'esigibilità, la datrice di lavoro lo ritiene opportuno, essa può prescrivere con breve anticipo, unilateralmente, modifiche al piano di impiego.
- b. In caso di rifiuto o riduzione delle ore previste con meno di 24 ore di preavviso dall'inizio dell'incarico nonché richiesta da parte dei lavoratori di svolgere comunque l'incarico come originariamente pattuito nel piano di impiego, l'attività è considerata come svolta, ove il motivo del rifiuto o della riduzione sia imputabile alla datrice di lavoro.
- c. Di norma, l'orario di lavoro giornaliero minimo è pari al 50 per cento dell'orario di lavoro giornaliero medio. Quest'ultimo si calcola in base all'orario di lavoro pattuito contrattualmente. Tale regola non si applica ai sabati.

<sup>3</sup> Il saldo orario dei lavoratori non deve mai superare le 60 ore in negativo o le 120 ore in positivo. Se, in via eccezionale, il saldo supera il limite massimo previsto in positivo o in negativo, di comune accordo, la datrice di lavoro e il lavoratore prenderanno adeguati provvedimenti a cadenza regolare, al fine di riportare il saldo orario a un livello consentito.

<sup>4</sup> Il lavoro svolto viene compensato una volta all'anno. Al momento del pagamento, il saldo orario non deve superare le 60 ore in negativo così come in positivo.

<sup>5</sup> Se, in via eccezionale, il saldo dovesse superare il limite massimo di 60 ore in positivo o in negativo, la datrice di lavoro e il lavoratore adottano provvedimenti adeguati per l'anno successivo, al fine di riportare il saldo orario a un livello consentito. In genere, è possibile portare al periodo di saldo successivo un totale di 60 ore. I saldi con 60 ore in positivo vengono pagati solo in via eccezionale. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, eventuali saldi negativi decadono, andando a carico come minimo per metà della datrice di lavoro, salvo che i lavoratori non ne siano comprovatamente responsabili e/o abbiano ricevuto disdetta dalla datrice di lavoro senza preavviso.

<sup>6</sup> I rispettivi dettagli sono disciplinati dalla datrice di lavoro.

### 2.7.4 Orario di lavoro flessibile (OF)

<sup>1</sup> I lavoratori con orario di lavoro flessibile possono organizzare il proprio lavoro autonomamente nel quadro degli orari di lavoro nonché nel rispetto delle esigenze aziendali e di un eventuale orario di presenza obbligatoria.

<sup>2</sup> Il saldo orario dei lavoratori non deve mai superare le 10 ore in negativo o le 50 ore in positivo.

<sup>3</sup> Ai lavoratori può essere accordata una compensazione del saldo orario positivo su base oraria o giornaliera, nel rispetto delle condizioni quadro descritte al cpv. 1 nonché previo accordo con il superiore. Complessivamente, i lavoratori hanno a disposizione massimo dieci giorni di compensazione per anno civile. Le mezze giornate vengono calcolate insieme al numero di giorni di compensazione fruiti.

<sup>4</sup> Se il saldo orario supera le 50 ore in positivo, solitamente queste decadono senza essere compensate. In casi eccezionali, ove disposto o autorizzato a posteriori dalla datrice di lavoro, tali ore non decadono ma vengono riconosciute come ore supplementari. Tali ore supplementari non devono superare un totale di 50 ore.

### 2.7.5 Adeguamento del grado di occupazione

Se, nell'arco di sei mesi, il tasso di occupazione del lavoratore con contratto a tempo parziale supera regolarmente il grado di occupazione pattuito, è possibile richiedere un aumento del grado di occupazione. In caso di rifiuto, la datrice di lavoro è tenuta a fornire le dovute motivazioni per iscritto.

### 2.7.6 Riduzione del grado di occupazione per i lavoratori più anziani

<sup>1</sup> I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il 58° anno di età possono presentare alla datrice di lavoro una richiesta, una tantum, di riduzione del grado di occupazione come minimo del 10 per cento (in proporzione a un'occupazione a tempo pieno).

<sup>2</sup> La datrice di lavoro può, nella misura delle possibilità aziendali, accettare o meno tale richiesta. In caso di rifiuto, è tenuta a fornire le dovute motivazioni.

<sup>3</sup> La datrice di lavoro e i lavoratori stabiliscono l'entrata in vigore del nuovo grado di occupazione ai sensi del cpv. 1.

<sup>4</sup> Le restanti condizioni di impiego nonché la funzione restano invariate nella misura del possibile.

<sup>5</sup> In caso di riduzione del grado di occupazione ai sensi del cpv. 1, su richiesta del lavoratore, il salario assicurato presso la cassa pensioni resta invariato, sempreché le disposizioni normative della cassa pensioni lo permettano. I contributi per la continuazione dell'assicurazione sostenuti da datrice di lavoro e lavoratore vengono assunti dal lavoratore in questione.

<sup>6</sup> Quanto al pensionamento parziale, fa fede il regolamento della cassa pensioni.

### **2.7.7 Orario massimo di lavoro, durata del riposo, turni lavorativi**

<sup>1</sup> L'orario massimo di lavoro giornaliero nel quadro di un turno lavorativo non può superare le 11 ore (esclusi i supplementi di tempo); tuttavia, in alcune giornate lavorative esso può raggiungere un massimo di 12 ore.

<sup>2</sup> La durata di un turno lavorativo giornaliero (orario di lavoro, interruzioni e pause) non può superare le 12 ore; tuttavia, in alcune giornate lavorative esso può raggiungere un massimo di 13 ore. La durata del riposo corrispondente deve essere pari ad almeno 12 ore o, in determinate giornate lavorative, a 11 ore.

## **2.8 Servizio di picchetto**

<sup>1</sup> Nell'ambito del servizio di picchetto i lavoratori si tengono pronti per svolgere eventuali interventi al di fuori del normale orario di lavoro, al fine di eliminare perturbazioni, soccorrere in situazioni di emergenza, effettuare turni di controllo o far fronte ad analoghi eventi particolari.

<sup>2</sup> Se, su disposizione della datrice di lavoro, i lavoratori devono tenersi pronti per un eventuale intervento, essi hanno diritto a una compensazione del servizio di picchetto pari a 5 franchi all'ora.

<sup>3</sup> I rispettivi dettagli sono disciplinati dalla datrice di lavoro.

## **2.9 Vacanze, giorni festivi**

### **2.9.1 Durata delle vacanze**

<sup>1</sup> I lavoratori hanno diritto ai seguenti giorni di vacanza per anno civile:

- fino all'anno civile in cui si compiono 49 anni di età: cinque settimane;
- dall'anno civile in cui si compiono 50 anni di età: sei settimane.

<sup>2</sup> In caso di inizio e/o fine del rapporto di lavoro nel corso di un anno civile, il diritto alle vacanze sarà ridotto in proporzione, pro rata temporis.

<sup>3</sup> I lavoratori con salario orario hanno diritto a un supplemento per i giorni festivi pari al 3,75 per cento nonché a un supplemento per le vacanze rispettivamente del 10,64 per cento (fino all'anno civile in cui si compiono 49 anni di età) e del 13,04 per cento (dall'anno civile in cui si compiono 50 anni di età).

### **2.9.2 Fruizione delle vacanze**

<sup>1</sup> Generalmente, le vacanze vanno prese durante l'anno civile in corso. Almeno una volta all'anno occorre prendere due settimane consecutive.

<sup>2</sup> Prima di definire i giorni di vacanza, vanno sentiti i lavoratori. La datrice di lavoro rispetta le richieste dei lavoratori nella misura delle possibilità aziendali. Qualora non si arrivi a un accordo, sarà la datrice di lavoro a decidere il periodo di vacanza da concedere.

### **2.9.3 Interruzione delle vacanze**

Se, durante le vacanze, il lavoratore si ammala oppure si infortuna, i giorni di vacanza non fruiti saranno concessi in un secondo momento. A tal scopo devono essere soddisfatti i seguenti requisiti:

- il lavoratore non può più godere delle vacanze a causa di malattia o infortunio sopraggiunti; e
- provvede il prima possibile a informare la datrice di lavoro sulla malattia o l'infortunio sopraggiunti nonché a richiedere un certificato medico.

#### **2.9.4 Riduzione delle vacanze**

<sup>1</sup> L'art. 329b CO regola un'eventuale riduzione del diritto alle vacanze, prendendo come base di calcolo l'anno civile.

<sup>2</sup> Se il lavoratore ha preso un congedo non pagato, per la durata della sua assenza non ha alcun diritto alle vacanze.

#### **2.9.5 Compensazione e computo delle vacanze**

<sup>1</sup> La compensazione delle vacanze con prestazioni in contanti è ammessa soltanto in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a patto che non si siano presi giorni di vacanza quando il rapporto di lavoro era ancora in essere per sopravvenuta impossibilità o fruizione inesigibile.

<sup>2</sup> In caso di scioglimento del rapporto di lavoro su iniziativa del lavoratore oppure della datrice di lavoro a causa del lavoratore, i giorni di vacanza percepiti in più rispetto a quelli effettivamente maturati sono computati insieme al salario, a meno che non sia stata la datrice di lavoro a ordinarli.

### **2.10 Giorni festivi**

<sup>1</sup> La datrice di lavoro concede ai lavoratori un massimo di 12 giorni festivi pagati (escl. la festa nazionale). Fanno fede i giorni festivi del luogo di lavoro.

<sup>2</sup> Se i giorni festivi cadono di domenica o in un giorno libero del lavoratore, essi vengono considerati come fruiti.

<sup>3</sup> Ai lavoratori con salario orario si applica il punto 2.9.1 cpv. 3.

### **2.11 Congedo e assenze**

Eventuali assenze (ad es. vacanze o servizio militare) vanno comunicate al superiore con il dovuto anticipo.

#### **2.11.1 Congedo di maternità**

<sup>1</sup> Le lavoratrici hanno diritto a 18 settimane di congedo di maternità pagato. La continuazione del pagamento del salario è pari al 100 per cento del salario netto venuto meno nei giorni di congedo.

<sup>2</sup> Le indennità per perdita di guadagno dell'OrIPG spettano alla datrice di lavoro.

#### **2.11.2 Congedo di paternità**

I lavoratori hanno diritto a due settimane di congedo di paternità pagato nonché a quattro settimane di congedo di paternità non pagato. Il congedo è da utilizzare entro un anno dalla nascita del bambino. Tuttavia, al fine di far valere l'indennità OrIPG, il congedo di paternità pagato andrebbe preso possibilmente entro sei mesi.

#### **2.11.3 Congedo di adozione**

<sup>1</sup> In seguito all'adozione di un bambino, i lavoratori hanno diritto a due settimane di congedo di adozione pagato nonché a quattro settimane di congedo di adozione non pagato. Il congedo è da utilizzare entro un anno dall'adozione del bambino.

<sup>2</sup> Se entrambi i genitori si trovano in un rapporto di lavoro con la datrice di lavoro ai sensi del presente CCL, entrambi hanno diritto ai congedi di cui al cpv. 1.

#### 2.11.4 Congedo di assistenza

<sup>1</sup> In caso di sopraggiunta malattia o infortunio dei figli con gravi problemi di salute, i lavoratori possono beneficiare di un massimo di 14 settimane di congedo di assistenza. L'indennità è disciplinata dall'art. 16n-s LIPG.

<sup>2</sup> Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro inizia nel giorno in cui il lavoratore fa valere per la prima volta il congedo di assistenza.

<sup>3</sup> Se entrambi i genitori, in qualità di lavoratori, beneficiano del congedo di assistenza, quest'ultimo si riduce a sette settimane per ogni genitore.

<sup>4</sup> Il congedo può essere preso tutto in una volta o in singole giornate.

<sup>5</sup> La datrice di lavoro va informata immediatamente sulle modalità di utilizzo del congedo ed eventuali modifiche.

#### 2.11.5 Garanzia di ritorno al lavoro

In caso di utilizzo dei congedi di cui ai punti 2.11.1 (congedo di maternità), 2.11.2 (congedo di paternità), 2.11.3 (congedo di adozione) e 2.11.4 (congedo di assistenza), sussiste la garanzia di ritorno alla propria sede di lavoro indicata nel rispettivo CIL.

#### 2.11.6 Assenze

Evento	Congedo	Pagato?
a. Adempimento degli obblighi di legge	Tempo necessario conformemente alla convocazione	Sì
b. Proprio matrimonio	2 giorni	Sì
c. Partecipazione al matrimonio di genitori, figli o fratelli/sorelle	1 giorno	Sì
d. Per i genitori con bambini che vivono nella stessa economia domestica: attività improrogabili direttamente connesse al bambino o ai bambini, che richiedono la partecipazione di uno o di entrambi i genitori	Tempo effettivamente necessario, previo accordo: max. 5 giorni	No
e. Assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute (ai sensi dell'art. 329h CO), gravemente malato o infortunato	Fino a 3 giorni per caso, max. 10 giorni all'anno	Sì
f. Decesso del partner, di uno dei genitori o di un figlio. Se il decesso avviene durante le vacanze, i giorni di vacanza non fruiti potranno essere utilizzati successivamente	4 giorni	Sì
g. Partecipazione a un funerale in tutti gli altri casi non menzionati alla lett. f	Tempo effettivamente necessario, previo accordo: max. 1 giorno	No
h. Proprio trasloco	Fino a 1 giorno	Sì
i. Per i membri degli organi delle associazioni dei lavoratori contraenti	5 giorni all'anno, più il tempo necessario per le trattative con la datrice di lavoro. In caso di ulteriori esigenze, il congedo viene discusso caso per caso	Sì

j. Corsi di formazione continua in collaborazione con i partner sociali, offerti ai membri delle commissioni del personale dalle associazioni dei lavoratori contraenti	Fino a 3 giorni nell'arco di 2 anni	Sì
---	-------------------------------------	----

### 2.11.7 Congedo non pagato

<sup>1</sup> Se le circostanze aziendali lo permettono, su richiesta scritta, è possibile concedere al lavoratore un congedo non pagato.

<sup>2</sup> Fino a un totale di 30 giorni di congedo non pagato per anno civile, la datrice di lavoro continua a versare i contributi di sua competenza alla cassa pensioni.

<sup>3</sup> In caso di congedo non pagato, la datrice di lavoro può garantire la funzione ricoperta fino a quel momento dal lavoratore. Qualora non possa essere garantito il reimpiego del lavoratore nella funzione precedente al congedo, la datrice di lavoro si impegna a offrire una mansione corrispondente al CIL valido fino a quel momento. Se ciò non è possibile, il rapporto di lavoro viene sciolto nel rispetto del termine di disdetta pattuito.

<sup>4</sup> La datrice di lavoro può concedere a ogni lavoratore un congedo non pagato di massimo un anno.

## 2.12 Formazione continua

<sup>1</sup> La datrice di lavoro promuove attivamente la formazione continua dei lavoratori. La responsabilità per la formazione continua è assunta congiuntamente dai lavoratori e dai rispettivi superiori.

<sup>2</sup> Durante i colloqui svolti regolarmente con i lavoratori, vengono discussi e fissati gli obiettivi di sviluppo nonché le misure formative necessarie (formazione e formazione continua) per raggiungerli.

<sup>3</sup> I lavoratori hanno il diritto e il dovere di adeguarsi ai mutevoli sviluppi e requisiti professionali usufruendo delle offerte di formazione continua. La datrice di lavoro ha l'obbligo di sostenere le attività di formazione continua dei lavoratori.

<sup>4</sup> I corsi di formazione continua stabiliti dalla datrice di lavoro vengono computati e pagati come normale orario di lavoro.

## 2.13 Valutazione del personale

Le prestazioni dei lavoratori vengono valutate almeno una volta all'anno dalla datrice di lavoro. La valutazione serve altresì allo sviluppo individuale dei lavoratori. Se i lavoratori non sono d'accordo con il risultato della valutazione, possono rivolgersi ai rispettivi superiori.

## 2.14 Salario e supplementi di salario

### 2.14.1 Principi generali

<sup>1</sup> L'ammontare del salario dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalle prestazioni dei lavoratori. Restano salvi gli obblighi derivanti da accordi con la clientela nel quadro di modalità di sourcing.

<sup>2</sup> Il pagamento del salario annuo avviene sotto forma di 13 mensilità.

<sup>3</sup> Le singole mensilità vengono versate, non in contanti, il 25 di ogni mese. Se il giorno del pagamento cade in un fine settimana o in un giorno festivo, il versamento viene effettuato il giorno feriale immediatamente precedente. La 13<sup>a</sup> mensilità viene pagata nel mese di novembre e, in caso di assunzione e licenziamento nel corso dell'anno civile, pro rata temporis.

<sup>4</sup> I salari orari sono versati al più tardi dieci giorni dopo la scadenza del periodo contabile. Se il giorno del pagamento cade in un fine settimana o in un giorno festivo, il versamento viene effettuato il giorno feriale immediatamente successivo. La quota della 13<sup>a</sup> mensilità è compresa nel salario orario.

<sup>5</sup> Dal salario lordo vengono detratti i contributi dei lavoratori per le assicurazioni obbligatorie e le altre assicurazioni (sociali).

<sup>6</sup> Il lavoratore deve rimborsare le prestazioni che la datrice di lavoro ha concesso indebitamente nonché le deduzioni salariali indebitamente omesse. Ciò vale in particolare per le prestazioni della datrice di lavoro concesse senza motivi validi oppure per un motivo non realizzato o successivamente venuto meno.

#### **2.14.2 Salario minimo**

<sup>1</sup> Il salario minimo ammonta a CHF 52'000 l'anno.

<sup>2</sup> In caso di rilevamento di lavoratori di ditte terze, agli stessi viene concesso, ai sensi del cpv. 1, un salario minimo allo scadere delle disposizioni transitorie contenute nei contratti con tali ditte, al più tardi dopo un anno.

<sup>3</sup> Per l'erogazione dei servizi al di fuori del portafoglio vigente, le parti contraenti possono accordarsi, caso per caso, su un abbassamento del salario minimo definito, rispettando comunque le condizioni salariali generalmente applicabili nel settore e nel luogo in cui l'attività è svolta.

#### **2.14.3 Regalo in occasione del pensionamento**

In occasione del pensionamento, la datrice di lavoro concede ai lavoratori un regalo, a scelta, del valore di CHF 1'000.

#### **2.14.4 Assegni familiari**

Gli assegni familiari vengono versati in conformità alle disposizioni di legge nazionali e cantonali.

#### **2.14.5 Contributi alla custodia di bambini complementare alla famiglia**

I lavoratori hanno diritto a contributi finanziari alla custodia di bambini complementare alla famiglia, purché siano soddisfatte le dovute condizioni di ammissibilità. I rispettivi dettagli sono disciplinati dalla datrice di lavoro.

#### **2.14.6 Bonus e indennità speciali**

<sup>1</sup> La datrice di lavoro può elargire bonus, assicurati e non, stabiliti nel quadro di sistemi di bonus.

<sup>2</sup> La datrice di lavoro può versare indennità speciali, assicurate e non, pari a un massimo di CHF 10'000 per anno e per lavoratore.

<sup>3</sup> Le modalità di concessione e distribuzione di regali in natura vengono definite dalla datrice di lavoro.

#### **2.14.7 Contributo alle spese di attuazione**

<sup>1</sup> Nell'ambito di applicazione del presente CCL, le parti contraenti prelevano dai lavoratori un contributo alle spese di attuazione mensile pari a:

- 0,2 per cento del salario lordo

<sup>2</sup> Le associazioni dei lavoratori contraenti rimborsano ai propri membri il contributo alle spese di attuazione.

<sup>3</sup> I contributi alle spese di attuazione vengono detratti dal salario e versati in un apposito fondo. I rispettivi dettagli sono disciplinati congiuntamente dalle parti contraenti del CCL.

### 2.14.8 Premio di fedeltà

<sup>1</sup> Dopo dieci anni di impiego e, in seguito, ogni cinque anni, i lavoratori hanno diritto a un premio di fedeltà. La fedeltà all'azienda viene premiata come segue:

Anni di impiego portati a termine	Congedo pagato (per una settimana di cinque giorni) a un grado di occupazione del 100 per cento
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

<sup>2</sup> Gli impiegati a tempo parziale ricevono il premio di fedeltà a seconda del loro grado di occupazione. In caso di fluttuazioni dell'occupazione, viene preso come riferimento il grado di occupazione attuale.

<sup>3</sup> La decisione finale sulla data di distribuzione del premio di fedeltà viene presa dalla datrice di lavoro. La datrice di lavoro deve considerare, nella misura delle possibilità aziendali, le richieste dei lavoratori.

## 2.15 Impedimento al lavoro

### 2.15.1 Obbligo di comunicazione, certificato medico

<sup>1</sup> Qualsiasi inabilità al lavoro va comunicata immediatamente al superiore. Se l'assenza dura più di tre giorni lavorativi, il lavoratore ha l'obbligo di presentare di propria iniziativa un certificato medico. In caso di malattia sopraggiunta all'estero, l'assenza viene riconosciuta soltanto se opportunamente certificata da un medico.

<sup>2</sup> In casi particolari, ovvero per ripetute assenze brevi, la datrice di lavoro si riserva di richiedere un certificato medico già a partire dal primo giorno di assenza.

<sup>3</sup> Se la malattia o l'infortunio non vengono comunicati per tempo, per cui non è possibile darne tempestiva notifica all'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o all'assicurazione infortuni, il lavoratore risponderà delle conseguenze di tale omissione.

### 2.15.2 Medico di fiducia

In caso di inabilità al lavoro dei lavoratori, la datrice di lavoro si riserva di ordinare una visita da un medico di fiducia. I costi sono a carico della datrice di lavoro. In caso di valutazioni discordanti, fa fede il responso del medico di fiducia della datrice di lavoro.

### 2.15.3 Reinserimento

I lavoratori con ridotta abilità al lavoro che, per motivi di salute, non riescono più a svolgere i compiti come in passato, per colpe a loro non imputabili, vengono assegnati ad altro impiego, nei limiti delle possibilità aziendali e ove accettabile sotto il profilo medico.

### 2.15.4 Principi della continuazione del pagamento del salario

<sup>1</sup> Le prestazioni salariali della datrice di lavoro sono da considerarsi come sussidiarie rispetto alle prestazioni correnti o ai pagamenti arretrati di assicurazioni obbligatorie o aziendali. Le prestazioni e i pagamenti arretrati di assicurazioni nazionali e straniere, obbligatorie o aziendali, di uguale natura e destinazione, spettano alla datrice di lavoro oppure vengono computate insieme alle prestazioni della datrice di lavoro; ciò per l'importo e il periodo di versamento delle prestazioni salariali volontarie o pattuite contrattualmente che la datrice di lavoro effettua o ha effettuato nei confronti del lavoratore, a prescindere dalle sue limitazioni delle capacità lavorative e/o prestazionali. In caso di versamento diretto delle prestazioni o dei pagamenti arretrati di assicurazioni obbligatorie o aziendali ai lavoratori, questi ultimi sono tenuti a cedere tali somme alla datrice di lavoro.



<sup>2</sup> Alla datrice di lavoro spetta un diritto di (retro)cessione diretta nei confronti delle assicurazioni obbligatorie o aziendali. Di conseguenza, la datrice di lavoro può richiedere all'organo tenuto a fornire prestazioni l'erogazione delle prestazioni correnti o dei pagamenti arretrati per l'importo delle prestazioni salariali e degli anticipi versati di uguale natura e destinazione.

<sup>3</sup> La datrice di lavoro si riserva di ridurre le prestazioni dello stesso importo ridotto o rifiutato dalle assicurazioni obbligatorie o aziendali.

### **2.15.5 Prestazioni in caso di malattia**

<sup>1</sup> La datrice di lavoro stipula, nei confronti dei propri lavoratori, un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia collettiva per un'indennità giornaliera assicurata pari ad almeno l'80 per cento del salario lordo, per una durata massima della prestazione pari a 730 giorni (incl. eventuale periodo di attesa).

<sup>2</sup> La datrice di lavoro si assume i premi assicurativi per l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia a breve termine per un relativo periodo di 60 giorni.

<sup>3</sup> Una volta trascorso il periodo di breve termine, i premi assicurativi per l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia a lungo termine sono invece assunti per metà dalla datrice di lavoro e per metà dai lavoratori. I premi si orientano ai contratti in essere con le assicurazioni.

<sup>4</sup> In caso di inabilità al lavoro per malattia sopraggiunta, involontaria e certificata da un medico, la datrice di lavoro versa al lavoratore l'indennità giornaliera di malattia ai sensi del cpv. 1. Per i primi 365 giorni di inabilità al lavoro, la datrice di lavoro integra le prestazioni di indennità giornaliera con una continuazione del pagamento del salario affinché, per la durata dell'inabilità al lavoro, il lavoratore impossibilitato riceva, insieme all'indennità giornaliera di malattia, un importo complessivamente pari al 100 per cento del salario netto venuto meno durante il periodo di inabilità al lavoro, che avrebbe percepito in caso di piena capacità lavorativa. Tale misura integrativa di continuazione del pagamento del salario presuppone, da parte dell'assicuratore in materia di indennità giornaliera di malattia, l'obbligo di fornire prestazioni.

<sup>5</sup> Se esistono i dovuti presupposti, durante i restanti 365 giorni sussiste il diritto di cessione dell'indennità giornaliera di malattia ai sensi del cpv. 1. Tutte le prestazioni si rifanno alle condizioni generali di assicurazione (CGA) vigenti del rispettivo assicuratore in materia di indennità giornaliera di malattia.

<sup>6</sup> Il diritto integrativo alla continuazione del pagamento del salario ai sensi del cpv. 4 sussiste soltanto per la durata del rapporto di lavoro. In seguito alla cessazione dello stesso, ai sensi delle condizioni di assicurazione applicabili, è possibile far valere, nei confronti dell'assicuratore, solo una pretesa di indennità giornaliera assicurata, sempreché vi siano i dovuti presupposti.

<sup>7</sup> In caso di malattia durante il periodo di prova, la datrice di lavoro è tenuta a pagare il salario venuto meno durante il periodo di inabilità al lavoro per un massimo di otto settimane.

<sup>8</sup> Ai lavoratori con salario orario e grado di occupazione >20 per cento si applica ugualmente il punto 2.15.5.

<sup>9</sup> I lavoratori con salario orario e grado di occupazione ≤20 per cento, in caso di malattia, non hanno diritto a una continuazione del pagamento del salario, bensì ricevono un supplemento pari al 2,5 per cento. Quanto alla continuazione del pagamento del salario per lavori a cadenza regolare di oltre tre mesi, si applicano invece le disposizioni di legge o la scala di Basilea.

### **2.15.6 Prestazioni in caso di infortunio**

<sup>1</sup> I lavoratori sono assicurati contro le conseguenze degli infortuni (professionali e non professionali) e delle malattie professionali ai sensi della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). I lavoratori a tempo parziale sono assicurati contro gli infortuni non professionali se l'orario di lavoro settimanale soddisfa il requisito minimo posto dalla LAINF.

<sup>2</sup> I premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono pagati per metà dal lavoratore e per metà dalla datrice di lavoro. I premi si orientano ai contratti in essere con le assicurazioni.

<sup>3</sup> In caso di inabilità al lavoro, involontaria e certificata da un medico, per infortunio, la datrice di lavoro versa al lavoratore l'indennità giornaliera per infortunio ricevuta dall'assicurazione.

<sup>4</sup> Per i primi 365 giorni di inabilità al lavoro, la datrice di lavoro integra le prestazioni di indennità giornaliera con una continuazione del pagamento del salario affinché, per la durata dell'inabilità al lavoro, il lavoratore impossibilitato riceva, insieme all'indennità giornaliera per infortunio, un importo

complessivamente pari al 100 per cento del salario netto venuto meno nel suddetto periodo, che avrebbe percepito in caso di piena capacità lavorativa. Tale misura integrativa di continuazione del pagamento del salario presuppone, da parte dell'assicuratore infortuni, l'obbligo di fornire prestazioni.

<sup>5</sup> Il diritto integrativo alla continuazione del pagamento del salario ai sensi del cpv. 4 sussiste soltanto per la durata del rapporto di lavoro. In seguito alla cessazione dello stesso, è possibile far valere, nei confronti dell'assicuratore, solo una pretesa di indennità giornaliera assicurata, sempreché vi siano i dovuti presupposti.

### **2.15.7 Continuazione del pagamento del salario in caso di servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile**

<sup>1</sup> Qualora i lavoratori prestino servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile svizzero obbligatorio o le lavoratrici prestino servizio militare o Servizio Croce Rossa, viene concessa una continuazione del pagamento del salario come disposto di seguito:

- Durante la scuola reclute e durante i periodi di servizio a essa equiparabili: 80 per cento del salario netto in caso di normale attività lavorativa. I lavoratori con diritto all'assegno per i figli, ai sensi dell'art. 6 LIPG, vengono pagati al 100 per cento.
- Durante gli altri servizi obbligatori: 100 per cento del salario netto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di servizio.

<sup>2</sup> Sono considerati periodi di servizio equiparabili alla scuola reclute la formazione di base di coloro che assolvono all'obbligo di prestare servizio senza interruzioni (militari in ferma continuata), la scuola sottufficiali e la scuola ufficiali, i servizi di avanzamento o il servizio civile, ai sensi della legge sul servizio civile, per il numero di giorni corrispondenti alla scuola reclute.

<sup>3</sup> Le indennità per perdita di guadagno dell'OrIPG spettano, in linea di principio, alla datrice di lavoro.

<sup>4</sup> In caso di prestazioni che esimono dall'obbligo di servizio o per le quali non è previsto un computo sul servizio obbligatorio, il salario subisce una riduzione. Il diritto al pagamento del salario corrisponde, in tal caso, alle eventuali prestazioni dell'OrIPG.

### **2.15.8 Recupero delle prestazioni in caso di decesso**

In caso di decesso del lavoratore, la datrice di lavoro versa ai superstiti complessivamente un sesto del salario annuo (almeno CHF 10'000, in proporzione al grado di occupazione). Sono considerati superstiti, nel seguente ordine:

- il coniuge o il partner registrato;
- i figli, a patto che il lavoratore deceduto, fino alla sua morte, abbia avuto diritto all'assegno per i figli;
- il partner, se la coppia viveva da almeno cinque anni nella stessa economia domestica o aveva stipulato un contratto di concubinato scritto;
- altre persone nei confronti delle quali il lavoratore deceduto ha assolto, fino alla sua morte, un obbligo di assistenza.

## **2.16 Previdenza professionale**

Ai sensi delle disposizioni di legge e normative, i lavoratori sono inseriti in uno dei piani di prestazioni della cassa pensioni.

## **2.17 Diritti e obblighi**

### **2.17.1 Obbligo di diligenza e fedeltà**

<sup>1</sup> Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnato e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi della datrice di lavoro. Deve trattare con cura gli strumenti che la datrice di lavoro mette a sua disposizione nonché amministrare con diligenza il denaro che la stessa gli affida.

<sup>2</sup> I lavoratori rispondono dei danni che provocano scientemente o per grave negligenza alla datrice di lavoro o ai clienti della stessa. In caso di recidiva, possono rispondere altresì dei danni causati per

negligenza. Nella misura consentita dalla legge, la datrice di lavoro può far valere le proprie pretese al momento del pagamento del salario.

### **2.17.2 Obbligo del segreto - Riservatezza**

<sup>1</sup> Il lavoratore ha l'obbligo di non utilizzare o divulgare a terzi i fatti per i quali vige l'obbligo del segreto e di cui viene a conoscenza mentre è al servizio della datrice di lavoro. Tra i fatti per cui vige l'obbligo del segreto rientrano, in particolare, le informazioni non accessibili al pubblico su attività dell'impresa, strategie aziendali, organizzazione, finanze e contabilità nonché clientela di SPS Switzerland AG. Tale obbligo sussiste anche in seguito allo scioglimento del contratto di lavoro, nella misura in cui sia necessario tutelare gli interessi legittimi della datrice di lavoro.

<sup>2</sup> Fanno fede le norme di legge, in particolare le disposizioni in materia di segreto postale e segreto bancario. In tal senso la datrice di lavoro può richiedere ai lavoratori di firmare determinati accordi di riservatezza.

### **2.17.3 Concessione e accettazione di regali**

<sup>1</sup> Non è ammesso che i lavoratori, nel quadro della loro attività lavorativa, pretendano, accettino o si facciano promettere regali o altri vantaggi, per loro stessi o per altre persone. È altresì vietato offrire, promettere o concedere regali o altri vantaggi nel quadro dell'attività lavorativa.

<sup>2</sup> Le liberalità sono ammesse, sempreché abbiano carattere di mancia e di cortesia usuali o comuni nel settore o nel Paese. In caso di dubbio, prima di accettarli occorre consultare il superiore.

### **2.17.4 Attività accessoria**

<sup>1</sup> Se, accessoriamente alla loro attività principale presso la datrice di lavoro, i lavoratori decidono di esercitare un'altra attività indipendente o dipendente, essi sono tenuti a comunicarlo anticipatamente alla datrice di lavoro. La datrice di lavoro può, in casi giustificati, interdire ai lavoratori l'esercizio di attività accessorie.

<sup>2</sup> È vietato svolgere attività accessorie, qualora il lavoratore leda in tal modo l'obbligo di fedeltà verso la datrice di lavoro. È escluso lo svolgimento di qualsiasi attività al servizio di un'azienda che faccia concorrenza alla datrice di lavoro. Non è ammesso superare complessivamente l'orario di lavoro massimo stabilito per legge.

<sup>3</sup> Prima della stipula del contratto, i lavoratori sono tenuti a informare in merito a eventuali altre attività lavorative che essi svolgono.

<sup>4</sup> Se tali attività influiscono su prestazioni lavorative, reperibilità sul posto di lavoro e/o orario di lavoro pattuito, è necessario stipulare un accordo individuale scritto.

### **2.17.5 Attività in seno a consigli di amministrazione o consigli di fondazione**

<sup>1</sup> Un'eventuale attività privata in seno a consigli di amministrazione deve essere autorizzata dal superiore nonché dal dipartimento delle risorse umane. Fanno fede, per analogia, le disposizioni sulle attività accessorie. L'indennità percepita è destinata ai lavoratori.

<sup>2</sup> Qualora sia la datrice di lavoro a incaricare i lavoratori, nel quadro della loro funzione, di prestare servizio in seno a un consiglio di amministrazione, i proventi di tale attività saranno dedotti dal salario. Eventuali onorari percepiti in seno a consigli di amministrazione spettano alla datrice di lavoro. Eventuali rimborsi spese sono invece destinati ai lavoratori.

### **2.17.6 Incarichi pubblici, mandati politici, attività presso organizzazioni no profit e attività di insegnamento svolte regolarmente**

<sup>1</sup> Le attività senza scopo lucrativo (incarichi pubblici, mandati politici e attività importanti presso organizzazioni no profit) vanno comunicate al superiore nonché al dipartimento delle risorse umane prima dell'elezione nonché di accettare un'eventuale nomina.

<sup>2</sup> Se tali attività influiscono su prestazioni lavorative, reperibilità sul posto di lavoro e/o orario di lavoro pattuito, è necessario stipulare un accordo individuale scritto.

### **2.17.7 Attività retribuite svolte saltuariamente**

Di regola, le indennità derivanti da attività di insegnamento, relazioni nel quadro di conferenze e seminari o simili compiti, svolti saltuariamente, come pure i rispettivi rimborsi spese possono essere percepiti dai relatori stessi.

### **2.17.8 Proprietà intellettuale**

<sup>1</sup> I diritti accertati o in corso di acquisizione su invenzioni, design, marchi, opere e servizi, ai sensi della legge sul diritto di autore, nonché le topografie che i lavoratori rivendicano per sé o in collaborazione con terzi nel quadro dello svolgimento della loro attività lavorativa appartengono (per legge o per cessione) a tutti gli effetti, pienamente ed esclusivamente alla datrice di lavoro; ciò a prescindere dal fatto che tali diritti accertati o in corso di acquisizione siano costituiti o meno nel quadro dell'assolvimento degli obblighi lavorativi contrattuali.

<sup>2</sup> I lavoratori sono tenuti a informare tempestivamente e per iscritto la datrice di lavoro in merito alla costituzione di tali diritti. L'obbligo di informazione vale altresì qualora sussista il dubbio che i diritti accertati o in corso di acquisizione siano stati effettivamente costituiti nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

<sup>3</sup> Ove non richiesto per legge, ai lavoratori non spetta alcuna retribuzione aggiuntiva oltre il salario pattuito in sede contrattuale. Eventuali diritti retributivi previsti per legge sono concessi soltanto nel momento in cui sia possibile attestare, con sufficiente certezza, il valore dei diritti accertati o in corso di acquisizione.

<sup>4</sup> I lavoratori sono tenuti, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, a prendere tutti i provvedimenti e a fornire il dovuto sostegno per la costituzione, l'accertamento, la salvaguardia, l'adempimento o la registrazione dei diritti accertati o in corso di acquisizione.

<sup>5</sup> I lavoratori cedono alla datrice di lavoro tutti i diritti della personalità (ad es. il diritto morale dell'autore) che abbiano a che fare con i diritti accertati o in corso di acquisizione summenzionati. Qualora l'obbligo di cessione sia subordinato a delle limitazioni di legge, i lavoratori rinunciano all'esercizio dei diritti della personalità.

<sup>6</sup> Le disposizioni di cui sopra sono applicabili, per analogia, al know-how creato dai lavoratori, sempreché lo stesso non spetti già per legge alla datrice di lavoro.

### **2.17.9 Canali virtuali**

La datrice di lavoro disciplina l'uso privato dei canali e dei mezzi di comunicazione virtuali sul posto di lavoro.

## **2.18 Pari opportunità**

<sup>1</sup> La datrice di lavoro rispetta il principio delle pari opportunità per i lavoratori.

<sup>2</sup> Essa garantisce che i lavoratori non siano pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa di loro determinate caratteristiche personali, segnatamente con riferimento al sesso, alla provenienza, alla lingua, allo stato di salute, allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

<sup>3</sup> Il divieto di discriminazione si applica, in particolare, alle seguenti attività: messa a concorso di posti di lavoro, assunzione, suddivisione dei compiti, definizione delle condizioni di lavoro, retribuzione, formazione e formazione continua, promozione e dimissioni.

<sup>4</sup> La datrice di lavoro adotta i dovuti provvedimenti per garantire il principio delle pari opportunità ed evitare comportamenti discriminatori. I provvedimenti attuati propriamente al fine di garantire l'effettiva parità di trattamento non costituiscono alcuna discriminazione.

## **2.19 Protezione della personalità**

<sup>1</sup> La datrice di lavoro protegge la personalità dei lavoratori e ha il dovuto riguardo segnatamente per la loro salute fisica e psichica.

<sup>2</sup> In particolare, vigila affinché i lavoratori non subiscano mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro.

## 2.20 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Per la tutela della salute e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, la datrice di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti realizzabili a livello tecnico e organizzativo, applicabili secondo lo stato della tecnica nonché adeguati alle condizioni dell'azienda e che l'esperienza ha dimostrato essere necessari. La stessa tutela le particolari esigenze di protezione delle lavoratrici in stato di gravidanza. La datrice di lavoro consulta i lavoratori o i rappresentanti del personale per le questioni concernenti la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro.

## 2.21 Abbigliamento da lavoro

Se la datrice di lavoro mette a disposizione del lavoratore abiti da lavoro, questi sono da indossare e da mantenere con la dovuta cura, nel rispetto delle istruzioni dei superiori o ai sensi del regolamento specifico in materia di abbigliamento.

## 2.22 Partecipazione aziendale

<sup>1</sup> Presso le sedi con minimo 50 lavoratori, questi possono costituire internamente una commissione del personale (CoPe). La CoPe si costituisce autonomamente e si compone di minimo tre e massimo sette membri. Dietro presentazione dei punti all'ordine del giorno, la CoPe può chiedere alla datrice di lavoro di avviare un dialogo.

<sup>2</sup> Se l'adempimento dei compiti lo richiede e l'attività professionale lo permette, i rappresentanti dei lavoratori possono svolgere la loro attività durante il normale orario di lavoro. A tale scopo, la datrice di lavoro mette a disposizione la dovuta infrastruttura presso la sede.

## 2.23 Protezione dei dati e monitoraggio elettronico

<sup>1</sup> Il lavoratore deve fornire alla datrice di lavoro tutti i dati personali necessari per lo svolgimento del rapporto di lavoro nonché comunicare eventuali modifiche degli stessi. I dati personali vengono inseriti nel sistema di informazione elettronico concernente il personale.

<sup>2</sup> La datrice di lavoro garantisce la protezione dei dati personali. Essa limita l'elaborazione, la conservazione e il salvataggio dei dati personali agli scopi in azienda strettamente necessari e giuridicamente ammessi. Per maggiori dettagli e informazioni sulla protezione dei dati, consultare la dichiarazione sulla protezione dei dati di SPS Switzerland AG elaborata appositamente per i lavoratori. Quanto alla stessa, i sindacati hanno un diritto di audizione.

<sup>3</sup> La datrice di lavoro adotta i dovuti provvedimenti per proteggere i dati personali dei lavoratori da accessi e divulgazione illeciti. Essa prende le dovute precauzioni, affinché consultino e accedano ai dati personali soltanto coloro che necessitano degli stessi ai fini dello svolgimento dei propri compiti nonché le persone autorizzate per iscritto dai lavoratori. Il diritto di accesso e di consultazione è da limitarsi a una cerchia di persone più stretta possibile.

<sup>4</sup> Per l'elaborazione, la conservazione e il salvataggio dei dati personali, la datrice di lavoro può coinvolgere terzi, purché imponga agli stessi l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni in materia di protezione dei dati, ai sensi del presente CCL e della dichiarazione sulla protezione dei dati per i lavoratori, e ne garantisca il dovuto rispetto.

<sup>5</sup> Il lavoratore, o una persona incaricata, ha il diritto di consultare i propri dati personali nonché di richiedere la rettifica dei dati errati.

<sup>6</sup> Nel rispetto delle disposizioni di legge, la datrice di lavoro può impiegare mezzi ausiliari elettronici (come videocamere) per monitorare la sicurezza e, in casi eccezionali, per controllare le prestazioni e la qualità o, altrimenti, per scopi formativi. Nel mettere in pratica tali misure, essa ha cura di tutelare i diritti della personalità dei lavoratori nonché di rispettare il principio di proporzionalità.

## 2.24 Cessazione del rapporto di lavoro

### 2.24.1 Cessazione senza disdetta

Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta nei seguenti casi:

- a. Al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento AVS
- b. In caso di decesso
- c. Alla scadenza del contratto
- d. Con il diritto a una rendita AI intera

### 2.24.2 Disdetta e termini di disdetta

<sup>1</sup> Possono disdire il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia la datrice di lavoro che il lavoratore.

<sup>2</sup> Per la datrice di lavoro e i lavoratori valgono i seguenti termini di disdetta:

- Durante il periodo di prova: sette giorni
- Durante il primo anno di lavoro: un mese, alla fine di ogni mese
- A partire dal secondo anno di lavoro: tre mesi, alla fine di ogni mese
- Per i lavoratori dai 50 anni di età in su, con minimo 20 anni di servizio, qualora la disdetta sia stata presentata dalla datrice di lavoro per motivi economici o di riorganizzazione aziendale e il lavoratore non richieda un termine più breve: cinque mesi

<sup>3</sup> Nel contratto individuale di lavoro (CIL) è possibile stabilire, di concerto, termini di disdetta più lunghi.

<sup>4</sup> La datrice di lavoro e il lavoratore, di comune accordo, possono terminare il rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Il contratto di disdetta necessita della forma scritta.

### 2.24.3 Forma della disdetta

La disdetta deve avvenire per iscritto e, su richiesta del lavoratore, deve essere motivata per iscritto.

### 2.24.4 Protezione dalla disdetta

<sup>1</sup> In caso di scioglimento del rapporto di lavoro su iniziativa della datrice di lavoro durante un periodo di inabilità al lavoro per malattia o infortunio, saranno rispettati i periodi di divieto di disdetta (art. 336c CO). Resta salvo l'adeguamento del rapporto di lavoro al sopraggiungere di un'invalità totale o parziale, la quale dia diritto alle prestazioni di rendita AI o della cassa pensioni.

<sup>2</sup> I membri della commissione del personale o di una rappresentanza dei lavoratori in seno al consiglio di fondazione della cassa pensioni nonché i lavoratori appartenenti a un comitato aziendale o di settore di un sindacato contraente, riconosciuti come tali presso la datrice di lavoro, non possono essere licenziati né subire altri svantaggi derivanti dall'attività ordinariamente svolta in seno agli organi summenzionati (cfr. art. 336 cpv. 2 CO).

## 2.25 Divergenze tra datrice di lavoro e lavoratori

<sup>1</sup> In caso di divergenze di opinioni e/o controversie legate al presente rapporto di lavoro, le parti sono tenute a cercare un dialogo diretto.

<sup>2</sup> In caso di controversie, il lavoratore può coinvolgere in qualsiasi momento una persona di fiducia.

<sup>3</sup> Per le controversie tra la datrice di lavoro e i singoli lavoratori sono competenti i tribunali civili ordinari.

## 2.26 Accordo sociale

<sup>1</sup> La datrice di lavoro prende le dovute precauzioni affinché non si verifichino licenziamenti legati a motivi economici o di riorganizzazione aziendale.

<sup>2</sup> Qualora la datrice di lavoro disdica il rapporto di lavoro a 10 o più lavoratori per gli stessi motivi economici o di riorganizzazione aziendale, si applica il presente articolo di questo CCL.

<sup>3</sup> In caso di perdita del posto di lavoro per motivi economici o di riorganizzazione aziendale, si applicano i seguenti termini di disdetta ai sensi del cpv. 2: per i lavoratori con oltre 15 anni di servizio e a partire dai 55 anni di età, si applica un termine di disdetta di quattro mesi. Per i lavoratori con oltre 15 anni di servizio e di oltre 60 anni di età, si applica un termine di disdetta di cinque mesi.

<sup>4</sup> Gli anni di servizio maturati vengono riconosciuti nel quadro dell'accordo sociale, ai sensi del punto 2.1 cpv. 4.

<sup>5</sup> La datrice di lavoro aiuta i lavoratori, ai quali è stata presentata disdetta ai sensi del cpv. 2 del presente punto, nella ricerca di un altro impiego, segnatamente presso altre società del gruppo SPS Switzerland AG.

<sup>6</sup> La datrice di lavoro promuove iniziative formative che mirino a migliorare le opportunità dei lavoratori sul mercato del lavoro.

<sup>7</sup> Qualora un lavoratore, per il quale sia stata disposta una disdetta ai sensi del cpv. 2 del presente punto, prima o durante il periodo di disdetta trovi un nuovo impiego, interno o esterno all'azienda, la datrice di lavoro rinuncerà al rispetto del termine di disdetta del lavoratore o della lavoratrice. Sono fatti salvi importanti motivi aziendali che ostino a tale rinuncia.

<sup>8</sup> I lavoratori per i quali è stata disposta una disdetta ai sensi del cpv. 2 del presente punto hanno diritto a partecipare a colloqui di assunzione durante l'orario di lavoro retribuito. In caso di esercizio di tale diritto, la datrice di lavoro può richiedere al lavoratore in questione di presentare un opportuno documento giustificativo.

## 3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

### 3.1 Negoziati salariali

<sup>1</sup> Ogni anno, entro il 15 dicembre, le parti contraenti del CCL si riservano di convocare, per iscritto, negoziati su misure collettive inerenti alla retribuzione per l'anno successivo.

<sup>2</sup> I criteri per lo svolgimento dei negoziati salariali sono il modello aziendale di SPS Switzerland AG, la situazione di mercato e il contesto economico.

<sup>3</sup> Le parti contraenti del CCL possono anche decidere di definire un periodo di validità più lungo di salari e supplementi di salario.

<sup>4</sup> Se, nel quadro dei negoziati salariali, le parti contraenti del CCL non dovessero trovare nessun accordo, ogni parte contraente può attivare il meccanismo di conciliazione ai sensi del punto 3.4, al più tardi in data 28 febbraio.

### 3.2 Collaborazione tra le parti contraenti del CCL

#### 3.2.1 Commissione paritetica

Le parti contrattuali danno vita a una commissione paritetica, la quale si riunisce come minimo una volta, ma di regola due volte, all'anno. Essa definisce le misure di controllo e vigila sull'adempimento del presente CCL; inoltre è la prima istanza a cui rivolgersi in caso di conflitti e questioni interpretative inerenti al CCL. Un regolamento definisce la composizione e i compiti della commissione paritetica; esso è parte integrante del CCL. La commissione paritetica nomina tra i propri membri, all'unanimità, un presidente e un vicepresidente. Il presidente deve essere nominato fra i datori di lavoro.

#### 3.2.2 Diritti di partecipazione

I sindacati contraenti godono di diritti di partecipazione di diverso livello:

- Partecipazione (livello 3): le parti contraenti del CCL prendono decisioni all'unanimità.
- Audizione (livello 2): prima di prendere una decisione definitiva vengono sentiti i sindacati contraenti. Se le proposte dei sindacati contraenti non vengono accolte, il parere negativo va motivato.
- Informazione esauriente (livello 1).

Il tipo di diritto dipende dalla materia di partecipazione ai sensi del seguente punto 3.2.3.

#### 3.2.3 Materie di partecipazione

Materie di partecipazione	Livello di partecipazione
Modifiche e integrazioni al CCL di SPS Switzerland AG	3
Negoziati salariali	3
Regolamenti e dichiarazione sulla protezione dei dati per i lavoratori di SPS Switzerland AG	2
Trasferimento dell'azienda o di una parte di essa a terzi (ai sensi dell'art. 333a cpv. 1 CO)	1
– Fusioni e acquisizioni	
– Ristrutturazioni	
– Outsourcing	



<b>Materie di partecipazione</b>	<b>Livello di partecipazione</b>
Trasferimento dell'azienda o di una parte di essa a terzi a patto che, in seguito al trasferimento, siano previste misure per i lavoratori (ai sensi dell'art. 333a cpv. 2 CO)	1
Licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 335d CO	1
Licenziamento di minimo dieci lavoratori (all'interno della stessa sede, a partire da cinque) nel giro di tre mesi per lo stesso motivo	1

### 3.3 Pace del lavoro e disponibilità alle trattative

<sup>1</sup> Le parti contraenti del CCL si impegnano, per tutto il periodo di validità del presente CCL, a mantenere la pace assoluta del lavoro e di astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. Il principio di pace assoluta del lavoro abbraccia altresì eventuali materie non disciplinate dal presente CCL.

<sup>2</sup> Se, in via eccezionale, una questione contrattuale importante rende necessaria una modifica o un'integrazione del presente CCL, le parti provvedono a negoziare sulla stessa. Eventuali modifiche o integrazioni al CCL sono da effettuarsi per iscritto.

<sup>3</sup> Le parti contraenti del CCL si impegnano a una conciliazione tempestiva di eventuali conflitti imminenti o già in atto.

### 3.4 Conflitti tra le parti contraenti del CCL

<sup>1</sup> In caso di controversie tra le parti contraenti del CCL concernenti questioni legate al CCL, prima di sottoporre il caso alla commissione paritetica per raggiungere una conciliazione, le parti sono chiamate a cercare di trovare un accordo.

<sup>2</sup> In caso di controversie tra le parti contraenti del CCL non risolvibili dalla commissione paritetica, è possibile adire un tribunale arbitrale con sede a Zurigo entro 30 giorni dalla definizione del disaccordo. In tali casi è escluso il ricorso alle corti di giustizia ordinarie.

<sup>3</sup> Il tribunale arbitrale è competente per:

- la valutazione delle divergenze di opinioni o delle controversie tra le parti del CCL, nei casi in cui non sia stato possibile trovare un accordo dinnanzi alla commissione paritetica;
- la valutazione delle decisioni della commissione paritetica contro la datrice di lavoro e/o i lavoratori.

<sup>4</sup> Il tribunale arbitrale si compone di tre membri. Esso è costituito da un presidente nominato congiuntamente dalle parti contraenti del CCL nonché da un membro inviato dalla datrice di lavoro e da un altro inviato dai lavoratori, rispettivamente considerato irrifutabile. Quanto al resto, l'arbitrato è definito dal codice di procedura civile svizzero.

<sup>5</sup> Per il resto, il tribunale arbitrale definisce l'arbitrato autonomamente. Quest'ultimo deve essere semplice e di breve durata. Se la complessità del caso lo rende necessario, le parti possono procedere a uno scambio di scritti (petizione e risposta), seguito da un'udienza orale, nella quale vengono sentiti eventuali testimoni e periti, e le parti possono prendere posizione oralmente.

<sup>6</sup> In caso di divergenze inerenti ai negoziati salariali collettivi, il tribunale arbitrale, dopo aver sentito oralmente le parti contraenti del CCL senza scambio di scritti, è chiamato a pronunciarsi entro 30 giorni dalla data in cui si è costituito.

<sup>7</sup> Il tribunale arbitrale può intraprendere in qualsiasi momento un tentativo di riconciliazione. La decisione del tribunale arbitrale è definitiva, salvo impugnazione mediante ricorso al Tribunale federale ai sensi dell'art. 389 e segg. CPC.

### **3.5 Periodo di validità**

<sup>1</sup> Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2023 e resta valido fino al 31 dicembre 2025.

<sup>2</sup> Le parti sono tenute ad avviare negoziati per un nuovo CCL al più tardi sei mesi prima della scadenza del periodo di validità.