

Le condizioni di lavoro in Svizzera oggi (swisscom) Allegato 6

Contratto collettivo di lavoro

stipulato tra



Swisscom SA, sede principale, 3050 Berna

Swisscom

e



SINDACATO DELLA COMUNICAZIONE

Sindacato della Comunicazione, Looslistrasse 15, Casella postale
370, 3027 Berna



transfair, **Sindacato cristiano dei servizi pubblici e del
terziario della Svizzera**, Hopfenweg 21, casella postale, 3000
Berna 14;

sindacati contraenti

L'associazione del personale della Confederazione (APC) si affilia al presente Contratto collettivo di lavoro (contratto d'affiliazione tra le parti CCL da una parte e l'APC dall'altra del 9 novembre 2005).

Indice

1 CAMPO D'APPLICAZIONE	4
2 CONDIZIONI CONTRATTUALI (NORMATIVE) DI LAVORO	5
2.1 Contratto collettivo di lavoro/contratto individuale di lavoro	5
2.1.1 In generale	5
2.1.2 Tempo di prova	5
2.1.3 Rapporto di lavoro a tempo determinato	5
2.2 Protezione dei dati e della personalità	5
2.3 Salario e indennità	6
2.4 Versamento ulteriore del salario	6
2.4.1 Malattia e infortunio	6
2.4.2 Servizio militare, protezione civile, servizio civile sostitutivo ecc.	7
2.4.3 Versamento del salario in caso di decesso	7
2.5 Orario di lavoro	8
2.6 Vacanze e giorni festivi	8
2.6.1 Vacanze	8
2.6.2 Giorni festivi	8
2.7 Congedo e assenze	9
2.7.1 Congedo maternità	9
2.7.2 Congedo di paternità	9
2.7.3 Assenze pagate	9
2.7.4 Formazione e perfezionamento	10
2.7.5 Congedo non pagato	10
2.7.6 Carica pubblica	10
2.8 Fedeltà verso l'azienda	10
2.9 Dovere di fedeltà	10
2.9.1 Obbligo di segretezza e di restituzione	10
2.9.2 Accettazione di regali	11
2.9.3 Occupazione accessoria	11
2.9.4 Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro o del settore d'attività	11
2.10 Diritti relativi a invenzioni, a design e ad altri beni immateriali	11
2.10.1 Invenzioni e design	11
2.10.2 Diritti d'autore	12
2.11 Responsabilità	12
2.12 Conclusione o modifica del rapporto di lavoro	12
2.12.1 Scadenza	12
2.12.2 Modifica	12
2.12.3 Disdetta	13
3 DISPOSIZIONI CONTRATTUALI (COSTITUTIVE D'OBBLIGAZIONI)	13
3.1 Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità	13
3.2 Partecipazione	14
3.2.1 In generale	14
3.2.2 Sindacati	14
3.2.3 Commissioni aziendali	14
3.3 Trattative salariali	14
3.4 Piano sociale	15
3.5 Obbligo di salvaguardare la pace sociale	15
3.6 Commissione paritetica di conciliazione e tribunale arbitrale	15
3.6.1 Commissione paritetica di conciliazione	15

3.6.2	Tribunale arbitrale	16
3.6.3	Composizione e procedura	16
3.7	Disponibilità a trattare.....	16
4	DISPOSIZIONI FINALI.....	16
4.1	Periodo di validità e disdetta	16
4.2	Disposizioni transitorie	16
5	APPENDICI	17
	SALARIO E INDENNITÀ.....	18
	ORARIO DI LAVORO.....	21
	PARTECIPAZIONE.....	25
	CONTRIBUTI DI SOLIDARIETÀ.....	32
	CONCILIAZIONE E ARBITRATO.....	34
	DISPOSIZIONI TRANSITORIE	36
	OBBLIGO D'AZIONE IN BASE ALL'ART. 1 CCL	37
	RAPPORTI CONTRATTUALI PARTICOLARI	38

1 Campo d'applicazione

A livello di personale

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

Eccezioni

Il presente CCL non si applica:

- ai membri della Direzione del Gruppo, ai quadri superiori (Top Management) e medi che rivestono una funzione di preposto come pure agli specialisti e ai responsabili di progetti la cui funzione è equiparata a quella di preposto;
- alle persone in formazione UFFT¹;
- alle collaboratrici impiegate e ai collaboratori impiegati a tempo parziale che prestano in media meno di 8 ore di lavoro alla settimana;
- al personale ausiliario assunto per un periodo fino a tre mesi e ai praticanti nonché agli studenti con un'occupazione accessoria immatricolati presso un'università, un politecnico federale o una scuola universitaria professionale ai sensi della legge federale del 6.10.1995 sulle scuole universitarie professionali e che non sono impiegati presso Swisscom per più di 624 ore per anno civile.

A livello di azienda

Swisscom provvede affinché le società riportate nell'appendice 7 aderiscano al presente CCL. Lo stesso vale in caso di scorporazione (scissione, trasferimento di patrimonio) in una società con partecipazione maggioritaria in Svizzera, se è rilevato personale di Swisscom. In caso di scorporazione, Swisscom invita le società con partecipazione minoritaria ad applicare integralmente o in parte le disposizioni normative del presente CCL. In caso d'acquisizione (acquisto d'azioni, fusione, trasferimento del patrimonio) di una società in Svizzera, Swisscom provvede affinché questa conduca trattative con i sindacati contraenti al fine di trovare una soluzione adeguata; ciò vale se Swisscom detiene una partecipazione maggioritaria ed il corpo del personale comprende 30 impieghi a tempo pieno, esclusi i quadri.

¹ Formazioni riconosciute dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia

2 Condizioni contrattuali (normative) di lavoro

2.1 Contratto collettivo di lavoro/contratto individuale di lavoro

2.1.1 In generale

Stipulazione del CIL	Swisscom stipula con ogni collaboratrice e collaboratore assoggettata/o al presente CCL un contratto individuale di lavoro scritto (CIL) sulla base del presente CCL. Eccezionalmente Swisscom può stipulare con collaboratrici e collaboratori un CIL in base all'appendice 8.
Contenuto minimo	Il CIL regola come minimo l'inizio del rapporto di lavoro (per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del rapporto di lavoro), il grado d'occupazione, la durata del tempo di prova, il livello di funzione, il salario, il settore d'attività e il luogo di lavoro. Se la collaboratrice/il collaboratore desidera la modifica del grado d'occupazione, Swisscom tiene conto di tali richieste nella misura in cui la situazione aziendale lo consente.
Consegna del CCL	Al momento della stipulazione del CIL, la collaboratrice/il collaboratore riceve un esemplare del presente CCL e delle relative appendici e conferma il ricevimento mediante la sua firma. Chi non è membro di uno dei sindacati contraenti o di un'associazione associata al presente CCL, dichiara con la firma di essere d'accordo con le disposizioni normative e con la trattenuta del contributo di solidarietà.
Modificazioni del CCL	Le modifiche del presente CCL sono comunicate per tempo alle collaboratrici e ai collaboratori.

2.1.2 Tempo di prova

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

2.1.3 Rapporto di lavoro a tempo determinato

Tempo di prova	Un CIL a tempo determinato la cui durata è inferiore a sei mesi è di regola stipulato senza tempo di prova.
Prolungamento	Di regola un CIL a tempo determinato può essere prolungato una volta con l'indicazione di una nuova scadenza.
Computo	Nel calcolo della durata d'assunzione si tiene conto dei rapporti di lavoro a tempo determinato, a meno che non si verifica un'interruzione di oltre dodici mesi.

2.2 Protezione dei dati e della personalità

Principi	Il rapporto di lavoro deve essere caratterizzato dal rispetto e dalla tolleranza. Le collaboratrici e i collaboratori non devono essere discriminate/i né direttamente né indirettamente in ragione delle caratteristiche personali quali il sesso, l'età, la
----------	---

provenienza, la lingua e la cultura. Tutte le parti coinvolte forniscono il loro contributo in tal senso.

Protezione della personalità

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

Ricorso ad una persona di fiducia

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

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

Dati personali
Protezione dei dati

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

Attestato di lavoro

Swisscom allestisce attestati di lavoro privi di messaggi codificati.

2.3 Salario e indennità

Parità di trattamento

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

Determinazione del salario

Il salario è fissato in base alla funzione, all'esperienza, alle prestazioni individuali e al successo collettivo. La determinazione del salario in base al giudizio fornito sulle prestazioni individuali nell'ambito della valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori non devono essere impiegati per discriminare le collaboratrici e i collaboratori in base al sesso.

Assegno per i figli

Swisscom corrisponde un assegno per figli.

Appendice "Salario e indennità"

I dettagli sono regolati nell'appendice 1 ("Salario e indennità").

2.4 Versamento ulteriore del salario

2.4.1 Malattia e infortunio

Versamento ulteriore del salario

In caso d'incapacità lavorativa a causa di malattia (compresa la gravidanza) o d'infortunio, Swisscom concede per una durata di 730 giorni una continuazione del versamento del salario di base in misura del 100% durante 365 giorni e dell'80% in seguito.

Assicurazioni di indennità giornaliera

Per fornire le sue prestazioni, Swisscom stipula assicurazioni collettive relative ad indennità giornaliere per malattia e infortuni (supplemento LAINF) con un periodo d'attesa di, al massimo 180 giorni. Le collaboratrici e i collaboratori partecipano, in

entrambi i casi in misura della metà, alle quote dell'assicurazione-indennità giornaliera, calcolate secondo un periodo d'attesa di 180 giorni, come pure alle quote dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali.

Fine del rapporto di lavoro

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

Certificato medico e medico di fiducia

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

2.4.2 Servizio militare, protezione civile, servizio civile sostitutivo ecc.

Formazione di base

Durante l'istruzione di base obbligatoria, sono corrisposte le seguenti prestazioni:

- alla collaboratrice nubile/al collaboratore celibe: il 60% del salario di base;
- alle collaboratrici sposate / ai collaboratori sposati oppure alle collaboratrici nubili/ai collaboratori celibi con obblighi di mantenimento: l'80% del salario di base.

Servizio civile sostitutivo e della ferma continuata

Per l'intera durata del servizio civile sostitutivo e della ferma continuata sono corrisposte le seguenti prestazioni:

- alla collaboratrice nubile / al collaboratore celibe: il 65% del salario di base;
- alle collaboratrici sposate / ai collaboratori sposati oppure alle collaboratrici nubili / ai collaboratori celibi con obblighi di mantenimento: il 90% del salario di base.

Rimanenti servizi obbligatori

Per tutti i rimanenti servizi obbligatori, il 100% del salario di base continua ad essere versato durante 30 giorni nel corso di un anno civile.

Servizi equiparati

Il servizio di protezione civile nonché il servizio militare o il servizio della Croce Rossa prestato dai membri di sesso femminile dell'esercito è equiparato al servizio militare obbligatorio.

Corsi volontari

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

Prestazioni IPG

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

2.4.3 Versamento del salario in caso di decesso

In caso di decesso di una sua collaboratrice o di un suo collaboratore, Swisscom paga un sesto del salario previsto annuo se la collaboratrice/il collaboratore lascia un coniuge, un convivente o figli minorenni. In mancanza degli aventi diritto summenzionati, se la

collaboratrice/il collaboratore ha adempiuto a obblighi di mantenimento nei confronti di un'altra persona, il relativo importo viene versato a quest'ultima.

2.5 Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro per le collaboratrici e i collaboratori assunti a tempo pieno è di 40 ore settimanali. I dettagli sono regolati nell'appendice 2 ("Orario di lavoro").

2.6 Vacanze e giorni festivi

2.6.1 Vacanze

Durata	Per ogni anno civile, la collaboratrice/il collaboratore ha diritto alle seguenti vacanze: <ul style="list-style-type: none">• 5 settimane fino all'anno civile in cui compie 59 anni;• 6 settimane dall'inizio dell'anno civile in cui compie 60 anni.
Godimento delle vacanze	In linea di massima, le vacanze devono essere godute entro il 31 dicembre. Una volta durante l'anno civile devono essere effettuate di fila due settimane di vacanza. I preposti devono provvedere affinché le collaboratrici/i collaboratori usufruiscano delle vacanze a cui hanno diritto.
Compensazione in denaro	Una compensazione in denaro è ammissibile se il rapporto di lavoro termina senza che la collaboratrice/il collaboratore abbia potuto usufruire delle vacanze.
Ricupero	I giorni festivi pagati che cadono nel periodo in cui le collaboratrici e i collaboratori usufruiscono delle vacanze possono essere ricuperati.
Entrata/partenza	Se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno civile, le vacanze a cui la collaboratrice/il collaboratore ha diritto sono ridotte in modo proporzionale.
Riduzione	Le vacanze sono ridotte in proporzione alla durata delle assenze se durante un anno civile il lavoro è stato sospeso per più di 90 giorni complessivi in seguito a malattia (compresa la gravidanza), infortunio, servizio militare, protezione civile o servizio civile sostitutivo. Per i primi 90 giorni civili d'assenza non viene effettuata alcuna riduzione.
Congedo non pagato	In caso di congedo non pagato, i giorni di vacanza a cui si ha diritto sono ridotti.
Arrotondamento	La riduzione è arrotondata per difetto a mezze giornate.

2.6.2 Giorni festivi

La collaboratrice/il collaboratore ha diritto a 10 giorni festivi pagati (inclusa la festa nazionale del 1° agosto). Se cade in un giorno non lavorativo, il giorno festivo non dà diritto a nessun'indennità né può essere compensato in denaro.

2.7 Congedo e assenze

2.7.1 Congedo maternità

Durata	La collaboratrice ha diritto ad un congedo di maternità pagato della durata di 16 settimane.
Periodo	Per richiesta, la collaboratrice può prendere fino a 2 settimane di congedo immediatamente prima della data prevista per il parto. In caso di ricovero del neonato per una durata di almeno 3 settimane, la collaboratrice può richiedere la proroga del congedo di maternità (art. 24 OIPG). Durante il periodo di proroga del congedo maternità, la collaboratrice non ha diritto al pagamento del salario.
Indennità in caso di maternità	Le prestazioni IPG spettano a Swisscom in concorrenza al salario che continua ad essere versato.
Congedo non pagato	Nella misura in cui la situazione aziendale lo consente, può essere concesso un congedo non pagato supplementare.

2.7.2 Congedo di paternità

Il collaboratore ha diritto ad un congedo di paternità pagato della durata di 10 giorni. Il congedo di paternità deve essere preso entro un anno dalla nascita del bambino.

2.7.3 Assenze pagate

Motivi e durata	Per motivi familiari o su circostanze particolari, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto alle seguenti assenze: <ul style="list-style-type: none">• per il proprio matrimonio: 2 giorni;• per i casi di grave malattia improvvisa del coniuge, del convivente, di un figlio o di un genitore: fino a 2 giorni;• per il decesso del coniuge, del convivente, di un figlio, di un genitore o di un altro parente prossimo: fino a 3 giorni;• per i genitori adottivi in seguito a un'adozione: 10 giorni;• per il disbrigo di impegni improrogabili per le madri o i padri che allevano da soli i propri figli, per anno civile: fino a 5 giorni;• per il proprio trasloco, il reclutamento e la consegna dell'equipaggiamento militare: di volta in volta 1 giorno.
Congedo sindacale	Per richiesta, ai membri di un sindacato contraente possono essere concesse nel corso di un anno civile le seguenti assenze pagate: per le attività connesse ad una funzione elettiva in un organo esecutivo, fino a 5 giorni; per la partecipazione a congressi sindacali in qualità di delegato, fino a 3 giorni.

2.7.4 Formazione e perfezionamento

Promovimento

Affinché le collaboratrici e i collaboratori possano conservare la propria mobilità e la capacità di affermarsi sul mercato del lavoro, Swisscom sostiene ed incentiva il loro perfezionamento professionale. Il perfezionamento è finalizzato ad ampliare le competenze professionali, personali e sociali della collaboratrice e del collaboratore. Il congedo e/o l'assistenza economica necessari sono convenuti in modo individuale.

Formazione sindacale

Ai delegati che partecipano a corsi di formazione sindacali organizzati dai sindacati contraenti, può essere concesso, su richiesta, un congedo pagato di 2 giorni al massimo per anno civile.

Richiesta/rifiuto

Il rifiuto di richieste deve essere motivato.

2.7.5 Congedo non pagato

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

2.7.6 Carica pubblica

La collaboratrice/il collaboratore deve informare Swisscom in merito all'esercizio di una carica pubblica se il rapporto di lavoro ne risulta compromesso. Per quanto possibile, i compiti di una carica pubblica devono essere adempiuti durante il tempo libero. In generale, Swisscom concede per l'esercizio di una carica pubblica fino a 15 giorni di congedo pagato durante un anno civile. La continuazione del versamento del salario è convenuta nell'ambito d'accordi individuali. È fatto salvo l'art. 324a CO.

2.8 Fedeltà verso l'azienda

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

2.9 Dovere di fedeltà

2.9.1 Obbligo di segretezza e di restituzione

Principio

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

ai salari e ai prodotti. In ogni caso deve essere salvaguardato il segreto delle telecomunicazioni.

Conclusione del rapporto di lavoro

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

Restituzione

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

2.9.2 Accettazione di regali

La collaboratrice/il collaboratore non è autorizzata/o ad accettare regali o agevolazioni di valore rilevante da parte di fornitori o altre persone che intrattengono relazioni commerciali con Swisscom.

2.9.3 Occupazione accessoria

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

2.9.4 Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro o del settore d'attività

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

2.10 Diritti relativi a invenzioni, a design e ad altri beni immateriali

2.10.1 Invenzioni e design

Invenzioni e design nello svolgimento del servizio

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

Invenzioni e design occasionali

Mediante la stipulazione del CIL, Swisscom si riserva il diritto di acquistare e di impiegare le invenzioni e il design che la collaboratrice/il collaboratore ha realizzato nell'esercizio delle sue funzioni, ma non nell'adempimento d'obblighi contrattuali. In tal caso la

collaboratrice/il collaboratore deve informare per iscritto Swisscom. Swisscom comunica alla collaboratrice/al collaboratore per iscritto entro sei mesi se intende liberare o no l'invenzione o il design da tutti i vincoli. Se l'invenzione o il design non è svincolato, Swisscom deve versare alla collaboratrice/al collaboratore un'adeguata indennità speciale. Per fissare quest'indennità si deve tener conto di tutte le circostanze e di tutte le caratteristiche relative all'invenzione o al design, in particolare del suo valore economico, della partecipazione di Swisscom alla sua realizzazione, del ricorso a personale ausiliario e a dispositivi aziendali, come pure delle spese sostenute dalla collaboratrice/dal collaboratore e della funzione che quest'ultima/o esercita all'interno dell'azienda.

Ulteriori obblighi

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

2.10.2 Diritti d'autore

Acquisizione

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

Impiego/godimento da parte del collaboratore

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

2.11 Responsabilità

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

2.12 Conclusione o modifica del rapporto di lavoro

2.12.1 Scadenza

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

2.12.2 Modifica

In caso d'invalidità parziale, si modifica il rapporto di lavoro per la data in cui ha inizio il versamento delle rendite tenendo conto del grado di capacità di guadagno della collaboratrice/del collaboratore.

2.12.3 Disdetta

Termini

I termini di disdetta sono i seguenti:

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

Procedura

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

Disdetta in tempo inopportuno o immediata

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

Contratto di rescissione

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

Organo esecutivo di un'associazione del personale

Per le collaboratrici e i collaboratori membri di uno dei sindacati contraenti che rivestono una funzione elettiva in un organo esecutivo dello stesso e che come tali sono stati accreditati presso Swisscom, vale un termine di disdetta di 6 mesi.

3 Disposizioni contrattuali (costitutive d'obbligazioni)

3.1 Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità

Fondamenti della parità di diritti

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

- proteggere la personalità delle collaboratrici/dei collaboratori;
- attuare la parità di diritti; con questo si intende il divieto di discriminazione e misure di sostegno ai fini dell'effettiva creazione di pari opportunità;
- intraprendere misure atte ad evitare discriminazione, molestie sessuali e mobbing e in caso di necessità fornire aiuto;
- garantire una rappresentanza adeguata di sessi, culture e lingue negli organi e nei team di progetto e di lavoro;
- intraprendere misure adeguate per l'attuazione delle pari opportunità, in particolare per le donne.

Tavola rotonda annuale

Swisscom invita tutte le persone che si occupano di parità di diritti, pari opportunità, protezione della personalità e della salute ecc. (incaricati Gender/Diversity, specialisti della protezione della salute e del diritto del lavoro di Swisscom e dei sindacati contraenti,

rappresentanze delle commissioni aziendali, responsabili di HR ecc.) ad una tavola rotonda da tenersi almeno una volta l'anno. La conferenza ha in particolare i seguenti compiti:

- identificazione di interessi e obiettivi comuni;
- resoconti in forma di statistiche (HR Reporting del Gruppo Swisscom);
- analisi dei progetti e delle misure in atto;
- formulazione di raccomandazioni.

Persone di contatto

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

3.2 Partecipazione

3.2.1 In generale

Obiettivi

Mediante la partecipazione, le parti contraenti intendono applicare le disposizioni del contratto collettivo di lavoro e promuovere un buon clima aziendale.

Settori/gradi/livelli

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

Contributo di solidarietà

Swisscom riscuote da ogni collaboratrice e collaboratore assoggettata/o al presente CCL un contributo di solidarietà mensile di 8 franchi. I dettagli sono regolati nell'appendice 4 ("Contributi di solidarietà").

3.2.2 Sindacati

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

3.2.3 Commissioni aziendali

Nelle singole sedi aziendali i diritti alla partecipazione sono esercitati da una commissione aziendale. I membri delle commissioni aziendali sono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori nell'ambito d'elezioni libere e a suffragio universale.

3.3 Trattative salariali

Trattative

Ognuna delle parti contraenti può richiedere entro il 15 settembre d'ogni anno che siano effettuate trattative concernenti misure salariali collettive (indennità comprese) e sottoporre alle altre parti le proprie proposte. Swisscom mette per tempo a disposizione dei sindacati contraenti le informazioni rilevanti concernenti l'andamento degli affari come pure le informazioni - in forma di statistiche anonime - relative ai salari e alle indennità. I criteri decisivi per le trattative salariali sono ad esempio il successo dell'azienda, l'evoluzione del mercato, l'evoluzione del costo della vita (rincaro).

Tribunale arbitrale Se le parti contraenti non giungono ad un accordo, ciascuna delle parti può rivolgersi in dicembre al tribunale arbitrale.

3.4 Piano sociale

Trattative Se, per motivi che non concernono la persona delle collaboratrici/dei collaboratori, devono essere presi in considerazione licenziamenti collettivi oppure un numero ingente di disdette del rapporto di lavoro risp. di trasferimenti in altri luoghi di lavoro, devono essere intraprese per tempo con i sindacati contraenti trattative concernenti la definizione di un piano sociale finalizzato ad evitare o a limitare le conseguenze negative per le collaboratrici/i collaboratori interessate/i.

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

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

3.5 Obbligo di salvaguardare la pace sociale

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

3.6 Commissione paritetica di conciliazione e tribunale arbitrale

3.6.1 Commissione paritetica di conciliazione

Competenza La commissione paritetica di conciliazione è competente per i seguenti casi:

- la conciliazione di controversie fra Swisscom e una collaboratrice/un collaboratore se Swisscom e i sindacati contraenti sono d'accordo sull'esecuzione della procedura di conciliazione;
- la conciliazione di controversie fra Swisscom e uno o più sindacati contraenti, in particolare di controversie relative a un piano sociale.

3.6.2 Tribunale arbitrale

Competenza/Parti contraenti	Le controversie tra le parti contraenti che concernono l'interpretazione e l'applicazione del presente CCL e delle rispettive appendici che non possono essere risolti dalla commissione paritetica di conciliazione è competente un tribunale arbitrale. Sono esclusi i tribunali ordinari.
Trattative salariali collettive	Il tribunale arbitrale decide inoltre in merito all'adeguamento dei salari e delle indennità, se le parti contraenti non hanno potuto giungere ad un accordo nell'ambito delle trattative salariali.
Piano sociale	Per quanto concerne le controversie relative ad un piano sociale, il tribunale arbitrale può unicamente constatare la violazione del presente CCL.

3.6.3 Composizione e procedura

I dettagli relativi alla composizione e alla procedura sono regolati nell'appendice 5 ("Conciliazione e arbitrato").

3.7 Disponibilità a trattare

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

4 Disposizioni finali

4.1 Periodo di validità e disdetta

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2006 e vale a tempo indeterminato. Il CCL può essere disdetto per la fine di un anno civile da ognuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 mesi, per la prima volta per il 31 dicembre 2007. La disdetta vale per tutte le parti contraenti e deve avvenire in forma scritta.

4.2 Disposizioni transitorie

I dettagli sono regolati nell'appendice 6 ("Disposizioni transitorie").

5 Appendici

Le seguenti appendici sono parte integrante del presente CCL.

Appendice 1: Salario e indennità

Appendice 2: Orario di lavoro

Appendice 3: Partecipazione

Appendice 4: Contributi di solidarietà

Appendice 5: Conciliazione e arbitrato

Appendice 6: Disposizioni transitorie

Appendice 7: Obbligo d'azione in base all'art. 1 CCL

Appendice 8: Rapporti contrattuali particolari

Il presente CCL è redatto in tedesco, francese e italiano. Oggetto delle trattative è stata la versione tedesca.

3050 Berna, 9 novembre 2005

Swisscom SA

.....
Jens Alder
CEO

.....
Günter Pfeiffer
CPO

Sindacato della Comunicazione

.....
Christian Levrat
Presidente centrale

.....
Alain Carrupt
Vicepresidente

transfair, Sindacato cristiano dei servizi pubblici e del terziario della Svizzera

.....
Hugo Gerber
Presidente

.....
Michel Pillonel
Responsabile Communication

Salario e indennità

1 Definizioni

1.1 Salario di base

Il salario di base è determinato dalla funzione, dall'esperienza e dalle prestazioni individuali. Per esperienza si intende l'esperienza effettiva (conseguita all'interno e all'esterno di Swisscom). Sulla base della valutazione delle collaboratrici/dei collaboratori, le prestazioni individuali sono discusse e fissate per iscritto annualmente in un colloquio personale tra la collaboratrice/il collaboratore e il suo superiore diretto. Quando si determina il salario di base individuale, si deve tener conto anche delle gravose condizioni di lavoro legate alla funzione (ad es. cambiamenti frequenti del posto di lavoro, lavoro regolarmente a turni irregolari, lavoro nel sottosuolo). Il salario di base minimo per livello di funzione negoziato con i sindacati contraenti è fissato nel regolamento salariale. Il salario di base individuale è garantito per contratto.

1.2 Quota di successo

La quota di successo variabile è basata sul raggiungimento degli obiettivi collettivi (azienda, unità organizzativa, team). L'entità della quota di successo standard, espressa come percentuale del salario di base, negoziata con i sindacati contraenti è fissata nel regolamento salariale. Le parti contraenti del CCL possono stabilire quote di successo standard diverse per gruppi di collaboratrici e collaboratori definiti.

D'intesa con la collaboratrice/il collaboratore è possibile fissare una quota di successo diversa dalla quota di successo standard; il salario di base minimo resta garantito fino al livello di funzione 5.

L'ammontare effettivo è determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi convenuti.

Se gli obiettivi sono raggiunti, sarà versato il 100% della quota di successo (salario previsto). Proporzionalmente al grado di superamento degli obiettivi convenuti, la quota di successo può essere aumentata fino un importo doppio (200%).

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

1.3 Salario previsto

Il salario previsto è composto dal salario di base e dalla metà della quota di successo individuale massima. Il salario previsto serve da base per il calcolo del salario assicurato nella cassa pensioni.

1.4 Salario minimo

Il salario minimo annuale di sotto al quale non si deve scendere in alcun caso, ammonta a 45'500 franchi.

2 Entrata / partenza / trasferimento

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

3 Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore

In caso d'assunzione di un'altra funzione o di cambiamento della funzione per cause aziendali o strutturali che non concernono la persona della collaboratrice/del collaboratore, il guadagno assicurato non è ridotto se la collaboratrice/il collaboratore al momento del cambiamento di funzione ha compiuto 55 anni; Swisscom si assume la differenza dei contributi della collaboratrice/del collaboratore.

4 Supplementi salariali e supplementi di tempo

4.1 Lavoro notturno e domenicale

Lavoro notturno: tra le 23.00 e le 06.00.

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

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

4.2 Lavoro notturno e domenicale regolare

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

lavoro notturno e lavoro domenicale diurno:
fr. 8.-/ora più l'indennità per vacanze (10.64% o 13.04%)

lavoro domenicale notturno:
fr. 11.-/ora più l'indennità per vacanze (10.64% o 13.04%)

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

4.3 Lavoro notturno e domenicale irregolare

Le collaboratrici/i collaboratori che prestano irregolarmente lavoro domenicale o notturno, ricevono un supplemento pari al 50% del salario orario di base individuale. I supplementi per il lavoro notturno e domenicale non sono cumulabili.

4.4 Servizio di picchetto

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

corrisposta per il tempo in cui è stato prestato il servizio di picchetto può essere percepita in forma di denaro o di ore supplementari.

Orario di picchetto: fr. 5.--/ora o supplemento di tempo del 15%.

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

4.5 Conversione del salario annuale in salario orario

Per il calcolo dell'aliquota oraria vale quanto segue: 100% del salario di base annuale diviso per 2080 ore.

5 Assegni sociali

5.1 Assegno per i figli

Per i figli e per i bambini in affidamento, la collaboratrice/il collaboratore ha diritto ad un assegno pari a 240 franchi al mese e per figlio. È fatta salva un'eventuale aliquota cantonale d'entità superiore.

Gli assegni per i figli sono corrisposti fino al compimento del 18° anno d'età o sino al termine della formazione, in ogni caso non oltre il compimento del 25° anno d'età.

Per i dettagli relativi al diritto ad assegni per figli ci si basa sul diritto cantonale applicabile presso il luogo di lavoro. Le collaboratrici/i collaboratori che allevano i propri figli da soli, da un grado d'occupazione del 30% hanno diritto ad un assegno intero, indipendentemente dall'ordinamento cantonale.

5.2 Assegno per nascita

Per un eventuale assegno per nascita ci si basa sul diritto cantonale applicabile presso il luogo di lavoro.

6 Pagamenti, regolamento salariale

Il salario di base individuale è corrisposto in 13 rate mensili; il pagamento non è effettuato in contanti. La tredicesima parte è versata con il salario di novembre. La collaboratrice/Il collaboratore può richiedere per l'inizio dell'anno che il salario le/gli sia versato in 12 rate.

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

Se lo desidera, la collaboratrice/il collaboratore può ricevere il regolamento salariale.

Orario di lavoro

1 Disposizioni generali

1.1 Orario normale di lavoro

L'orario normale di lavoro per le collaboratrici/i collaboratori assunti a tempo pieno è di 40 ore settimanali.

Il tempo lavorativo deve essere rilevato in modo adeguato al modello d'orario di lavoro. A scelta, il rilevamento può essere limitato alle assenze a causa di malattia, infortunio, vacanza, servizio militare ecc. come pure alle ore supplementari/straordinarie. Swisscom può esonerare dal rilevamento dell'orario di lavoro i quadri di base e gli specialisti la cui funzione è equiparata a quella di quadro di base.

1.2 Ore supplementari e ore straordinarie

Ad eccezione del lavoro aggiuntivo prestato in base all'applicazione di particolari modelli d'orario di lavoro, sono considerate ore supplementari le ore di lavoro eccedenti rispetto all'orario di lavoro normale corrispondente a 8 ore al giorno risp. 40 ore alla settimana. Le ore di lavoro supplementari devono essere ordinate dal responsabile competente oppure autorizzate a posteriori.

Sono considerate ore straordinarie quelle eccedenti la durata lavorativa massima corrispondente a 45 ore la settimana. Le ore di lavoro straordinarie devono essere ordinate dal responsabile competente oppure autorizzate a posteriori.

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

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

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

Per i quadri è possibile stabilire, ai sensi di un accordo individuale, la retribuzione delle ore supplementari e di quelle straordinarie mediante altre prestazioni oppure escludere la loro compensazione nell'ambito delle prescrizioni di legge.

1.3 Orario d'esercizio

1.3.1 Orario d'esercizio ordinario

Dal lunedì al venerdì: tra le 06.00 e le 20.00

Secondo le esigenze dell'azienda, è possibile estendere l'orario d'esercizio anche al sabato e/o modificare l'orario d'esercizio quotidiano.

All'interno dell'orario d'esercizio, le singole collaboratrici/i singoli collaboratori possono determinare l'orario di lavoro in gran parte di loro responsabilità, d'intesa con il preposto e con il team. I team definiscono autonomamente d'intesa con i preposti, gli orari di reperibilità individuali.

Gli orari di reperibilità sono fasce temporali regolamentate all'interno dell'orario d'esercizio nelle quali i team devono essere reperibili.

1.3.2 Orario d'esercizio straordinario

In via eccezionale, l'orario d'esercizio può essere regolato diversamente (ad es. vendita domenicale negli Shop non soggetta ad autorizzazione).

1.3.3 Lavoro a squadre

Per "lavoro a squadre" s'intende un modello d'orario di lavoro in base al quale due o più collaboratrici/collaboratori risp. gruppi di collaboratrici/collaboratori prestano servizio nello stesso luogo di lavoro alternativamente in orari diversi.

I piani dei turni sono definiti dai settori organizzativi. Il numero, l'inizio e la fine dei turni sono fissati in base alle esigenze aziendali. Di regola i piani dei turni devono essere resi noti al più tardi dieci giorni civili prima degli interventi previsti.

Nella misura in cui è consentito dalla situazione dell'azienda, per le collaboratrici/i collaboratori deve essere rispettata la settimana di cinque giorni lavorativi.

Un turno di lavoro non può essere suddiviso in più di due interventi lavorativi. Le eccezioni devono essere stabilite di comune inteso con la collaboratrice/il collaboratore.

Durante due mesi civili, ad ogni singola collaboratrice/singolo collaboratore può essere assegnata/o al massimo 20 turni notturni.

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

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

1.4 Orario di lavoro fisso

Per motivi aziendali si possono fissare per singoli settori organizzativi o singole collaboratrici/singoli collaboratori, orari di lavoro fissi all'interno dell'orario d'esercizio ordinario e straordinario.

1.5 Pausa di mezzogiorno

La collaboratrice/Il collaboratore può scegliere individualmente il momento e la durata della pausa di mezzogiorno, tranne il caso in cui sono stati definiti orari di lavoro fissi, o nel caso di lavoro a squadre. La collaboratrice/Il collaboratore deve interrompere il lavoro per almeno 30 minuti.

1.6 Interruzioni del lavoro

Swisscom concede al personale adeguate pause brevi durante l'orario di lavoro. Queste pause sono regolate nell'ambito dei settori aziendali. In caso d'orari di lavoro fissi o di lavoro a squadre, le pause brevi devono essere pianificate.

Nel definire le pause brevi, è necessario tener conto dell'onere derivato da lavori svolti esclusivamente davanti ad uno schermo.

2 Modelli

2.1 Principi

Il modello normale d'orario di lavoro è rappresentato dall'orario di lavoro flessibile. Le relative varianti (conto a lungo termine e telelavoro alternato) sono convenute per iscritto in modo individuale.

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

2.2 Orario di lavoro flessibile

2.2.1 Saldo del tempo lavorativo

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

Il saldo indicato deve situarsi tra un estremo di +100 ore e un saldo negativo massimo di -50 ore. Le ore che superano l'estremo positivo sono considerate perse e non sono indennizzate in alcun modo. Queste ore eccedenti possono essere computate come ore supplementari o straordinarie solo in casi eccezionali giustificati.

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

2.2.2 Varianti d'orario di lavoro flessibile

2.2.2.1 Conto a lungo termine

Il saldo del tempo lavorativo indicato su un conto a lungo termine può essere computato durante più periodi lavorativi ed essere compensato con un congedo di lunga durata ("sabbatical").

Condizioni quadro:

- il saldo massimo del tempo lavorativo come pure le modalità della compensazione in caso di scioglimento del rapporto di lavoro sono convenuti per iscritto.
- Sul conto a lungo termine possono essere computati un saldo positivo di tempo lavorativo, ore supplementari e ore straordinarie complessivamente per un massimo di 200 ore all'anno come pure i crediti di tempo concessi per la fedeltà all'azienda.

- Una compensazione in denaro del saldo attivo è possibile solo in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (per le eventuali ore straordinarie: con un supplemento pari al 25%).

2.2.2.2 Telelavoro alternato

Il telelavoro è prestato alternativamente in un posto di lavoro situato all'interno e in un posto di lavoro ubicato al di fuori della sede aziendale.

Condizioni quadro:

- la collaboratrice/il collaboratore è integrata/o nei processi di lavoro e nell'organizzazione lavorativa di Swisscom.
- Il telelavoro è offerto di regola solo per giornate intere consecutive (al massimo 4 giorni la settimana).
- Non sussiste nessun diritto a crediti di tempo o ad altri indennizzi (ad es. per l'impiego di locali privati).
- Swisscom mette a disposizione della telelavoratrice/del telelavoratore l'infrastruttura tecnica.
- La durata e il contenuto del telelavoro come pure i particolari (orari in cui la telelavoratrice/il telelavoratore deve essere raggiungibile, allestimento del posto di lavoro, responsabilità, protezione dei dati, diritto all'impiego degli equipaggiamenti da parte di terzi ecc.) sono convenuti individualmente.
- Entrambe le parti possono disdire per iscritto il telelavoro con un preavviso di sei mesi senza indicazione dei motivi.

2.3 Orario di lavoro annuale

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

Condizioni quadro:

- l'orario di lavoro annuale previsto è determinato in base al grado di occupazione. Il salario mensile versato corrisponde al grado d'occupazione convenuto, indipendentemente dal tempo di lavoro prestato.
- I settori organizzativi pianificano annualmente gli orari di lavoro mensili previsti e li comunicano per iscritto alle collaboratrici/ai collaboratori. L'orario di lavoro mensile previsto è determinato di comune inteso. Di regola, le modifiche devono essere comunicate alle collaboratrici/ai collaboratori con un preavviso di dieci giorni.
- Di regola, il tempo di lavoro minimo non deve essere inferiore a cinque ore per giorno lavorativo.
- Il tempo di lavoro settimanale ammonta a 45 ore al massimo. Le ore di lavoro prestate oltre questo limite sono considerate ore straordinarie.
- Alla fine dell'anno, il saldo del tempo di lavoro non deve superare il limite negativo di -50 ore né l'estremo positivo di +100 ore, fatta eccezione per i casi di assenza prolungata a causa di malattia o infortunio.
- In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, le ore del saldo positivo o negativo devono essere compensate entro il termine di disdetta.

2.4 Ulteriori modelli di orario di lavoro

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

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

Partecipazione

1 In generale

Gli organi partecipanti sono i sindacati contraenti e le commissioni aziendali.

La partecipazione concerne i settori, i gradi e i livelli di partecipazione definiti in modo esaustivo alla cifra 7.

2 Gradi di partecipazione

2.1 Informazione (1° grado)

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

2.2 Consultazione (2° grado)

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

2.3 Coinvolgimento nel processo decisionale (3° grado)

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

3 Sindacati contraenti

I sindacati contraenti s'incontrano con Swisscom almeno due volte l'anno a livello di Holding e di regola almeno quattro volte l'anno a livello di società del Gruppo. Esse sottopongono i propri punti all'ordine del giorno con un preavviso di tre settimane prima della data dell'incontro. Swisscom o le società del Gruppo invitano i sindacati contraenti alle riunioni, ne assumono la presidenza e provvedono alla stesura di un verbale.

4 Commissioni aziendali

4.1 In generale

Nelle singole sedi aziendali i diritti alla partecipazione sono esercitati da una commissione aziendale.

Swisscom notifica alle commissioni aziendali gli interlocutori competenti e sostiene le commissioni aziendali nell'esercizio dei loro diritti e nell'adempimento dei loro doveri.

4.2 Numero di membri

Ogni commissione aziendale è composta, secondo la grandezza e della struttura di una sede, di tre membri al minimo e di nove al massimo. Il numero definitivo di membri è stabilito dal comitato elettorale competente in base al rapporto di rappresentanza. Una commissione aziendale che durante il periodo del suo mandato deve avere necessità d'ampliamento, può inoltrare una richiesta a Swisscom. Se Swisscom acconsente, il comitato elettorale svolge le elezioni integrative eventualmente necessarie.

Ciascun membro di una commissione aziendale rappresenta circa 250 collaboratrici e collaboratori.

4.3 Costituzione e quorum

Le commissioni aziendali si costituiscono da sé. Devono essere nominati almeno un presidente e un sostituto.

Le commissioni aziendali possono prendere decisioni se è presente più della metà dei membri. Per le delibere circolari è richiesta l'approvazione di tutti i membri di una commissione aziendale.

A parità di voti è decisivo il voto del presidente.

Le commissioni aziendali possono emanare direttive relative all'organizzazione e alla ripartizione dei compiti tra i membri della commissione aziendale. Le direttive sono approvate dalla direzione HR competente.

Le commissioni aziendali si riuniscono all'occorrenza. Di regola il presidente invia ai membri una convocazione scritta 14 giorni prima della riunione allegando la lista dei punti all'ordine del giorno ed eventuali documenti. Per ogni seduta è allestito un verbale delle delibere.

4.4 Compiti

Le commissioni aziendali adempiono i propri compiti in modo autonomo.

Le commissioni aziendali curano i contatti con le collaboratrici e i collaboratori che rappresentano. Esse ascoltano le richieste, i desideri e le critiche delle collaboratrici e dei collaboratori e se ne fanno carico nei confronti delle persone di contatto di Swisscom.

Le commissioni aziendali esaminano tutte le questioni sottoposte loro dagli interlocutori competenti di Swisscom. Le commissioni aziendali e Swisscom prendono atto delle informazioni reciproche e le trasmettono in forma adeguata se non sono state espressamente definite come confidenziali.

4.5 Sedute delle commissioni aziendali con Swisscom

In caso di necessità, il presidente della commissione aziendale o le persone di contatto di Swisscom possono chiedere lo svolgimento di una seduta. In condizioni normali sono previste due sedute l'anno.

Il compito di indire le sedute spetta alle persone di contatto presso Swisscom. Esse allestiscono in collaborazione con il presidente della commissione aziendale la lista delle trattande, e inviano la convocazione ai partecipanti di regola 14 giorni prima della seduta.

Entrambe le parti firmano il verbale. È compito del presidente della commissione aziendale provvedere alla distribuzione del verbale ai membri della commissione aziendale.

4.6 Infrastruttura e costi

Per adempiere i loro compiti di rappresentanza, i membri di una commissione aziendale possono utilizzare l'infrastruttura del loro posto di lavoro. Altri costi della commissione aziendale (comprese le spese ai sensi del regolamento delle spese di Swisscom in vigore e i costi di perfezionamento) devono essere preventivati annualmente dal presidente e sottoposti all'approvazione della direzione HR competente. Ai membri della commissione aziendale sono rimborsate le spese sostenute per il debito adempimento dei loro compiti di rappresentanza.

4.7 Istruzione

Swisscom provvede alla formazione dei membri delle commissioni aziendali. I sindacati contraenti possono partecipare all'esecuzione dei corsi di formazione.

5 Elezione delle commissioni aziendali

5.1 Diritto di voto e eleggibilità

5.1.1 Diritto di voto

Hanno diritto di voto tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, compreso le persone in formazione. Non hanno diritto di voto

- le collaboratrici/i collaboratori impiegati a tempo parziale che prestano in media meno di otto ore di lavoro alla settimana;
- le/i praticanti e le collaboratrici/i collaboratori con un rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di un anno o meno nonché, studentesse / studenti;
- le collaboratrici/i collaboratori con un CIL in base all'appendice 8;
- le collaboratrici/i collaboratori della Holding dispensati dal lavoro, i quali al momento dell'invio della documentazione di voto sono integrati in un programma del piano sociale.

5.1.2 Eleggibilità

Solo eleggibili tutti gli aventi diritto di voto attivi che hanno compiuto 18 anni, il cui rapporto di lavoro non è gravato da disdetta e che al momento della nomina lavorano presso Swisscom da almeno sei mesi.

5.2 Principi elettorali

L'elezione dei membri di una commissione aziendale ha luogo secondo il principio delle elezioni libere e a suffragio universale. Deve essere garantito il segreto di voto.

5.3 Creazione di circondari elettorali

Swisscom definisce un numero adeguato di commissioni aziendali e di circondari elettorali per assicurare una rappresentanza equa delle sedi aziendali. Una commissione aziendale rappresenta uno o più circondari elettorali.

5.4 Comitato elettorale

Per l'elezione d'ogni commissione aziendale è creato un comitato elettorale. Il comitato elettorale è costituito dalla direzione HR competente almeno quattro mesi prima dell'elezione. Il comitato elettorale è composto di due membri della vecchia commissione aziendale e di due rappresentanti di Swisscom.

Se si presenta alle elezioni, un membro designato del comitato elettorale deve rinunciare alla carica e nominare un sostituto.

Le decisioni del comitato elettorale sono prese con la maggioranza dei voti. Il comitato elettorale è responsabile dell'esecuzione e della sorveglianza delle elezioni.

5.5 Durata della carica

I membri di una commissione aziendale restano in carica per quattro anni. La rielezione è ammessa.

La cessazione del rapporto di lavoro comporta le dimissioni dalla commissione aziendale.

Se un membro di una commissione aziendale si dimette prima del termine, se non assume la carica o se cambia circondario elettorale, gli subentra la candidata o il candidato che ha conseguito il maggior numero di voti tra quelli non eletti.

5.6 Procedura elettorale

5.6.1 In generale

Il comitato elettorale comunica la data delle elezioni per iscritto con almeno 12 settimane d'anticipo. Nel contempo le collaboratrici e i collaboratori hanno quattro settimane di tempo per proporre dei candidati. Le proposte devono essere firmate da almeno 25 aventi diritto di voto e dai candidati. Nei circondari elettorali con meno di 250 aventi diritto di voto le proposte devono essere firmate da almeno il 10% degli aventi diritto di voto. Una collaboratrice/un collaboratore con diritto di voto può proporre un numero di candidate/candidati pari al numero di cariche disponibili nel circondario elettorale.

Un membro della vecchia commissione aziendale è riproposto se non ha rassegnato le sue dimissioni per iscritto al comitato elettorale almeno otto settimane prima delle elezioni.

I nomi dei candidati proposti devono essere comunicati per iscritto o via intranet agli aventi diritto di voto almeno sei settimane prima delle elezioni.

Le elezioni possono essere svolte per lettera o elettronicamente tramite e-voting. Il comitato elettorale decide in merito al metodo d'elezione. La maggioranza dei comitati elettorali ha la possibilità di introdurre una procedura unitaria per tutto il Gruppo Swisscom.

5.6.2 Elezione per posta

Il materiale di voto deve essere inviato a tutti gli aventi diritto di voto almeno tre settimane prima delle elezioni. Il numero di righe vuote sulla scheda di voto ufficiale dev'essere pari al numero di seggi disponibili nel circondario elettorale. Sono ammesse schede di voto prestampate con un numero di nomi pari ai seggi disponibili.

Ogni avente diritto di voto può dare un solo voto valido a una candidata o a un candidato. I nomi delle candidate e dei candidati devono essere trascritti a mano sulla scheda di voto ufficiale. Sulle schede di voto prestampate è consentito cancellare o aggiungere a mano nomi di candidate o candidati. È possibile votare per posta o deponendo la scheda nelle urne situate nell'azienda.

5.6.3 Elezione elettronica

Almeno tre settimane prima delle elezioni gli aventi diritto di voto ricevono il link che permette di accedere al tool per l'e-voting. Gli aventi diritto di voto che non hanno accesso al sistema informatico di Swisscom possono scegliere tra un account temporaneo con password oppure l'invio del materiale elettorale per posta.

Le disposizioni per l'elezione tramite posta si applicano per analogia anche all'elezione elettronica.

5.6.4 Accertamento dei risultati elettorali

È compito del comitato elettorale di effettuare lo spoglio dei voti. Sono eletti le candidate e i candidati con il maggior numero di voti (maggioranza relativa). Nell'eventualità di parità di voti, nel caso dell'elezione per posta la decisione è presa per sorteggio, mentre nel caso dell'elezione elettronica decide il tool dell'e-voting.

5.6.5 Elezione tacita

Se entro il termine stabilito, il numero delle candidate e dei candidati di un circondario elettorale non supera il numero dei seggi disponibili, esse/essi sono dichiarate/i elette/i tacitamente dal comitato.

5.6.6 Elezioni supplementari

Sono necessarie elezioni supplementari non appena in una commissione aziendale siedono meno di tre membri e se non sono eseguite elezioni ordinarie nel corso degli otto mesi successivi.

5.6.7 Protezione giuridica / ricorso

In caso di violazione di prescrizioni fondamentali inerenti al diritto di voto e all'eleggibilità e alla procedura di voto, sussiste – ai sensi dell'art. 15 della legge sulla partecipazione – la possibilità di presentare ricorso al comitato elettorale e in seconda istanza al tribunale del lavoro locale competente.

I ricorsi devono essere inoltrati al comitato elettorale entro tre giorni dalla pubblicazione dei risultati. Il ricorso deve essere presentato per iscritto e accompagnato da una motivazione. Un'eventuale azione presso il tribunale del lavoro deve essere intentata entro tre giorni dopo la pubblicazione della decisione del comitato elettorale.

6 Posizione e protezione

6.1 Obbligo di mantenere il segreto

I membri di una commissione aziendale sono tenuti a non svelare questioni aziendali di cui sanno grazie alla loro funzione di rappresentanti a persone che non fanno parte dell'azienda, a meno che a queste ultime sia stato affidato l'incarico di difendere gli interessi delle collaboratrici e dei collaboratori.

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

- a) se ciò è chiesto espressamente da Swisscom o dalla commissione aziendale per giustificati interessi;
- b) se si tratta di questioni personali che riguardano singole collaboratrici o singoli collaboratori.

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

6.2 Protezione dei membri

Swisscom non ostacola i membri delle commissioni aziendali nell'esercizio dei loro compiti di rappresentanza.

I membri di una commissione aziendale non possono essere svantaggiati da Swisscom durante il mandato e al termine del mandato a causa delle attività svolte. Ciò vale anche per tutte le persone che si sono candidate ad una commissione aziendale.

6.3 Dispensa dal lavoro

I membri delle commissioni aziendali possono svolgere la loro attività di rappresentanza durante gli orari di lavoro se ciò è necessario per l'adempimento dei loro compiti e se il lavoro lo consente. Nell'arco di un anno le commissioni aziendali possono tenere fino a sei sedute durante gli orari di lavoro.

Per le attività svolte in seno alle commissioni aziendali (incl. la formazione) i membri sono dispensati come segue dai loro compiti professionali sull'arco di un anno civile:

presidentessa / presidente	fino a 4 giorni
sostituta o sostituto del presidente	fino a 3 giorni
altri membri	fino a 2 giorni ciascuno

7 Gradi, settori e livelli di partecipazione

Settore di partecipazione	Sindacati contraenti	Commissioni aziendali
1. In generale		
1.1 CCL e appendici, contratti di collegamento	3	1
1.2 Modello CIL	2	-
1.3 Regolamenti - Salario - Orario di lavoro - Parità di diritti	1; 3 per i salari di base minimi e le quote di successo standard per livello di funzione e per lo stabilimento di quote di successo divergenti dallo standard per determinati gruppi di collaboratrici / collaboratori 2 2	1 2 in base alla legislazione sul lavoro e per la fissazione dei giorni festivi 1
1.4 Spese, fringe benefits	1	-
1.5 Versamento ulteriore del salario/assicurazioni indennità giornaliere per fogli informativi e CGA	1	1

Appendice 3 del CCL Swisscom

Settore di partecipazione	Sindacati contraenti	Commissioni aziendali
1.6 Sistemi di valutazione delle collaboratrici / dei collaboratori	2	2
2. Idoneità al mercato del lavoro		
2.1 Offerte di formazione società del Gruppo	1	1
2.2. Standard redeployment e reporting	2	1
3. Ergonomia		
3.1 Allestimento posti e ambiente di lavoro, previdenza e protezione della salute, prevenzione di infortuni e malattie professionali, sicurezza sul posto di lavoro	1**	2*
4. Regolamento interno		
4.1 Emanazione/modifica del regolamento interno	-	2
5. Ambito sociale		
5.1 Piano per l'accoglienza dei bambini esterna alla famiglia e spazi sociali, piano per il ristoro del personale	-	2
6. Misure in caso di mancanza di lavoro e in caso di ristrutturazioni		
6.1 Ripercussioni delle ristrutturazioni sulle collaboratrici e sui collaboratori	2	2* ai sensi dell'art. 335d e segg. CO
6.2 Lavoro ad orario ridotto	2	2* ai sensi dell'art. 33 LADI
6.3 Piano sociale	cfr. art. 3.4 CCL	1
7. Outsourcing, acquisizioni, ristrutturazioni		
7.1 Vendita di settori aziendali	1	1 (nel caso dell'art. 333a cpv. 1 CO) 2* (nel caso dell'art. 333a cpv. 2 CO)
7.2 Fusioni, scissioni, trasferimenti di patrimonio in base alla LFus	1	1 (nel caso dell'art. 333a cpv. 1 CO) 2* (nel caso dell'art. 333a cpv. 2 CO)
8. Comunicazione		
8.1 Andamento degli affari, evoluzione dell'occupazione, effettivi, questioni strategiche (sedi, prodotti ecc.)	1	1
8.2 Cambiamenti essenziali nella struttura dell'azienda, joint venture; fondazione di società affiliate; partecipazioni, vendita di ditte, disinvestimenti	1	1

* la commissione aziendale può ricorrere alla rappresentanza di uno o di entrambi i sindacati contraenti

** in seguito a preavviso, gli specialisti dei sindacati hanno il diritto di verificare il rispetto delle relative disposizioni nelle aziende e presentare raccomandazioni a Swisscom

Contributi di solidarietà

1 Contributi di solidarietà

- 1.1 I contributi sono depositati in un fondo gestito dalle parti contraenti del presente CCL mediante una commissione paritetica. Le parti contraenti provvedono affinché le prestazioni finanziate vadano a vantaggio di tutte le collaboratrici/tutti i collaboratori assoggettate/i al presente CCL. Mediante il fondo possono essere finanziate spese direttamente collegate all'esecuzione del presente CCL e alla rappresentanza degli interessi collettivi delle collaboratrici/dei collaboratori. In particolare possono essere parzialmente finanziati mediante il fondo:
- a i costi per la stampa del CCL e del materiale informativo come pure i costi di ulteriori misure informative;
 - b costi dei sindacati contraenti per la commissione paritetica di conciliazione e per gli organi paritetici del piano sociale;
 - c l'amministrazione del fondo;
 - d i costi sostenuti dai sindacati contraenti per trattative relative alla definizione e all'ulteriore elaborazione del CCL;
 - e i costi dei corsi di perfezionamento e dei corsi di formazione sindacali per i membri delle commissioni aziendali;
 - f i costi relativi al congedo dei delegati che partecipano a congressi sindacali o a corsi di perfezionamento come pure dei collaboratori che rivestono una funzione elettiva presso un sindacato contraente e collaborano alle attività sindacali.
- 1.2 I contributi di solidarietà depositati nel fondo sono rimborsati su richiesta ai membri di un'associazione del personale che non figura tra le parti contraenti e non è associata al presente CCL o per la quale Swisscom non incassa la quota d'associazione.

2 Incasso

- 2.1. Il contributo di solidarietà non è dedotto dal salario della collaboratrice/del collaboratore se viene già detratta la quota di membro di un sindacato contraente (incasso della quota d'associazione tramite Swisscom).
- 2.2. Se dal salario di un collaboratore di un sindacato contraente non è detratta la quota d'associazione, il contributo di solidarietà è rimborsato al membro dall'associazione.
- 2.3. Swisscom mette a disposizione dei sindacati contraenti le indicazioni necessarie per il settore delle mutazioni (nome, indirizzo, entrata, partenza) se i singoli membri ne fanno richiesta. In caso contrario, i sindacati contraenti informano Swisscom in merito all'affiliazione dei collaboratori e all'entità della corrispondente quota di membro.

3 Commissione paritetica

La "Commissione paritetica per i contributi di solidarietà" è costituita di quattro membri. Essa adempie i compiti definiti nella presente appendice. Inoltre, la Commissione decide in merito all'impiego di un eventuale patrimonio restante in caso di liquidazione del fondo.

4 Organo di controllo

Quale organo di controllo è stata designato la PriceWaterhouseCoopers, a meno che la commissione paritetica non affidi l'incarico a un altro ufficio fiduciario.

Conciliazione e arbitrato

1 Conciliazione

1.1 Elezione e costituzione

La commissione paritetica di conciliazione è composta di cinque membri. Ciascuna delle due parti - Swisscom e i sindacati contraenti - designa due membri e due supplenti per un periodo amministrativo di quattro anni. Il presidente della commissione è eletto dalle parti per un periodo di quattro anni. La rielezione è ammessa. Se non raggiungono un accordo sull'elezione del presidente, le parti contraenti del CCL chiedono al presidente del Tribunale federale di designare il presidente della commissione paritetica di conciliazione.

1.2 Competenze

1.2.1 Controversie di singoli

La commissione paritetica di conciliazione è competente della conciliazione di controversie contrattuali tra Swisscom e una collaboratrice o un collaboratore a condizione che Swisscom e i sindacati contraenti si dichiarino d'accordo sull'esecuzione del processo di conciliazione.

1.2.2 Controversie collettive

La commissione paritetica di conciliazione è competente della conciliazione di controversie tra Swisscom e uno o più sindacati contraenti (sono escluse le divergenze concernenti le trattative salariali).²

1.3 Procedura

La procedura di conciliazione prende avvio con la presentazione di una domanda scritta motivata alla parte convenuta risp. alle parti convenute. Nel contempo deve essere inviata a tutte le altre parti una copia della domanda. La parte convenuta inoltra gli atti al presidente entro 15 giorni. Nei casi di cui all'art. 1.2.1, si considera respinta la procedura di conciliazione se la domanda non viene inoltrata.

Prima di presentare una proposta di risoluzione della controversia, la commissione paritetica di conciliazione ascolta le parti. Le decisioni della commissione paritetica di conciliazione sono prese con la maggioranza dei voti. Per le decisioni è richiesta la presenza di tutti i membri risp. di tutti i supplenti della commissione.

La decisione in merito alla proposta di risoluzione di una controversia deve essere presa entro tre mesi dalla presentazione della domanda secondo una procedura semplice.

Se non tutte le parti accettano espressamente la proposta di risoluzione della controversia entro 15 giorni dalla sua notifica, essa è considerata respinta.

La procedura è gratuita. Ognuna delle parti si assume i propri costi. Le indennità per i membri della commissione paritetica di conciliazione e i costi della segreteria sono a carico di tutte le parti contraenti del CCL (il 50% a carico di Swisscom e il 50% a carico dei sindacati contraenti).

² La procedura di conciliazione in base all'art. 5 della Legge federale concernente l'Ufficio federale di conciliazione deve essere possibile.

Durante la procedura di conciliazione, le parti devono evitare di portare il conflitto in pubblico.

2 Tribunale arbitrale

2.1 Elezione e costituzione

Il tribunale arbitrale è composto di tre membri. Ciascuna delle due parti - Swisscom e i sindacati contraenti - designa un arbitro.

Se una parte intende appellarsi al tribunale arbitrale, essa deve comunicare la sua decisione alla parte convenuta o alle parti convenute mediante lettera raccomandata e nominare un arbitro. Entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lettera raccomandata, la parte convenuta o le parti convenute devono a loro volta nominare un arbitro. Nei 30 giorni successivi le due parti devono quindi procedere insieme alla designazione di un presidente del tribunale arbitrale. Nel caso in cui la parte convenuta o le parti convenute non provvedano entro il termine previsto a designare il loro arbitro o le due parti non riescano ad accordarsi sulla nomina del presidente, si chiederà al presidente del Tribunale federale di provvedere alla necessaria designazione.

2.2 Competenze

Il tribunale arbitrale decide nel caso di controversie tra le parti in merito all'interpretazione e all'applicazione del CCL e delle rispettive appendici; sono esclusi i tribunali ordinari.

Il tribunale arbitrale è inoltre competente delle decisioni in merito a divergenze concernenti le trattative salariali collettive.

In caso di controversie relative al piano sociale, il tribunale arbitrale può unicamente constatare la violazione del CCL.

2.3 Procedura

Il tribunale stabilisce quale procedura deve essere applicata. Salvo accordi divergenti, valgono le regole del Concordato sull'arbitrato del 27 marzo 1969 e, a titolo sussidiario, il Codice di procedura civile del Cantone di Berna.

La procedura deve essere per quanto possibile semplice; le parti hanno tuttavia diritto in ogni caso ad una sentenza motivata per iscritto.

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

La decisione del tribunale arbitrale è inappellabile; è fatto salvo il ricorso per nullità ai sensi degli art. 9 e 36 del Concordato.

I costi e le indennità sono fissate dal tribunale arbitrale.

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

Disposizioni transitorie

1 Salario

Nei casi in cui il salario di base individuale è inferiore al vecchio salario (cioè il salario percepito il 30.09.1999 inclusa l'indennità di residenza) continua ad essere versato il vecchio salario. Il salario può essere ridotto al più presto il 1° gennaio 2002, eventualmente in modo graduale, fino ad un importo minimo pari al salario individuale previsto (= salario di base più metà della quota di successo individuale massima) più il 10%. Le eventuali quote di successo sono compensate con il salario già versato.

Per le collaboratrici e i collaboratori interessati dal pacchetto di misure "Prospettive" valgono le corrispondenti regole.

Obbligo d'azione in base all'art. 1 CCL

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

- Swisscom Fixnet SA
- Swisscom Mobile SA
- Swisscom IT Services SA
- Swisscom Solutions SA
- Swisscom Immobili SA
- Swisscom Broadcast SA
- Billag SA
- Accarda SA
- Infonet Svizzera SA
- SICAP SA
- Swisscom Eurospot SA
- PersPec SA

Rapporti contrattuali particolari

1 Definizioni

Personale ausiliario A: Collaboratrici/collaboratori svolgenti lavoro occasionale non pianificabile, che sono chiamate/i da Swisscom a prestare servizio in base ad un contratto quadro a tempo indeterminato e che possono rifiutare il lavoro; la durata massima dell'impiego corrisponde al 50% delle ore annuali previste (912, detratte le vacanze e i giorni festivi).

Personale ausiliario B: Collaboratrici/collaboratori con un CIL di durata massima di 12 mesi (principalmente per la gestione temporanea o stagionale di punte di massimo fabbisogno di risorse, campagne, mandati e progetti unici). Nel caso in cui l'occupazione prosegua oltre la durata massima prevista, si stipula con la collaboratrice/il collaboratore un CIL a tempo indeterminato sulla base del CCL (assoggettato interamente al CCL).

La quota media annuale di queste due categorie di personale ausiliario è limitata complessivamente al 4% dei posti a tempo pieno per ogni società del Gruppo (per il computo della quota è decisivo l'effettivo complessivo dell'anno precedente).

2 Deroghe consentite alle disposizioni del CCL

Disposizione CCL	Personale ausiliario A	Personale ausiliario B
Art. 2.1.1 cpv. 1 Stipulazione del CIL	Swisscom stipula con la collaboratrice / il collaboratore un contratto quadro scritto „Personale ausiliario A“. In conformità a tale contratto quadro è concordato lo svolgimento del lavoro (contratto di impiego). Gli accordi a voce sono confermati per E-mail o per iscritto.	Swisscom stipula con la collaboratrice / il collaboratore un contratto individuale di lavoro (CIL) „Personale ausiliario B“.
Art. 2.1.1 cpv. 2 Contenuto minimo CIL	Il contratto quadro disciplina almeno l'inizio, la durata del tempo di prova, il livello di funzione, il salario orario (comprese le indicazioni relative ai supplementi per vacanze e giorni festivi) ed il settore di attività.	Nessuna deroga al CCL
Art. 2.1.3 Rapporto di lavoro a tempo determinato	In caso di necessità Swisscom domanda alla collaboratrice / al collaboratore se vuole effettuare un intervento a tempo determinato. La collaboratrice / il collaboratore può accettare l'intervento oppure rifiutarlo senza indicarne i motivi. Viceversa, la collaboratrice / il collaboratore può comunicare a Swisscom la propria disponibilità per interventi; non sussiste il diritto all'occupazione. Gli interventi concordati e la relativa durata sono vincolanti	Il CCL non si applica

	per Swisscom e per la collaboratrice / il collaboratore.	
Art. 2.3 Salario e indennità	Non sussiste alcun diritto a quote di successo	Non sussiste alcun diritto a quote di successo
Art. 2.4.1 Versamento ulteriore del salario, malattia e infortunio	<p>Nei confronti di Swisscom sussiste un diritto alla continuazione del versamento del salario solo per la durata del contratto quadro. In caso di malattia (gravidanza compresa) la collaboratrice / il collaboratore ha diritto al successivo versamento del salario, indipendentemente dall'impiego concordato, secondo l'art. 324a CO. Swisscom garantisce, oltre ai diritti salariali in base alla scala di Zurigo, il successivo versamento del salario per un mese. La continuazione del versamento del salario avviene sulla base del salario medio percepito nel corso degli ultimi sei mesi risp. sulla base dell'impiego concordato (secondo il contratto d'impiego). In caso d'infortunio sussiste il diritto al salario per gli impieghi pianificati durante i 3 giorni del termine di carenza dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (almeno per l'importo dell'indennità giornaliera di cui alla LAINF). In seguito sussiste soltanto il diritto all'indennità giornaliera nei confronti dell'assicurazione contro gli infortuni. Le collaboratrici / i collaboratori che lavorano almeno 8 ore la settimana sono assicurate/i contro le conseguenze degli infortuni professionali e non professionali conformemente alle disposizioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, mentre le collaboratrici / i collaboratori che lavorano meno sono assicurate/i soltanto contro le conseguenze di infortuni professionali. La metà del premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico della collaboratrice / del collaboratore.</p> <p>La regola di cui sopra significa che la collaboratrice / il collaboratore è direttamente responsabile di provvedere ad un'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia ed ev. infortunio con copertura sufficiente.</p>	Nessuna deroga al CCL
Art. 2.4.2 Successivo	Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 324a CO e LIPG).	Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 324a CO e LIPG).

versamento del salario, servizio militare ecc.		
Art. 2.6.1 Vacanze	Il diritto alle vacanze (5 settimane) è compensato con un supplemento di salario pari al 10,64%. L'importo relativo al supplemento per le vacanze viene indicato separatamente su ogni distinta paga. La collaboratrice/il collaboratore non può essere impiegata/o per almeno cinque settimane per anno civile (pro rata, se il contratto quadro dura meno di un anno). In questo periodo la collaboratrice/il collaboratore ha la possibilità di prendere le sue vacanze. I periodi liberi da interventi sono concordati; nel caso non si riesca a trovare un accordo essi vengono fissati da Swisscom.	Nessuna deroga al CCL
Art. 2.6.2 Giorni festivi	Il diritto ai giorni festivi è compensato con un supplemento di salario pari al 3%. L'importo relativo al supplemento per i giorni festivi viene indicato separatamente su ogni distinta paga.	Nessuna deroga al CCL
Art. 2.7.1 Maternità	Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 329f CO e LIPG).	Sussiste il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 329f CO e LIPG).
Art. 2.7.2 Paternità	Il CCL non si applica	Il CCL non si applica
Art. 2.7.3 – 2.7.6 Assenze	Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 324a CO).	Nessuna deroga al CCL; i collaboratori hanno diritto a 2 giorni d'assenze pagate per la nascita di figli propri (padre).
Art. 2.8 Fedeltà verso l'azienda	Il CCL non si applica	Nessuna deroga al CCL. In caso d'ulteriore impiego da parte di Swisscom la durata del CIL „Personale ausiliario B” viene conteggiata.
Art. 2.12.1 Conclusione o modifica del rapporto di lavoro, scadenza	Gli interventi finiscono in ogni caso al termine della scadenza prevista.	Nessuna deroga al CCL
Art. 2.12.3 Disdetta (termini)	Il contratto quadro "Personale ausiliario A" può essere disdetto durante il primo anno d'impiego con un preavviso di un mese per la fine di un mese, a partire dal secondo anno di impiego con un preavviso di tre mesi per la fine di un mese.	Il CIL "Personale ausiliario B" può essere disdetto con un preavviso di un mese per la fine di un mese. La disdetta del rapporto di lavoro deve avvenire per iscritto. Il CIL termina senza disdetta al termine della durata concordata, al più tardi dopo 12 mesi. Nel caso in cui l'occupazione prosegue la durata massima di 12 mesi, si stipula un CIL a tempo indeterminato sulla base del CCL

Appendice 8 del CCL Swisscom

		(assoggettato interamente al CCL).
Art. 3.2.1 cpv. 3 Contributo di solidarietà	Come contributo di solidarietà è detratto dal salario 1,6‰.	Come contributo di solidarietà è detratto dal salario 1,6‰.
Art. 3.3 Trattative salariali	Il CCL non si applica	Il CCL non si applica
Art. 3.4 Piano sociale (nonché piano sociale 2006)	Il CCL non si applica	Il CCL non si applica
Appendice 1 Cifre 1.1 - 1.3 Salario di base, quota di successo, salario previsto	Il CCL non si applica	Il CCL non si applica
Cifra 1.4 Salario minimo	La collaboratrice / il collaboratore ha diritto almeno al salario ad ore corrispondente al salario di base minimo del suo livello di funzione (conversione: importo annuale diviso per 2080).	La collaboratrice / il collaboratore ha diritto almeno al salario annuale corrispondente al salario di base minimo del suo livello di funzione.
Cifre 2 e 3 Entrata/partenza/trasferimento, assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore	Il CCL non si applica	Il CCL non si applica
cifra 6 Pagamenti, regolamento salariale	Il pagamento è versato mensilmente, non in contanti. Per il resto: il CCL non si applica	Il pagamento è versato in 12 rate mensili, non in contanti. Per il resto: il CCL non si applica