



Contratto collettivo di lavoro

stipulato tra
cablex SA
e i sindacati contraenti
syndicom – Sindacato dei media
e della comunicazione
transfair – il sindacato
del servizio pubblico

cablex
connessi per il futuro

Indice

1	Campo d'applicazione	7
1.1	A livello di personale	7
1.2	Eccezioni	7
1.3	A livello di azienda	7
2	Condizioni contrattuali (normative) di lavoro	9
2.1	Contratto collettivo di lavoro/Contratto individuale di lavoro	9
2.1.1	In generale	9
2.1.2	Tempo di prova	9
2.1.3	Rapporto di lavoro a tempo determinato	9
2.2	Orario di lavoro	10
2.2.1	Orario normale di lavoro e orario d'esercizio	10
2.2.2	Luogo di lavoro/Luogo d'impiego	10
2.2.3	Rilevamento dell'orario di lavoro	11
2.2.4	Ore supplementari e ore straordinarie	11
2.2.5	Lavoro a tempo parziale	12
2.2.6	Tempo parziale a partire dai 58 anni	12
2.3	Modelli di orario di lavoro e supplementi orari/salariali	12
2.3.1	Principio	12
2.3.2	Orario di lavoro flessibile	13
2.3.3	Orario di lavoro annuale	13
2.3.4	L'home office	14
2.3.5	Lavoro notturno e domenicale	14
2.3.6	Servizio di picchetto	15
2.3.7	Conto a lungo termine	15
2.3.8	Supplementi per lavoro notturno/domenicale regolare	16
2.3.9	Supplementi per servizio di picchetto	16
2.3.10	Supplementi per lavoro notturno/domenicale irregolare	16
2.3.11	Supplementi per lavoro in galleria (intervalli regolari)	16

2.4	Sviluppo professionale/Formazione e perfezionamento	17
2.5	Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze	17
2.5.1	Vacanze	17
2.5.2	Giorni festivi	18
2.5.3	Fedeltà verso l'azienda	18
2.5.4	Congedo maternità	18
2.5.5	Congedo di paternità	19
2.5.6	Assenze pagate	19
2.5.7	Assenze in seguito a malattia o infortunio	19
2.5.8	Carica pubblica	20
2.5.9	Congedo non pagato	20
2.5.10	Work & Care	20
2.6	Congedo sindacale	20
2.7	Supplementi salariali e assegni familiari	21
2.7.1	Determinazione del salario e parità di trattamento	21
2.7.2	Salario minimo	21
2.7.3	Salario di base	21
2.7.4	Quota di successo	21
2.7.5	Salario in base agli obiettivi	22
2.7.6	Pagamenti	22
2.7.7	Assegni familiari	23
2.8	Versamento ulteriore del salario	23
2.8.1	Malattia e infortunio	23
2.8.2	Servizio militare, servizio civile o di protezione civile	24
2.8.3	Versamento del salario in caso di decesso	24
2.9	Segretezza, protezione dei dati e della personalità	25
2.9.1	Obbligo di segretezza e di restituzione	25
2.9.2	Protezione dei dati e della personalità	25
2.10	Dovere di fedeltà e responsabilità	26
2.10.1	Concessione e accettazione di regali ed altri vantaggi	26
2.10.2	Occupazione accessoria	26
2.10.3	Responsabilità	26
2.11	Diritti relativi a beni immateriali	27
2.11.1	Diritti d'autore	27
2.11.2	Invenzioni e design	27

2.12	Modifiche o conclusione del rapporto di lavoro	28
2.12.1	Cambiamento temporaneo del luogo di lavoro o del settore d'attività	28
2.12.2	Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore	28
2.12.3	Modifica	28
2.12.4	Scadenza	28
2.12.5	Rescissione	29
2.12.6	Protezione contro il licenziamento	29
3	Disposizioni contrattuali (costitutive d'obbligazioni)	30
3.1	Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità	30
3.2	Trattative salariali	30
3.3	Piano sociale	30
3.4	Obbligo di salvaguardare la pace sociale	31
3.5	Partecipazione	31
3.5.1	In generale	31
3.5.2	Sindacati	31
3.5.3	Rappresentanze del personale	31
3.6	Contributo alle spese d'esecuzione (contributo CCL)	32
3.6.1	Contributo CCL	32
3.6.2	Incasso	32
3.6.3	Commissione paritetica	33
3.7	Arbitrato	33
3.7.1	Tribunale arbitrale	33
3.7.2	Elezione e costituzione	33
3.7.3	Procedura	34
3.7.4	Disposizioni applicabili a titolo sussidiario	34
3.8	Disponibilità a trattare	34

4	Periodo di validità e disposizioni transitorie	35
4.1	Periodo di validità del CCL	35
4.2	Disposizioni transitorie	35
4.2.1	Versamento ulteriore del salario per malattia e infortunio	35
5	Appendici	36
Appendice 1 - Collaboratori con contratto di tirocinio (persone in formazione)		38
1	Campo d'applicazione	38
2	Disposizioni concernenti il contratto di lavoro	38
3	Orario di lavoro	39
4	Modelli e forme di orario di lavoro	40
5	Formazione professionale	40
6	Salario, indennità e rifusione delle spese	41
7	Continuazione del versamento del salario in caso di malattia o infortunio	41
8	Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze	41
9	Dovere di fedeltà	43
Appendice 2 - Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi		44
1	Deroghe consentite alle disposizioni del CCL	44
2	Non applicazione delle disposizioni del CCL	45
Appendice 3 - Partecipazione		46
1	In generale	46
2	Forme di partecipazione	46
3	Gradi di partecipazione	47
4	Le rappresentanze	47
5	Posizione e protezione	48
6	Formazione	50
7	Infrastruttura e costi	50
8	Durata della carica	50
9	Gradi, settori e livelli di partecipazione	51

1 Campo d'applicazione

1.1 A livello di personale

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

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

1.2 Eccezioni

Il presente CCL non si applica

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

1.3 A livello di azienda

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

In caso di scorporazione (vale a dire tramite scissione o trasferimento di patrimonio) in una società acquisita o di nuova fondazione con sede in Svizzera, della quale cablex detiene una partecipazione maggioritaria, cablex fa in modo

che questa società avvii delle trattative con i sindacati contraenti circa una soluzione adeguata qualora più del 50 % dei collaboratori di questa società siano stati acquisiti da cablex nell'ambito di questa scorporazione. Se i collaboratori che provengono da cablex sono meno del 50 %, viene applicata per analogia la regolamentazione in base al precedente paragrafo. Durante la fase di transizione, le normative del presente CCL sono le uniche disposizioni in materia di contratto di lavoro a valere per i collaboratori di cablex.

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

2 Condizioni contrattuali (normative) di lavoro

2.1 Contratto collettivo di lavoro/Contratto individuale di lavoro

2.1.1 In generale

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

Il CIL regola come minimo l'inizio del rapporto di lavoro (per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata del rapporto di lavoro), il grado d'occupazione, la durata del tempo di prova, il job level, il salario, il settore d'attività e il luogo di lavoro.

Al momento della stipulazione del CIL, cablex mette a disposizione della collaboratrice/del collaboratore un esemplare elettronico del presente CCL e delle relative appendici. La collaboratrice/Il collaboratore conferma il ricevimento mediante la sua firma. Chi non è membro di uno dei sindacati contraenti o di un'associazione aderente al presente CCL, dichiara con la firma di essere d'accordo con le disposizioni normative e con la trattenuta del contributo CCL.

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

2.1.2 Tempo di prova

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

2.1.3 Rapporto di lavoro a tempo determinato

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

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

2.2 Orario di lavoro

2.2.1 Orario normale di lavoro e orario d'esercizio

L'orario normale di lavoro per le collaboratrici e i collaboratori assunti a tempo pieno è di 41 ore settimanali (8 ore e 12 minuti al giorno).

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

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

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

2.2.2 Luogo di lavoro/Luogo d'impiego

Qualora l'inizio o la fine del lavoro abbiano luogo presso un luogo d'impiego (normalmente il cantiere) diverso dal luogo di lavoro concordato (ad es. sede cablex), l'orario di lavoro inizia e finisce presso il luogo d'impiego. Qualora la sua distanza dalla residenza della collaboratrice/del collaboratore sia maggiore rispetto alla distanza del luogo di lavoro concordato, il tragitto eccedente il tragitto abituale viene considerato orario di lavoro se il tragitto abituale supera i 30 minuti. Qualora il tragitto abituale non superi i 30 minuti, il tragitto fino al luogo d'impiego eccedente i 30 minuti viene considerato orario di lavoro. Si considera il mezzo di trasporto utilizzato o messo a disposizione.

2.2.3 Rilevamento dell'orario di lavoro

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

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

Se si rinuncia al rilevamento dell'orario di lavoro, in caso di controversia sarà consentito, in qualità di prova, un controllo dell'orario di lavoro del collaboratore. La collaboratrice/Il collaboratore è tenuta/o a discutere con il preposto il lavoro aggiuntivo ed eventuali misure, nonché a segnalare per iscritto ore supplementari/ore straordinarie all'interno dell'anno civile.

2.2.4 Ore supplementari e ore straordinarie

Ad eccezione del lavoro aggiuntivo prestato in base all'applicazione di particolari modelli d'orario di lavoro, sono considerate ore supplementari le ore di lavoro eccedenti rispetto all'orario di lavoro normale corrispondente a 41 ore alla settimana. Sono considerate ore straordinarie quelle eccedenti la durata lavorativa massima corrispondente a 45 ore la settimana.

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

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

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

La tariffa oraria di riferimento si calcola dividendo per 2132 ore lo stipendio di base annuale riferito ad un grado d'occupazione del 100 %.

2.2.5 Lavoro a tempo parziale

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

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

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

2.2.6 Tempo parziale a partire dai 58 anni

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

2.3 Modelli di orario di lavoro e supplementi orari/salariali

2.3.1 Principio

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

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

I piani di servizio o d'impiego sono definiti dai settori organizzativi. Il numero, l'inizio e la fine dei turni sono fissati in base alle esigenze aziendali. Di regola i piani di servizio o d'impiego devono essere resi noti al più tardi 14 giorni civili prima degli impieghi previsti.

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

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

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

2.3.2 Orario di lavoro flessibile

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

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

Il saldo indicato deve situarsi tra un estremo di +100 ore e un saldo negativo massimo di -50 ore.

La collaboratrice/Il collaboratore deve segnalare tempestivamente alla sua/al suo preposto superamenti prevedibili di tale range.

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

2.3.3 Orario di lavoro annuale

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

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

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

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

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

2.3.4 L'home office

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

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

2.3.5 Lavoro notturno e domenicale

Lavoro notturno: tra le 22.00 e le 06.00.

Lavoro domenicale: tra le 22.00 del sabato e le 22.00 della domenica.

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

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

2.3.6 Servizio di picchetto

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

2.3.7 Conto a lungo termine

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

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

Trovano applicazione le seguenti condizioni quadro:

- per aprire un conto a lungo termine è necessario un accordo scritto tra il preposto e la collaboratrice/il collaboratore; nell'accordo vanno elencati i valori di riferimento dell'utilizzo: scopo, periodo dell'utilizzo, saldo ed eventuali modalità aggiuntive.
- Nel conto possono essere accreditati un saldo del tempo lavorativo positivo, ore supplementari e di fedeltà verso l'azienda. È escluso il trasferimento di ore del conto ore straordinarie.
- La durata del conto a lungo termine deve essere limitata e non deve superare la durata massima di tre anni.
- In caso di apertura del conto a lungo termine, il credito ore da trasferire deve ammontare a un minimo di 80 ore; il saldo del tempo lavorativo massimo è di 240 ore. Ai fini del «tempo parziale a partire dai 58 anni» il saldo ore massimo ammonta a 400 ore.

2.3.8 Supplementi per lavoro notturno/domenicale regolare

Le collaboratrici/i collaboratori che lavorano regolarmente a turno la notte o la domenica ricevono i seguenti supplementi a partire dalla 26° notte:

lavoro notturno e lavoro domenicale diurno: CHF 8.30/ora più l'indennità per vacanze (12.07 %, 13.04 % o 14.04 %)

lavoro domenicale notturno: CHF 11.40/ora più l'indennità per vacanze (12.07 %, 13.04 % o 14.04 %)

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

Le prime 25 notti sono compensate in base ai supplementi per lavoro notturno irregolare.

2.3.9 Supplementi per servizio di picchetto

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

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

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

2.3.10 Supplementi per lavoro notturno/domenicale irregolare

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

2.3.11 Supplementi per lavoro in galleria (intervalli regolari)

Per il lavoro regolare in galleria (più lunga di 200 metri) è previsto un supplemento forfettario di 15 franchi al giorno.

2.4 Sviluppo professionale/Formazione e perfezionamento

Obiettivo dello sviluppo professionale è quello di preservare l'idoneità al mercato del lavoro delle collaboratrici/dei collaboratori. Esso presuppone la predisposizione all'apprendimento e l'impegno personale delle collaboratrici/dei collaboratori, nonché la rispondenza ai requisiti posti dall'azienda derivanti da strategie e obiettivi aziendali.

Lo sviluppo professionale in cablex comprende la formazione e il perfezionamento delle collaboratrici/dei collaboratori al fine di preservare e perfezionare le loro capacità ed il loro potenziale presente. cablex supporta e stimola le collaboratrici/i collaboratori sostenendoli in modo adeguato a livello metodico, finanziario e/o di tempo. La definizione del percorso di sviluppo è responsabilità delle collaboratrici/dei collaboratori che sono pronti a dare il proprio contributo.

Le collaboratrici/i collaboratori hanno diritto a tre giorni di perfezionamento all'anno.¹

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

2.5 Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze

2.5.1 Vacanze

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

- 28 giorni lavorativi fino all'anno civile in cui compie 49 anni;
- 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 50 anni.
- 32 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie 60 anni.

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

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

¹ Non si applica alle persone in formazione.

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

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

La riduzione è arrotondata per difetto a mezze giornate.

2.5.2 Giorni festivi

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

2.5.3 Fedeltà verso l'azienda

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

2.5.4 Congedo maternità

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

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

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

2.5.5 Congedo di paternità

Il collaboratore ha diritto ad un congedo di paternità pagato della durata di 12 giorni lavorativi. Dal 1° gennaio 2020, il congedo di paternità pagato sarà portato a 15 giorni lavorativi. Il congedo di paternità non retribuito fino a 20 giorni lavorativi viene valutato individualmente e concesso, se consentito dalla situazione operativa. Il congedo di paternità pagato e non pagato deve essere preso entro un anno dalla nascita del bambino. Il congedo può essere preso in una volta o a giornata.

2.5.6 Assenze pagate

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

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

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

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

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

2.5.7 Assenze in seguito a malattia o infortunio

In caso d'incapacità lavorativa di durata superiore a 7 giorni civili in seguito a malattia o infortunio, la collaboratrice/il collaboratore deve presentare di propria iniziativa, al più tardi l'8° giorno d'assenza, un certificato medico. Eccezionalmente cabled può richiedere un certificato medico dal primo giorno d'as-

senza. cablex si riserva inoltre il diritto di esigere che la collaboratrice/il collaboratore si sottoponga ad una visita effettuata da un medico di fiducia; cablex si fa carico dei relativi costi.

2.5.8 Carica pubblica

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

2.5.9 Congedo non pagato

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

2.5.10 Work & Care

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

2.6 Congedo sindacale

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

- fino a 8 giorni per attività sindacali inclusi i corsi di formazione sindacale.

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

- fino a 4 giorni per la partecipazione a conferenze aziendali/assemblee di settore e riunioni sindacali;
- fino a 2 giorni per corsi di formazione sindacale.

2.7 Supplementi salariali e assegni familiari

2.7.1 Determinazione del salario e parità di trattamento

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

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

2.7.2 Salario minimo

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

2.7.3 Salario di base

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

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

2.7.4 Quota di successo

La quota di successo variabile è basata sul raggiungimento degli obiettivi collettivi (azienda, unità organizzativa, team) e, in base alla funzione, sul raggiungimento degli obiettivi individuali. L'entità della quota di successo standard, espressa come percentuale del salario di base, negoziata con i sindacati contraenti, è fissata nel regolamento salariale. cablex e i sindacati contraenti possono

stabilire quote di successo standard diverse per gruppi di collaboratrici e collaboratori definiti.

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

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

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

2.7.5 Salario in base agli obiettivi

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

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

2.7.6 Pagamenti

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

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

2.7.7 Assegni familiari

Nel caso in cui il diritto cantonale applicabile non preveda supplementi maggiori, gli assegni per i figli³ ammontano a 240 franchi e gli assegni di formazione⁴ a 250 franchi al mese e per ogni figlio.

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

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

2.8 Versamento ulteriore del salario

2.8.1 Malattia e infortunio

In caso d'incapacità lavorativa a causa di malattia o d'infortunio, cablex concede per una durata massima di 730 giorni una continuazione del versamento del salario di base (netto)⁵ in misura del 100 %.

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

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

³ Fino al compimento del 16esimo anno di età.

⁴ Fino al più tardi al compimento del 25esimo anno di età.

⁵ Se in luogo del salario vengono corrisposte indennità giornaliera, il versamento percepito in caso di incapacità lavorativa non può essere superiore a quello previsto in caso di prestazione lavorativa. A tale proposito vanno considerate le diverse trattenute applicate in caso di prestazione lavorativa e quelle applicate in caso di incapacità lavorativa, in particolare i contributi non dovuti alle assicurazioni sociali in caso di incapacità lavorativa.

ratore deve poter passare all'assicurazione individuale senza nessuna nuova riserva.

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

2.8.2 Servizio militare, servizio civile o di protezione civile

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

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

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

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

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

2.8.3 Versamento del salario in caso di decesso

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

2.9 Segretezza, protezione dei dati e della personalità

2.9.1 Obbligo di segretezza e di restituzione

Nei confronti di collaboratrici e collaboratori non autorizzati, di terzi e della concorrenza, la collaboratrice/il collaboratore si impegna a mantenere il segreto su fatti e circostanze aziendali relativi a cablex 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.

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 cablex.

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

2.9.2 Protezione dei dati e della personalità

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

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

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

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

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

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

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

cablex allestisce attestati di lavoro privi di messaggi codificati.

2.10 Doveri di fedeltà e responsabilità

2.10.1 Concessione e accettazione di regali ed altri vantaggi

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

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

2.10.2 Occupazione accessoria

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

2.10.3 Responsabilità

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

2.11 Diritti relativi a beni immateriali

2.11.1 Diritti d'autore

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

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

2.11.2 Invenzioni e design

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

Mediante la stipulazione del CIL, cablex 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 cablex. cablex 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, cablex 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 cablex alla sua realizzazione, del ricorso a personale ausiliario e a dispositivi aziendali, come pure delle spese sostenute dalla collaboratrice/ dal collaboratore e della funzione che quest'ultima/o esercita all'interno dell'azienda. La collaboratrice/Il collaboratore può rivolgersi ai responsabili interni della gestione dei brevetti di Swisscom in caso di domande relative alle invenzioni e design.

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

2.12 Modifiche o conclusione del rapporto di lavoro

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

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

2.12.2 Assunzione di una funzione retribuita con un salario inferiore

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

2.12.3 Modifica

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

2.12.4 Scadenza

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

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

2.12.5 Rescissione

I termini di rescissione sono i seguenti:

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

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

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

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

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

2.12.6 Protezione contro il licenziamento

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

3 Disposizioni contrattuali (costitutive d'obbligazioni)

3.1 Parità di diritti, pari opportunità e protezione della personalità

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

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

cablex 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 Trattative salariali

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

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

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

3.3 Piano sociale

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

In caso di licenziamenti collettivi o di un ingente numero di disdette del rapporto di lavoro, cablex s'impegna a mettere a disposizione per ogni collaboratrice/ogni collaboratore interessata/o un importo pari almeno al 60 % del sala-

rio minimo annuale per finanziare le misure del piano sociale. Da questa disposizione non può essere fatto derivare alcun diritto individuale.

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

3.4 Obbligo di salvaguardare la pace sociale

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

3.5 Partecipazione

3.5.1 In generale

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

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

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

3.5.2 Sindacati

Nei confronti di cablex i sindacati contraenti esercitano i loro diritti alla partecipazione di regola collettivamente. Essi sono l'interlocutore della Direzione aziendale per le questioni importanti concernenti il partenariato sociale.

3.5.3 Rappresentanze del personale

I membri delle rappresentanze del personale sono eletti dalle collaboratrici e dai collaboratori nell'ambito di elezioni libere e a suffragio universale ed esercitano i loro diritti di partecipazione in cablex.

3.6 Contributo alle spese d'esecuzione (contributo CCL)

3.6.1 Contributo CCL

cablex riscuote da ogni collaboratrice e collaboratore che rientra nel campo di applicazione del presente CCL un contributo CCL mensile pari allo 0.3 % del salario di base.

Le persone in formazione non pagano il contributo CCL.

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

- la cura dei rapporti con le parti sociali;
- i costi per la stampa del CCL, del materiale informativo e ulteriori misure informative;
- i costi dei sindacati contraenti per gli organi paritetici del piano sociale;
- l'amministrazione del fondo;
- i costi sostenuti dai sindacati contraenti per trattative relative alla definizione e all'ulteriore elaborazione del CCL;
- i costi dei corsi di perfezionamento e dei corsi di formazione sindacali per i membri delle rappresentanze del personale;
- i costi relativi al congedo di membri del sindacato che partecipano a congressi sindacali o a corsi di perfezionamento come pure dei collaboratori membri di un consiglio aziendale o di settore presso un sindacato contraente.

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

3.6.2 Incasso

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

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

cablex 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 cablex in merito all'affiliazione dei collaboratori e all'entità della corrispondente quota di membro.

3.6.3 Commissione paritetica

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

La commissione paritetica decide l'organo di revisione.

3.7 Arbitrato

3.7.1 Tribunale arbitrale

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

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

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

3.7.2 Elezione e costituzione

Il tribunale arbitrale è composto da tre membri. Se una parte intende appellarsi al tribunale arbitrale, essa deve comunicare la sua decisione alla parte convenuta o alle parti convenute mediante lettera raccomandata e contemporaneamente indicare la richiesta della petizione nonché nominare un arbitro. Entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lettera raccomandata, la parte convenuta o le parti convenute deve/devono a loro volta nominare un arbitro e comunicarlo alla parte contraente che ricorre con lettera raccomandata. Le parti devono accettare l'arbitro nominato/nominata, a meno che sussistano dubbi giustificati riguardanti la sua indipendenza e imparzialità. Nei 30 giorni successivi gli arbitri nominati devono quindi procedere insieme all'elezione di un presidente del tri-

bunale arbitrale. Nel caso in cui la parte convenuta o le parti convenute non provvedano entro il termine previsto a nominare il loro arbitro o le due parti non riescano ad accordarsi sulla nomina del presidente, il presidente del tribunale cantonale di Berna provvederà alla nomina su richiesta di una delle parti.

3.7.3 Procedura

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

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

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

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

I costi e le indennità sono fissate dal tribunale arbitrale.

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

3.7.4 Disposizioni applicabili a titolo sussidiario

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

3.8 Disponibilità a trattare

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

4 Periodo di validità e disposizioni transitorie

4.1 Periodo di validità del CCL

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2019 e vale fino al 31 dicembre 2021. Qualora nessuna delle parti contraenti richieda per iscritto entro il 30 giugno 2021 delle trattative concernenti un rinnovo, il presente CCL viene automaticamente prorogato di un anno fino al 31 dicembre 2022.

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

4.2 Disposizioni transitorie

4.2.1 Versamento ulteriore del salario per malattia e infortunio

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

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

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

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

5 Appendici

Le seguenti appendici sono parte integrante del presente CCL.

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

Appendice 2: Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi

Appendice 3: Partecipazione

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

3073 Gümligen, ottobre 2018

cablex SA

Daniel Binzegger
CEO

Sandra Lange
Head of Human Resources

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

Giorgio Pardini
Responsabile del settore ICT
Comitato direttivo

Daniel Hügli
Segretario centrale
settore ICT

transfair – il sindacato del servizio pubblico

Robert Métrailler
Responsabile settore Comunicazioni

Susanna Meierhans
Responsabile sostituta
settore Comunicazioni

Appendice 1

Collaboratori con contratto di tirocinio (persone in formazione)

1 Campo d'applicazione

Le presenti condizioni d'assunzione valgono per le persone con contratto di tirocinio cablex⁶ che presso cablex svolgono una formazione professionale con ottenimento di un certificato federale di capacità o un attestato professionale federale.

2 Disposizioni concernenti il contratto di lavoro

2.1 Diritto applicabile

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

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

2.2 Periodo di prova

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

2.3 Assunzione dopo il tirocinio

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

3 Orario di lavoro

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

3.1 Orario normale di lavoro

Si applica il normale orario di lavoro di cablex di 41 ore settimanali. L'orario scolastico vale come orario di lavoro. Una mezza giornata di scuola vale come mezza giornata di lavoro (4 ore 6 minuti). Una giornata intera di scuola corrisponde a un intero giorno di lavoro (8 ore 12 minuti). L'orario di lavoro giornaliero non può superare le 9 ore (comprese eventuali ore supplementari e lezioni).

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

3.2 Luogo d'impiego

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

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

3.3 Ore straordinarie/lavoro notturno e domenicale

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

⁶ Le persone in formazione con contratto di tirocinio Swisscom sono soggette al CCL di Swisscom.

4 Modelli e forme di orario di lavoro

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

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

5 Formazione professionale

5.1 Scuola professionale di base, maturità professionale e corsi interaziendali

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

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

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

La frequenza a possibili corsi interaziendali è obbligatoria.

5.2 Congedo per formazione e formazione professionale continua

Per corsi di formazione e formazione professionale continua possono essere concessi al massimo 5 ulteriori giorni di congedo retribuito per anno di tirocinio.

5.3 Valutazioni

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

6 Salario, indennità e rifusione delle spese

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

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

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

8 Vacanze, giorni festivi, congedi e assenze

8.1 Vacanze

Per ogni anno civile le persone in formazione hanno diritto a 32 giorni di vacanze. Se il tirocinio inizia o finisce nel corso dell'anno, le vacanze a cui si ha diritto sono ridotte proporzionalmente (pro rata temporis).

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

8.2 Giorni festivi

Valgono come giorni festivi quelli in vigore nella tabella dei giorni festivi cablex per il luogo di formazione indicato nel contratto di tirocinio. Per un impiego secondo l'appendice 1 art. 3.2 la persona in formazione si adegua alle circostanze del luogo di stage.

8.3 Congedo pagato

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

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

8.4 Malattia, infortunio o appuntamento medico

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

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

8.5 Assenze dovute al servizio militare

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

8.6 Congedo non retribuito

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

9 Doveri di fedeltà

9.1 Diritti di proprietà

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

9.2 Occupazione accessoria

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

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

9.3 Utilizzo di mezzi informatici

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

Appendice 2

Collaboratori impiegati per non più di 12 mesi

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

1 Deroche consentite alle disposizioni del CCL

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

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

- h) Versamento ulteriore del salario, servizio militare, di protezione civile e servizio civile, art. 2.8.2
Sussiste soltanto il diritto alle prestazioni previste dalla legge (art. 324a CO e LIPG).
- i) Rescissione, art. 2.12.
Il CIL che prevede un impiego per non più di 12 mesi può essere rescisso con un preavviso di un mese per la fine di un mese. La rescissione del rapporto di lavoro deve avvenire per iscritto. Il CIL termina senza rescissione al termine della durata concordata, al più tardi dopo 12 mesi.

2 Non applicazione delle disposizioni del CCL

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

Appendice 3 Partecipazione

1 In generale

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

Per l'intero periodo di validità del CCL cablex 2019, la RP dovrà essere maggiormente coinvolte sui temi concordati da cablex e dai sindacati contraenti; al contempo, dovrà essere promossa la «partecipazione diretta». La RP supporta cablex nella professionalizzazione continua dei processi di partecipazione. La RP deve essere coinvolta quanto prima.

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

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

2 Forme di partecipazione

2.1 Partecipazione diretta

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

2.2 Partecipazione regolamentata

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

3 Gradi di partecipazione

Informazione (1° grado)

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

Consultazione (2° grado)

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

Coinvolgimento nel processo decisionale (3° grado)

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

Autogestione (4° grado)

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

4 Le rappresentanze

4.1 Numero di membri

cablex ha una RP, fatto salvo il raggiungimento del numero minimo di membri.⁷ La RP è composta da almeno 3 membri. cablex e la RP definiscono congiuntamente il numero di membri della RP in base alla grandezza e alla struttura della società nel Regolamento elettorale. Ciascun membro di una RP rappresenta ca. 400 collaboratrici/collaboratori.

4.2 Costituzione e quorum

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

⁷ Se non viene costituita alcuna RP (in assenza di RP), i diritti di rappresentanza previsti dalla legge spettano direttamente alle collaboratrici/ai collaboratori.

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

Nel campo di applicazione dell'Appendice 3, la RP può emanare un regolamento di organizzazione e direttive relative alla ripartizione dei compiti tra i membri della RP, comunicandoli per conoscenza alla direzione del personale di cablex.

4.3 Compiti

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

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

5 Posizione e protezione

5.1 Obbligo di mantenere il segreto

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

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

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

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

5.2 Dispensa oraria

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

presidente	fino a 6 giorni e fino a 10 % del grado di occupazione previsto dal contratto, caso per caso, d'intesa con la direzione risorse umane cablex.
vicepresidente	fino a 4 giorni
altri membri	fino a 3 giorni ciascuno

5.3 Protezione dei membri

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

6 Formazione

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

7 Infrastruttura e costi

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

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

8 Durata della carica

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

La cessazione del rapporto di lavoro risp. il trasferimento a un'altra società del Gruppo comporta le dimissioni dalla RP.

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

9 Gradi, settori e livelli di partecipazione

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

Settore di partecipazione	Sindacati contraenti	Rappresentanza del personale
Temi generali		
CCL, appendici, accordi di collegamento	3	1
Trattative salariali	3	1
Regolamento salariale	1	1
Regolamento orario di lavoro	2	1
Disposizioni sull'orario di lavoro su cui sussiste un diritto alla partecipazione in base alla LL	–	2
Reporting Valutazione dei saldi temporali ai sensi degli articoli 2.3.2 e 2.3.3 CCL (semestrale)	1	1
Definizione dei giorni festivi	–	2
Regolamento sulle spese / Fringe benefits	1	2
Regolamento sulle pari opportunità	1	2
Sistemi di valutazione delle collaboratrici/dei collaboratori	2	2
Sistemi di valutazione delle/dei superiori	–	1
Attuazione risultati MAU	–	2
Strategia aziendale, andamento degli affari, politica del personale		
Andamento degli affari, sviluppi e sfide attuali, strategia aziendale	1	ogni sei mesi da parte del CEO
Cambiamenti essenziali nella struttura dell'azienda, fondazione di società, partecipazioni, vendita di ditte, disinvestimenti	1	1
Politica del personale	1	1
Pianificazione del personale / Ristrutturazione / Riorganizzazione		
Pianificazione annuale del personale	2	–
Pianificazione del personale case by case / Ripercussioni delle ristrutturazioni sulle collaboratrici/sui collaboratori (ai sensi dell'art. 335d e segg. CO)	2	2
Sviluppo del personale temporaneo (semestrale)	1	1
Orario ridotto di cui all'art. 33 LADI	2	2
Trasferimento dell'azienda/di parte dell'azienda a terzi, fusioni, scissioni, trasferimenti di patrimonio ai sensi dell'art. 333a par. 1 CO	1	1

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

* Consultazione estesa: collaborazione/coinvolgimento nel rispettivo progetto



cablex
connessi per il futuro

cablex SA
Tannackerstrasse 7
3073 Gümligen

 **syndicom**

**syndicom – Sindacato dei
media e della comunicazione**
Monbijoustrasse 33
Casella postale | 3001 Berna

transfair 

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