



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER SWICA ORGANIZZAZIONE SANITARIA

Sommario

Disposizioni generali	4
1. Finalità	4
2. Campo di applicazione	4
3. Rappresentanza dei collaboratori (MAK)	5
4. Diversity	5
Disposizioni generali del contratto di lavoro	5
5. Inizio del rapporto di lavoro	5
6. Periodo di prova	6
7. Fine del rapporto di lavoro	6
Orario lavorativo	6
8. Principio	6
9. Orario di lavoro annuale previsto	6
10. Orario di lavoro settimanale	7
11. Lavoro domenicale e nei giorni festivi / lavoro notturno	7
12. Forme di lavoro particolari	7
13. Pause	7
14. Registrazione dell'orario di lavoro e delle assenze	8
15. Lavoro a orario flessibile e saldo annuale delle ore lavorative	8
16. Straordinari predisposti	9
17. Lavoro straordinario	9
Giorni festivi, vacanze, assenze pagate, sicurezza sul lavoro e protezione della salute, gestione della salute in azienda	10
18. Giorni festivi	10
19. Vacanze	10
20. Assenze pagate	11
21. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	12
22. Gestione della salute in azienda (GSA)	12

Remunerazione e parità di trattamento	12
23. Stipendio.....	12
24. 13 ^a mensilità.....	13
25. Assegni per i figli, di formazione, di nascita e familiari	13
26. Cessione dello stipendio	13
27. Indennità post mortem.....	13
28. Versamento dello stipendio in caso di malattia e infortunio	13
29. Conciliazione di lavoro e famiglia	14
30. Congedo parentale.....	14
31. Servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile	15
Sviluppo professionale.....	15
32. Formazione e perfezionamento.....	15
Libertà sindacale e di associazione, cariche pubbliche e attività accessorie	15
33. Libertà sindacale e di associazione	15
34. Cariche pubbliche	16
35. Attività accessorie	16
36. Codice di condotta	16
37. Diritto di proprietà intellettuale / diritti relativi ai risultati del lavoro	17
Disposizioni finali.....	17
38. Scambio di informazioni	17
39. Misure di ristrutturazione aziendale	17
40. Disponibilità alla trattativa.....	17
41. Tribunale arbitrale	18
42. Validità	18
Appendice 1 al CCL / ambito di applicazione secondo il punto 2.1.....	19
Appendice 2 al CCL.....	20

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO (di seguito CCL)

Tra SWICA Organizzazione sanitaria (di seguito SWICA) e la Società svizzera degli impiegati del commercio.

SWICA offre ai suoi collaboratori un pacchetto di prestazioni completo ed equilibrato che considera gli obiettivi, i valori e le esigenze di SWICA e dei collaboratori.

SWICA attribuisce valore a una sana cultura della performance e sostiene i suoi collaboratori nello svolgimento fruttuoso delle attività lavorative quotidiane. Promuove attività significative, la fiducia nella responsabilità personale per le proprie azioni, l'affidabilità, la stima e una cultura attiva del feedback. SWICA è attenta alle condizioni di lavoro volte alla promozione della salute e a una remunerazione conforme al mercato.

Questo atteggiamento di fondo costituisce la base del presente CCL, che viene redatto in lingua tedesca, francese e italiana.

In caso di dubbio e di incongruenze fa stato la versione tedesca in qualità di testo originale.

Disposizioni generali

1. Finalità

Il presente contratto CCL è finalizzato a:

- Fissare condizioni di impiego al passo con i tempi e in linea con il mercato.
- Mantenere e incentivare la buona intesa tra SWICA e i collaboratori.
- Approfondire la collaborazione tra le parti contraenti in base al principio della buona fede e a preservare la serenità sul posto di lavoro.

2. Campo di applicazione

2.1. Il presente CCL si applica a tutti i collaboratori impiegati a tempo pieno e parziale con un rapporto lavorativo a tempo indeterminato (salario mensile e stipendio orario) di tutte le società affiliate al Gruppo SWICA secondo l'allegato 1.

Eccezioni

Il presente CCL non vale per:

- I collaboratori dei livelli di quadro da A a C, fatta eccezione per i punti 8.1., 14.1., 14.2., 14.3., 15.6., 21., 22., 36. e 37.
- I collaboratori impiegati a tempo determinato (salario mensile e stipendio orario), per es. gli ausiliari
- Le persone in formazione (cui si applica il Contratto di tirocinio)
- I collaboratori di imprese di lavoro interinale
- I praticanti

- 2.2. Per qualsiasi questione di diritto del lavoro non contemplata dal CCL, si applicano le norme del Codice svizzero delle obbligazioni (CO) e della Legge sul lavoro (LL) nonché le altre disposizioni di legge in vigore.
- 2.3. Il CCL viene meno in caso di accordi speciali se per i collaboratori sono state convenute regolamentazioni più vantaggiose tramite un contratto individuale di lavoro.

3. Rappresentanza dei collaboratori (MAK)

- 3.1. Onde promuovere una buona collaborazione improntata alla fiducia reciproca tra i collaboratori e il Comitato direttivo, è istituita una Commissione del personale designata dai collaboratori (MAK). I diritti di partecipazione della MAK si basano sull'art. 48 LL e sulla legge sulla partecipazione.
- 3.2. La procedura di nomina, il diritto all'informazione e alla codecisione nonché le competenze sono sanciti in un regolamento separato. Il regolamento viene concordato tra SWICA e la Commissione del personale MAK.
- 3.3. I membri della MAK non devono venire svantaggiati in nessun modo per il loro operato a tutela degli interessi dei collaboratori.

4. Diversity

- 4.1. SWICA valorizza la diversità dei suoi collaboratori e promuove una cultura aziendale improntata al rispetto reciproco.
- 4.2. Si impegna al fine di prevenire tutte le discriminazioni, in particolare quelle fondate su sesso, età, nazionalità, religione e orientamento sessuale.
- 4.3. In questo ambito SWICA promuove inoltre attivamente la realizzazione delle pari opportunità sotto il profilo del perfezionamento professionale, delle possibilità di carriera e del reinserimento professionale.
- 4.4. Se la Commissione del personale sospetta violazioni del divieto di discriminazione, la stessa può richiedere al Comitato direttivo, tramite i responsabili HR, l'esame della fattispecie e un colloquio sulle eventuali misure correttive necessarie. I collaboratori che ritengono di essere personalmente discriminati possono rivolgersi alla Commissione del personale per un chiarimento del caso.

Disposizioni generali del contratto di lavoro

5. Inizio del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro e il dipendente fissano di comune accordo l'inizio del rapporto di lavoro, solitamente nel contratto di lavoro individuale.

6. Periodo di prova

- 6.1. Il periodo di prova è di tre mesi.
- 6.2. È possibile concordare per iscritto un periodo di prova più breve o la rinuncia allo stesso.

7. Fine del rapporto di lavoro

7.1.	Periodo	Termine di disdetta
	Durante il periodo di prova	7 giorni civili (in qualsiasi momento)
	Dopo il periodo di prova	3 mesi, per la fine del mese

- 7.2. La disdetta va presentata per iscritto e deve pervenire al destinatario al più tardi l'ultimo giorno di lavoro prima dell'inizio del termine di disdetta.
- 7.3. Inoltre, il rapporto di lavoro non disdetto termina con il pensionamento alla fine del mese in cui viene raggiunta l'età di riferimento (in passato l'età ordinaria per la rendita AVS) valida in quel momento, salvo accordo scritto di diverso tenore intercorso tra le parti.

Orario lavorativo

8. Principio

- 8.1. In quanto organizzazione sanitaria, SWICA considera importante e obbliga quindi tutti i collaboratori ad attenersi alle pause nonché alle ore di riposo e di lavoro previste dalla legge, indipendentemente dal fatto che i collaboratori registrino o meno la durata del lavoro.
- 8.2. SWICA promuove modelli di lavoro flessibile che consentono, in particolare, di conciliare meglio famiglia e lavoro. Tutti i collaboratori beneficiano di conseguenza di un orario di lavoro settimanale medio di 40 ore (collaboratori a tempo pieno) in un modello di orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno.
- 8.3. In linea di principio i collaboratori possono scegliere liberamente di iniziare e terminare le loro ore di lavoro nel periodo compreso tra le ore 6 e le ore 23. Nell'organizzazione dell'orario lavorativo è necessario prendere in considerazione la situazione aziendale e la raggiungibilità per i nostri clienti.
- 8.4. Nell'ambito di questo lasso di tempo, singoli settori aziendali possono introdurre orari di blocco e di servizio vincolanti per motivi operativi.

9. Orario di lavoro annuale previsto

- 9.1. Per i collaboratori a tempo pieno, l'orario di lavoro lordo previsto per anno civile si calcola sulla base del numero di giorni lavorativi per anno x 8 ore. L'orario di lavoro netto previsto si calcola individualmente considerando i giorni di vacanza di diritto e i giorni festivi secondo il CCL, punti 18.1. e 18.2. Per i collaboratori a tempo parziale, l'orario di lavoro lordo previsto è calcolato in base al rispettivo grado d'occupazione.

- 9.2. La responsabilità per l'osservanza dell'orario di lavoro lordo annuo previsto è attribuita congiuntamente a SWICA e ai collaboratori.

10. Orario di lavoro settimanale

L'orario di lavoro è ripartito di principio su una settimana di 5 giorni, dal lunedì al venerdì. In casi speciali l'attività lavorativa può essere svolta a volte di sabato.

11. Lavoro domenicale e nei giorni festivi / lavoro notturno

- 11.1 È considerato lavoro domenicale o festivo temporaneo il lavoro richiesto dai superiori che deve essere svolto di domenica o in un giorno festivo. Il lavoro notturno è il lavoro richiesto dai superiori che deve essere svolto nel periodo compreso tra le ore 23 e le ore 6. Il lavoro domenicale, festivo e notturno viene svolto d'intesa con i collaboratori ed è permesso unicamente con un eventuale autorizzazione delle autorità competenti. Le ore di riposo stabilite per legge devono essere osservate.
- 11.2. Le ore di lavoro prestate secondo il punto 11.1. devono essere compensate con tempo libero di pari durata. Oltre alla compensazione del tempo, per il lavoro domenicale e festivo si deve corrispondere un supplemento di salario del 50 %. Le ore di lavoro notturne sono compensate solamente con un supplemento del 25 %.

12. Forme di lavoro particolari

- 12.1 Per singoli settori aziendali, SWICA può introdurre, per motivi operativi, forme di lavoro particolari (ad es. servizio di 7x24 ore, lavoro serale, picchetti).
- 12.2 Le condizioni quadro, in particolare le regole per il lavoro domenicale e festivo duraturo e per il lavoro notturno, sono definite in un regolamento separato. Devono essere rispettate le relative disposizioni di legge.

13. Pause

13.1. Pause pagate:

- Per ogni giorno di lavoro sussiste il diritto a una pausa facoltativa pagata della durata complessiva di 15 minuti (santé24 2 x 15 minuti).

13.2. Pause non pagate:

- Se l'orario di lavoro giornaliero è superiore a 5,5 ore, deve essere fatta una pausa supplementare di 15 minuti verso la metà dell'orario lavorativo.
- Se l'orario di lavoro giornaliero raggiunge dalle sette alle nove ore, a metà dell'orario di lavoro si deve fare una pausa pranzo supplementare di almeno 30 minuti.
- Se l'orario di lavoro giornaliero supera le nove ore, a metà dell'orario di lavoro si deve fare una pausa supplementare di almeno 60 minuti.

14. Registrazione dell'orario di lavoro e delle assenze

14.1 SWICA distingue tre categorie di registrazione dell'orario di lavoro:

- Registrazione completa: Registrazione di inizio e fine del lavoro, pause non pagate e assenze, ovvero della durata dell'orario di lavoro
- Registrazione semplificata secondo l'art. 73b OLL 1: Registrazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero e delle assenze
- Nessuna registrazione dell'orario di lavoro secondo l'art. 73a OLL 1: Solo le assenze

14.2. Nell'appendice 2 viene definita la categoria di registrazione dell'orario di lavoro prevista per ciascun ruolo.

14.3. Le assenze devono essere registrate da ogni categoria di collaboratori. Se i collaboratori non possono registrare personalmente un'assenza (ad es. a causa di una lunga malattia), il superiore deve esserne immediatamente informato. Questi è responsabile della corretta registrazione dell'assenza.

15. Lavoro a orario flessibile e saldo annuale delle ore lavorative

15.1. I collaboratori che registrano l'orario in conformità all'appendice 2 (registrazione semplificata o completa) possono aumentare o diminuire sotto la loro responsabilità il loro monte ore nel quadro di un orario flessibile (credito / debito facoltativo). Il saldo effettivo delle ore di lavoro non può discostarsi di +/- 100 ore dall'orario di lavoro previsto (nel quadro dell'orario flessibile). Per i collaboratori a tempo parziale, il saldo delle ore è calcolato in proporzione al grado d'occupazione. Se e nel momento in cui, nel corso dell'anno, tale valore viene superato, il superiore concorda con il collaboratore come compensare le ore in più o in meno.

15.2. La compensazione di un saldo positivo di ore flessibili avviene per ore o giorni, sempre che le condizioni operative lo consentano.

15.3 In caso di fine del contratto, il superiore e il collaboratore si accordano su come compensare i saldi positivi o negativi di ore prima del termine del rapporto di lavoro. In caso di saldo negativo di ore flessibili al termine del contratto, SWICA può chiedere al collaboratore di recuperare le ore non ancora lavorate oppure può compensarle con eventuali crediti del collaboratore. Se SWICA disdice il rapporto di lavoro senza motivo giustificato oppure se lo scioglie per un motivo giustificato imputabile a SWICA, il recupero o la compensazione non sono consentiti. Se, eccezionalmente, un saldo positivo di ore non può essere compensato, le ore flessibili vengono liquidate; a partire da 40 ore si applica un supplemento del 25 %.

15.4. Tutti i collaboratori che registrano l'orario di lavoro devono vistare ogni mese il conto delle ore di lavoro e farlo confermare dal loro superiore. Inoltre il conto delle ore di lavoro deve essere vistato da tutti i collaboratori ogni anno il 31 dicembre. Il conto delle ore di lavoro annuale deve essere discusso con il superiore durante il colloquio annuale indipendentemente dal saldo (positivo, negativo, zero).

- 15.5. Nel conto delle ore di lavoro vengono registrati separatamente il saldo delle ore flessibili e il saldo delle vacanze al 31 dicembre. Si concorda inoltre come ridurre un saldo positivo o negativo di ore flessibili. La parte in eccesso (oltre le 100 ore) del saldo positivo di ore flessibili al 31 dicembre deve essere compensata nei primi 6 mesi dell'anno successivo. In caso contrario il diritto a queste ore decade senza compensazione. Esempio: saldo di ore flessibili al 31 dicembre +120 ore → 20 ore devono essere compensate entro la fine di giugno dell'anno successivo (genere di assenza «Compensazione» in MyAbacus). Nel caso di un debito di ore superiore alle 100 ore, la parte eccedente comporterà la corrispondente riduzione del salario. Per i collaboratori a tempo parziale, queste disposizioni sono applicate in modo proporzionale al loro grado d'occupazione.
- 15.6. Con i collaboratori che non registrano l'orario di lavoro viene condotto un colloquio annuale sulla situazione lavorativa (quantità di lavoro, carico di lavoro, pressione delle scadenze) e sul saldo delle vacanze.

16. Straordinari predisposti

- 16.1. Se la capacità lavorativa disponibile del team non è sufficiente per un tempo prevedibile, il superiore può richiedere che vengano prestati straordinari. Le ore di straordinario devono essere compensate con tempo libero di pari durata. Queste ore non vengono indennizzate. Il processo per la presentazione della domanda di straordinario predisposto viene disciplinato dall'apposito formulario.

Condizioni per l'approvazione:

- Può essere presentata solo per attività future
 - Durata minima di un mese e almeno 40 ore
 - Durata massima 3 mesi
 - Deve essere definito e concordato un piano di compensazione al massimo entro 12 mesi dalla fine del lavoro straordinario (le ore devono essere compensate con un rapporto di 1:1)
- 16.2. In determinate situazioni i responsabili HR possono approvare condizioni speciali.

17. Lavoro straordinario

È definito lavoro straordinario il lavoro necessario per motivi aziendali che supera l'orario massimo legale settimanale di lavoro (45 ore). Il lavoro straordinario può essere eccezionalmente prestato quando è necessario a causa dell'urgenza del lavoro stesso o di una quantità eccezionale di lavoro. Esso non può oltrepassare complessivamente 170 ore all'anno e deve essere autorizzato dal superiore. Il lavoro straordinario viene compensato nella misura di 1:1. Il momento della compensazione deve situarsi entro 12 mesi dal momento in cui il lavoro straordinario è stato eseguito e deve essere convenuto con il superiore competente. Se il lavoro straordinario non può essere compensato entro un anno, lo stesso sarà liquidato con un supplemento del 25 %.

Giorni festivi, vacanze, assenze pagate, sicurezza sul lavoro e protezione della salute, gestione della salute in azienda

18. Giorni festivi

- 18.1. Sono comunemente considerati giorni festivi retribuiti: 1° e 2 gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, 25 e 26 dicembre. Se in base alle consuetudini locali esistono disposizioni diverse che richiedono la presenza dei collaboratori, tali giorni vanno compensati in un altro momento.
- 18.2. SWICA concede un massimo di ulteriori quattro giorni festivi retribuiti, in base agli usi e costumi del posto.
- 18.3. In linea di massima, nei giorni 24 e 31 dicembre, gli uffici di SWICA rimangono chiusi. Le ore lavorative corrispondenti vanno prestate anticipatamente.
- 18.4. I giorni festivi che cadono di sabato o domenica non possono essere compensati con giorni liberi.

19. Vacanze

- 19.1. Il diritto alle vacanze per anno civile per tutti i dipendenti (al 100 %) è il seguente:

Fascia di età	Numero di giorni di vacanza
Fino a 20 anni	30 giorni
Da 21 a 49 anni	25 giorni
A partire da 50 anni o dal 25° anno d'impiego	30 giorni
A partire da 60 anni	35 giorni

Ai fini del calcolo dei giorni di vacanza spettanti è determinante l'età che viene compiuta nell'anno civile.

- 19.2. Almeno una volta per anno civile è necessario usufruire di due settimane di vacanza consecutive.
- 19.3. In caso di inizio o di fine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile e in caso di impiego a tempo parziale, il numero di giorni di vacanza viene ridotto proporzionalmente.
- 19.4. Di norma i giorni di vacanza vanno presi nell'anno civile in corso. Di principio, è possibile trasferire all'anno successivo dieci giorni di vacanza, di cui è necessario usufruire entro fine marzo.
- 19.5. In caso di disdetta da parte del collaboratore, il datore di lavoro può richiedere una detrazione salariale per i giorni di vacanza eccedenti già effettuati dal collaboratore.

- 19.6. Le assenze senza colpa del collaboratore i cui motivi sono legati alla sua persona, quali malattia, infortunio, adempimento ad obblighi di legge, esercizio di una carica pubblica o congedi giovanili, possono essere computate con le vacanze se l'assenza supera la durata di tre mesi nell'arco di un anno civile. Per ogni ulteriore mese civile completo di assenza il diritto alle vacanze può essere ridotto di un dodicesimo.

20. Assenze pagate

- 20.1. Per questioni familiari urgenti o eventi speciali viene di norma concesso tempo libero straordinario entro due settimane dal verificarsi dell'evento senza decurtazione di salario o di giorni di vacanza:

Evento	Assenza
Proprio matrimonio	3 giorni
Matrimonio nella propria famiglia / nel parentado stretto	1 giorno
Trasloco	1 giorno
Reclutamento militare	Come da convocazione
Visita a scuola dei propri figli, di figli in affidamento o figliastri	fino a ½ giornata per figlio e anno
Decesso partner / genitori / fratelli o sorelle / figli	3 giorni
Decesso parenti / buoni conoscenti	1 giorno
Assistenza a familiari	3 giorni per evento, al massimo 10 giorni all'anno (fatta eccezione per i propri figli)

- 20.2. Sono equiparati: ai genitori naturali, i genitori adottivi e affidatari; ai figli naturali, i figliastri, i figli adottivi e i figli in affidamento; ai coniugi, i partner conviventi.
- 20.3. L'attività lucrativa può essere interrotta per assistere un figlio minorenne con gravi problemi di salute. La durata massima del congedo di assistenza è di 14 settimane a retribuzione completa, da richiedere in un'unica soluzione o a singola giornata entro 18 mesi dalla ricezione della prima indennità. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lavorativa, il congedo di assistenza può essere ripartito fra i due.
- 20.4. Se possibile, le visite mediche e dentistiche, le terapie e le visite alle autorità devono essere effettuate nel tempo libero o negli orari a inizio o fine giornata. Il tempo di lavoro sottratto deve essere recuperato. La regola non si applica alle emergenze.

21. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

- 21.1. Presso SWICA e sul posto di lavoro, la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute hanno lo scopo di tutelare i collaboratori dalle conseguenze dovute a infortuni, malattie professionali e problemi di salute in relazione con l'attività professionale svolta. La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute costituiscono una responsabilità condivisa di SWICA e dei collaboratori. SWICA adotta a questo fine direttive e misure appropriate.
- 21.2. SWICA si impegna a prevedere misure particolari per assicurare la protezione della salute e il rispetto della legge sul lavoro nonché a informare e sensibilizzare opportunamente i superiori e i collaboratori.

22. Gestione della salute in azienda (GSA)

- 22.1 SWICA dà importanza e tutela la salute fisica e psichica dei propri collaboratori attraverso programmi completi, sistematici e a lungo termine nonché misure di prevenzione e promozione della salute. Essa elabora strutture e processi aziendali a questo riguardo, che hanno lo scopo di assicurare una configurazione salutare del lavoro, dell'organizzazione e del comportamento secondo criteri di qualità riconosciuti per la gestione della salute in azienda.
- 22.2. SWICA crea le necessarie condizioni quadro per evitare il più possibile rischi per la salute. Nell'ambito di colloqui annuali con i collaboratori in merito al carico di lavoro, vengono discussi la situazione lavorativa, l'organizzazione del lavoro, l'impiego di risorse nonché eventuali misure. SWICA attribuisce grande importanza all'equilibrio tra lavoro e vita privata. La loro conciliazione deve essere promossa con misure mirate.
- 22.3. SWICA mette a disposizione dei collaboratori un interlocutore interno per le questioni relative all'orario di lavoro e alla protezione della salute.

Remunerazione e parità di trattamento

23. Stipendio

- 23.1. SWICA riconosce il principio della parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- 23.2. SWICA discute ogni anno una proposta di trattative salariali con la MAK e informa la Società svizzera degli impiegati del commercio in merito alla decisione. La MAK ha sempre il diritto di coinvolgere la Società svizzera degli impiegati del commercio.
- 23.3. La determinazione dello stipendio conforme al mercato avviene in base alla funzione, alla responsabilità, alle qualifiche e al rendimento, tenuto conto dell'esperienza lavorativa rilevante per la funzione svolta.

24. 13^a mensilità

- 24.1. Tutti i collaboratori hanno diritto a una 13^a mensilità, che viene versata in due rate. La prima metà a fine di giugno e la seconda metà a fine dicembre. In caso di assunzione con salario orario, la 13^a mensilità è inclusa nel salario orario.
- 24.2. I collaboratori che iniziano o lasciano il servizio nel corso dell'anno civile ricevono la 13^a mensilità pro rata.
- 24.3. SWICA può prevedere nel contratto di lavoro individuale che la 13^a mensilità venga corrisposta in 12 rate mensili.

25. Assegni per i figli, di formazione, di nascita e familiari

Gli assegni per i figli, di formazione, di nascita e familiari vengono versati almeno nel quadro della normativa cantonale.

26. Cessione dello stipendio

Il versamento dello stipendio viene effettuato esclusivamente ai collaboratori; la cessione a terzi del diritto allo stipendio non è concessa. Fanno eccezione le decisioni giudiziarie e i pignoramenti di stipendio secondo la legislazione in materia di esecuzione e fallimento.

27. Indennità post mortem

In caso di decesso del collaboratore, SWICA versa, oltre allo stipendio del mese in corso, anche due mensilità, inclusa una quota della 13^a mensilità, al coniuge, al partner in unione domestica registrata, ai figli minorenni o in assenza di tali eredi ad altre persone superstiti nei cui confronti il collaboratore aveva un obbligo di sostentamento.

28. Versamento dello stipendio in caso di malattia e infortunio

- 28.1. In caso di incapacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio, SWICA continua a versare il 100 % dello stipendio netto per una durata massima di 730 giorni.
- 28.2. Per i collaboratori delle Vendite viene computata e versata un'indennità proporzionale per le mancate provvigioni tenendo conto della media delle provvigioni conseguite negli ultimi dodici mesi prima della malattia o dell'infortunio.
- 28.3. Per l'attuazione delle assicurazioni si applicano inoltre le disposizioni del contratto collettivo d'indennità giornaliera per malattia secondo LCA e del contratto LAINF nonché le Condizioni generali di assicurazione (CGA) e le Condizioni complementari (CC).
- 28.4. In caso di uscita da SWICA, l'assicurazione di indennità giornaliera per malattia può essere mantenuta a proprie spese nella stessa misura sotto forma di assicurazione individuale.

- 28.5. In caso di impedimento al lavoro a causa di malattia o infortunio, i collaboratori devono presentare di propria iniziativa un certificato medico a partire dal sesto giorno di lavoro. In casi eccezionali SWICA può richiedere un certificato medico dal primo giorno di assenza.
- 28.6. In caso di malattia durante le vacanze, l'incapacità al lavoro e a usufruire delle vacanze viene riconosciuta solo con un certificato medico redatto in una lingua ufficiale svizzera o in inglese attestante entrambe tali incapacità.
- 28.7. Una riduzione delle indennità giornaliere a seguito di un atto temerario o negligenza grave può determinare la riduzione dello stipendio.

29. Conciliazione di lavoro e famiglia

SWICA è un datore di lavoro moderno che sostiene l'equilibrio tra vita privata e professionale dei propri collaboratori. È in tale contesto che si inseriscono le offerte interne SWICA per i collaboratori correlate alla GSA, i corsi dei superiori per la sensibilizzazione personale e dei team nonché modelli di lavoro al passo con i tempi e un regolamento sul lavoro all'esterno dei locali di SWICA. Dopo il rientro da un congedo di maternità, dal congedo dell'altro genitore o dal congedo di adozione, SWICA cercherà, se possibile da un punto di vista operativo e se richiesto dal collaboratore o dalla collaboratrice, di offrire la possibilità di svolgere la stessa attività o un'attività analoga a un grado di occupazione ridotto.

30. Congedo parentale

30.1. Congedo di maternità

Le collaboratrici hanno diritto a 16 settimane di congedo per maternità pagato a stipendio pieno. Il congedo dal lavoro può iniziare al più presto due settimane prima del parto. L'inabilità lavorativa per gravidanza e parto è parificata all'inabilità lavorativa per malattia.

30.2. Congedo dell'altro genitore (ex congedo di paternità)

Il collaboratore, che è il padre legale di un figlio/una figlia al momento della nascita o che lo diventa entro sei mesi dalla nascita, ha diritto a due settimane di congedo retribuito, quale congedo dell'altro genitore. Sussiste inoltre il diritto a due settimane di congedo retribuito per l'altro genitore per la collaboratrice che è l'altro genitore legale al momento della nascita di un figlio/una figlia. Il congedo per l'altro genitore deve essere fruito entro sei mesi dalla nascita del figlio/della figlia e può essere fruito in un blocco unico o nella forma di singoli giorni di congedo.

30.3. Congedo di adozione

I collaboratori che adottano un bambino di età inferiore ai quattro anni hanno diritto a un congedo di adozione di due settimane. Il congedo di adozione deve essere fruito entro un anno dall'adozione del bambino. Queste due settimane possono essere liberamente divise tra i due genitori, ma non possono essere fruito contemporaneamente. Il diritto al congedo di adozione non sussiste in caso di adozione di un figliastro o di una figliastro.

31. Servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile

Se i collaboratori prestano servizio militare, servizio di protezione civile o servizio civile obbligatorio svizzero, il pagamento dello stipendio per anno civile è previsto come segue:

Continuazione del pagamento dello stipendio
Per 30 giorni 100 % dello stipendio lordo
Successivamente: 80 % dello stipendio lordo per i collaboratori 100 % dello stipendio lordo per i collaboratori con obbligo di sostentamento

Sviluppo professionale

32. Formazione e perfezionamento

SWICA promuove la formazione e il perfezionamento professionale dei collaboratori di tutte le età in maniera adeguata e li sostiene nell'esercizio della loro funzione attuale e auspicata mediante attività di formazione e perfezionamento specifiche. Queste costituiscono una componente fissa nella promozione delle qualifiche dei collaboratori. Con i provvedimenti di formazione, SWICA vuole accrescere le competenze personali e/o specialistiche dei collaboratori, per la soddisfazione delle esigenze nel lavoro quotidiano e ai fini dello svolgimento di funzioni impegnative. Ulteriori dettagli figurano nel regolamento sulla formazione e il perfezionamento professionale.

Libertà sindacale e di associazione, cariche pubbliche e attività accessorie

33. Libertà sindacale e di associazione

- 33.1. L'esercizio legittimo della libertà sindacale e di associazione è garantito. I collaboratori sono liberi di affiliarsi a unioni, partiti politici, associazioni e organizzazioni analoghe.
- 33.2. Un collaboratore non può essere licenziato o sfavorito in alcun modo a causa della sua appartenenza o non appartenenza ad associazioni professionali di categoria oppure a sindacati.
- 33.3. Onde promuovere il partenariato contrattuale, i collaboratori vengono informati in merito alla possibilità di diventare soci della Società svizzera degli impiegati del commercio.

34. Cariche pubbliche

I collaboratori devono informare tempestivamente SWICA prima di assumere cariche pubbliche. Se possibile, le cariche pubbliche vanno esercitate nel tempo libero. L'orario di lavoro non deve essere eccessivamente compromesso dall'esercizio della carica. In caso di assenze prolungate o di mandati che richiedono molto tempo, la continuazione del pagamento dello stipendio o l'adeguamento del grado di occupazione devono essere concordati individualmente.

35. Attività accessorie

- 35.1. I collaboratori sono tenuti a informare immediatamente SWICA se vi è la possibilità che assumano un'altra attività lavorativa o se svolgono già altre attività lucrative e/o lavori accessori e, se necessario, devono ottenere il consenso di SWICA.
- 35.2. Le altre attività lucrative e/o attività accessorie che possono compromettere l'adempimento degli obblighi del collaboratore nei confronti di SWICA e/o che, in particolare, violano le norme di legge concernenti la durata dell'orario di lavoro e i tempi di riposo, l'obbligo di diligenza e lealtà nonché il divieto di concorrenza sono vietate.
- 35.3. I collaboratori devono comunicare immediatamente e di propria iniziativa a SWICA ogni cambiamento significativo relativo a contenuto, genere e portata delle altre attività lucrative e/o accessorie approvate da SWICA. Il servizio designato da SWICA decide se l'altra attività lucrativa e/o accessoria possa continuare a essere esercitata anche alle nuove condizioni.

36. Codice di condotta

- 36.1. I collaboratori si impegnano ad attenersi sempre integralmente al codice di condotta SWICA in vigore (versione attuale su Intranet).
- 36.2. I collaboratori sono invitati e, nei limiti individuali del loro obbligo di lealtà, obbligati a informare immediatamente il reparto di compliance di SWICA attraverso un canale di notifica (telefono, e-mail, comunicazione orale, lettera, servizio anonimo di notifica Kodex, ecc.) nel caso in cui vengano a conoscenza di violazioni già perpetrate o imminenti di leggi, disposizioni regolamentari, obblighi o principi di SWICA e/o di danni, irregolarità o cattiva amministrazione presso SWICA, in modo da consentire l'adozione di misure idonee.
- 36.3. Per segnalazioni anonime è possibile rivolgersi al servizio di notifica Kodex di SWICA. La tutela della persona che effettua la segnalazione è sempre garantita.

37. Diritto di proprietà intellettuale / diritti relativi ai risultati del lavoro

- 37.1. I collaboratori cedono integralmente a SWICA tutti i diritti d'autore e/o di brevetto e/o gli altri diritti di proprietà intellettuale tutelabili/non tutelabili (inclusi tutti i diritti parziali) nonché i risultati del lavoro che scaturiscono dallo svolgimento, individuale o collaborativo, della loro attività o in correlazione alla stessa (incluso l'obbligo di effettuare tutti gli eventuali trasferimenti formali), oppure gli stessi vengono direttamente trasferiti a SWICA al momento della loro creazione. La cessione/la regola del trasferimento si applicano in modo particolare anche ai software per computer sviluppati dai collaboratori.
- 37.2. La cessione integrale e il trasferimento di diritti di cui sopra concernono anche i diritti su opere/risultati del lavoro creati dal collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa ma non principalmente nell'adempimento degli obblighi contrattuali. La cessione/il trasferimento di tali diritti sono completamente compensati dallo stipendio convenuto; i collaboratori non possono far valere alcuna pretesa supplementare e in particolare non hanno alcun diritto a eventuali proventi derivanti dalla loro utilizzazione.

Disposizioni finali

38. Scambio di informazioni

Ogni anno si svolge uno scambio reciproco tra le parti contrattuali, durante il quale la Società svizzera degli impiegati del commercio viene informata in merito alle principali attività all'interno di SWICA rilevanti per la Società svizzera degli impiegati del commercio.

39. Misure di ristrutturazione aziendale

Se nel contesto di ristrutturazioni aziendali si rende inevitabile una riduzione dei posti di lavoro e si deve quindi procedere a licenziamenti di collaboratori, si provvede all'allestimento di un piano sociale in collaborazione con la MAK e la Società svizzera degli impiegati del commercio. Il piano sociale deve servire a evitare o alleviare il più possibile disagi sociali ed economici per i collaboratori interessati.

40. Disponibilità alla trattativa

Se nel corso della durata contrattuale, secondo il parere di una parte del CCL, una questione importante del rapporto contrattuale necessita di un chiarimento oppure se una parte richiede una modifica del CCL, le parti del CCL si adoperano in buona fede per trovare una soluzione consensuale. Nel caso in cui non venga trovata e non entri quindi in vigore una nuova soluzione, continuano a valere le disposizioni attuali. Restano riservati gli adeguamenti necessari alle disposizioni imperative di legge nuove o modificate, che valgono automaticamente dal momento dell'entrata in vigore.

41. Tribunale arbitrale

Divergenze tra SWICA e la Società svizzera degli impiegati del commercio:

In caso di divergenze relative all'interpretazione del CCL, le parti contraenti possono sottoporre la fattispecie a un tribunale arbitrale. A meno che le parti non si siano accordate diversamente, trovano applicazione le disposizioni del Codice di procedura civile (art. 353 e segg. CPC). Prima di decidere, il tribunale arbitrale può avanzare una proposta di conciliazione. Il tribunale arbitrale è composto da una presidente o da un presidente e da due membri. Ogni parte contraente nomina un membro entro 30 giorni. Questi membri nominano un/una presidente entro dieci giorni. Qualora non sia possibile definire di comune accordo una / un presidente, tale carica sarà assunta dalla / dal presidente del Tribunale commerciale del Cantone di Zurigo oppure questi nominerà direttamente il / la presidente. La sede del tribunale arbitrale è Winterthur. Il procedimento si deve svolgere nel modo più celere possibile. Prima della decisione arbitrale deve essere evitata qualsiasi discussione in pubblico.

42. Validità

- 42.1. Il presente CCL sostituisce il CCL del 1° gennaio 2023 ed entra in vigore il 1° gennaio 2024.
- 42.2. È valido a tempo indeterminato.
- 42.3. Può essere disdetto da entrambe le parti contraenti nel rispetto di un termine di preavviso di sei mesi per il 30 giugno o per la fine dell'anno civile.
- 42.4. Eventuali modifiche del CCL vengono comunicate tempestivamente a tutti i collaboratori.
- 42.5. L'ultima versione aggiornata è pubblicata / comunicata su SWICAnet.

Winterthur, novembre 2023

SWICA Organizzazione sanitaria

Reto Dahinden
CEO

Christoph Stäheli
Direttore HR

Philipp Ronner
Presidente MAK

Società svizzera degli impiegati del commercio

Christian Zünd
CEO

Michel Lang
Responsabile
per il partenariato sociale

Hannes Elmer
Responsabile specializzato
del partenariato sociale

Appendice 1 al CCL / ambito di applicazione secondo il punto 2.1.

I seguenti soggetti giuridici del Gruppo SWICA aderiscono al CCL:

- SWICA Assicurazione malattia SA
- SWICA Assicurazioni SA
- SWICA Management SA
- SWICA Holding AG

Questa appendice è valida dal 1° gennaio 2024

Appendice 2 al CCL

Classe	Livello	Ruolo	Registrazione del tempo
Membro di comitato direttivo	A	A	esente
	A1	A1	
	A2	A2	
Membro di direzione	B	Responsabile 5 IR/RM	rinuncia
		Responsabile 5	
		Esperto/a 3	
		Responsabile 5 Vendita	
Membro dei quadri	C	Responsabile 4	rinuncia
		Responsabile 4 Vendita	
		Responsabile 4 Vendita Interna	
		Responsabile 3	
		Responsabile 3 Vendita	
		Esperto/a 2	
	D	Responsabile 2 Vendita	esente
		Responsabile 2 Vendita Interna 2	semplificata
		Responsabile 2 Vendita Interna	semplificata
		Responsabile 2 Intermediari	rinuncia
		Responsabile 2	semplificata
		Responsabile 2 Servizio Esterno	semplificata
		Intermediari	rinuncia
		Esperto/a 1	semplificata
		Specialista 2	semplificata
		Consulente Aziendale 2	esente
Collaboratore	E	Medico	completa
		CM	semplificata
		Specialista 1	completa
		Specialista 1 Servizio Esterno	semplificata
		Responsabile 1	completa
		Responsabile 1 Servizio Esterno	semplificata
		Responsabile 1 Vendita Interna 3	completa
		Responsabile 1 Vendita Interna 2	completa
		Responsabile 1 Vendita Interna 1	completa
		Responsabile 1 Vendita	esente
		Consulente Aziendale 1	esente
		Consulente Gastro	esente
		Consulente Assicurativo	esente
		Collaboratore/trice 3	completa
		Collaboratore/trice 2	completa
		Collaboratore/trice 1	completa
		Collaboratore/trice Vendita 3	completa
		Collaboratore/trice Vendita 2	completa
		Collaboratore/trice Vendita 1	completa
		Impiegato/a 2	completa
Impiegato/a 1	completa		

Se le condizioni legislative per la registrazione semplificata dell'orario di lavoro sono soddisfatte, i collaboratori sono esentati dalla registrazione.

Questa appendice è valida dal 1° gennaio 2024.