

Regolamento del personale CCL 2021





Per facilitare la lettura si rinuncia a indicare contemporaneamente la forma linguistica femminile e maschile. Laddove non si verifichi una distorsione del significato, è utilizzata la forma maschile («il lavoratore», «il superiore») e in tal caso le denominazioni impiegate comprendono entrambi i generi.

In caso di discordanze tra le diverse versioni linguistiche del presente Regolamento del personale fa stato la versione tedesca.



Indice

Abbreviazioni	5
Oggetto	6
Validità	6
Rapporto di lavoro	7
Diritto applicabile	7
Costituzione	8
Durata	9
Fine del rapporto di lavoro	9
Prestazione lavorativa	10
In generale	10
Luogo di lavoro	11
Tempo di lavoro	12
Comportamento sul posto di lavoro	16
Occupazione accessoria	17
Assenza	19
Vacanze	19
Malattia e infortunio	21
Maternità	24
Tempo di compensazione	25
Retribuzioni	25
Retribuzione della prestazione lavorativa	25
Rimborso spese (spese)	25
Prévoyance professionnelle	26
Obblighi di assistenza del datore di lavoro	26
In generale	26
Assistenza	26
Sicurezza e salute	27
Protezione contro la discriminazione	27
Protezione dei dati	27



Obbligo di fedeltà del lavoratore	29
In generale	29
Istruzioni	29
Obblighi di comunicazione	30
Furto	30
Segretezza e protezione dei dati	31
Patto di non sollecitazione e divieto di concorrenza	31
Responsabilità	32
Disposizioni finali	33
Rapporto tra le parti contraenti	33
Diritto applicabile	33
Foro competente	33



Abbreviazioni

art.	articolo
AVS	assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti ai sensi della LAVS
CCL	contratto collettivo di lavoro
cfr.	confronta, vedi
CHF	Franchi svizzeri
CO	Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) del 30 marzo 1911 (RS 220)
conc.	concernente
CP	Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937 (RS 311)
cpv.	capoverso
disp.	disposizione
e s. /	e seguente /
e ss.	e seguenti
ecc.	eccetera
ev.	eventualmente
GF	giorno di vacanza (fruito)
in part.	in particolare
LAVS	Legge federale su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti del 20 dicembre 1946 (RS 831.10)
lett.	lettera
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità del 25 settembre 1952 (Legge sulle indennità di perdita di guadagno; RS 834.1)
LL	Legge sul lavoro; Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (LL; RS 822.11)
LPD	Legge federale sulla protezione dei dati del 19 giugno 1992 (Legge sulla protezione dei dati; RS 235)
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 25 giugno 1982 (RS 831.40)
max.	massimo/a
mens.	mensile
risp.	rispettivamente
RS	Raccolta sistematica del diritto federale https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/diritto-federale.html
SA	società anonima
SM	Salario mensile
SMS	Short Message Service
TLG	tempo di lavoro medio giornaliero dovuto
TLM	tempo di lavoro medio mensile dovuto



Oggetto

Art. 1.01 ¹ Oggetto del presente Regolamento del personale è la fissazione delle condizioni generali di lavoro per i lavoratori di Vebege SA (Vebege) i cui rapporti di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione di un contratto collettivo di lavoro (CCL).

² Sono fatte salve disposizioni complementari o derogatorie di natura personale e materiale oggetto di aggiunte specifiche (art. 1.02, art. 3.02 cpv. 1 lett. b).

Art. 1.02 Il presente Regolamento del personale forma

a. in qualità di allegato al contratto individuale di lavoro del lavoratore (contratto individuale di lavoro; art. 3.01)

b. con gli ulteriori allegati al contratto individuale di lavoro (aggiunte; art. 3.02 cpv. 1 lett. b) unitamente

c. alla CCL applicabile

un'unità contrattuale a sé stante che, fatte salve eventuali disposizioni di legge imperative (art. 3.04), disciplina in maniera esaustiva e completa il rapporto contrattuale tra il lavoratore da un lato e Vebege dall'altro (parti contraenti).

Validità

Art. 2.01 ¹ Il presente Regolamento del personale entra in vigore al 01 gennaio 2021 mediante accordo scritto tra le parti contraenti (art. 13 CO), solitamente stipulato nell'ambito del contratto individuale di lavoro (convenzione di validità).

² Esso mantiene la propria validità per la durata del rapporto di lavoro, finché la convenzione di validità non viene sciolta o sostituita.

Art. 2.02 ¹ Eventuali singole disposizioni lacunose, inefficaci oppure nulle (disposizioni inefficaci) del presente Regolamento del personale non pregiudicano la validità delle altre disposizioni.

² La disposizione inefficace è sostituita da una disposizione giuridicamente ammissibile, idonea a conseguire, per quanto possibile, il risultato perseguito.

Art. 2.03 Il presente Regolamento del personale sostituisce integralmente tutte le versioni preesistenti.



Rapporto di lavoro

Diritto applicabile

Contratto individuale di lavoro

Art. 3.01 ¹ Il rapporto di lavoro è costituito tra il lavoratore e Vebege mediante il contratto individuale di lavoro (cfr. art. 3.06 e s.); per le persone aventi un rapporto di tirocinio (persone in formazione), tale contratto individuale di lavoro è allestito sotto forma di contratto di tirocinio.

² Il contratto individuale di lavoro stabilisce i diritti e gli obblighi particolari concordati individualmente da Vebege con il lavoratore.

Allegati

Art. 3.02 ¹ Il contratto individuale di lavoro è integrato, nell'ambito di allegati specifici, da condizioni generali di lavoro valide a livello aziendale, a cui sono assoggettati tutti i lavoratori di Vebege:

- a. da una parte, il presente Regolamento del Personale, che fissa le condizioni generali di lavoro di tutti i lavoratori di Vebege il cui rapporto di lavoro è assoggettato ad una CCL;
- b. dall'altra, varie aggiunte (regolamenti supplementari, Promemoria etc.) che disciplinano questioni relative a problemi specifici o un cerchio di persone più ristretto a complemento del Regolamento del personale o in deroga allo stesso.

² Vebege si riserva il diritto di adeguare nei limiti della legge in qualsiasi momento, unilateralmente, il contenuto degli allegati.

CCL

Art. 3.03 ¹ Le parti sociali (associazioni imprenditoriali e sindacati) definiscono insieme disposizioni contrattuali specifiche per determinati settori nell'ambito di CCL.

² Qualora un rapporto di lavoro rientri nell'ambito di applicazione di un CCL, il contratto individuale di lavoro è sistematicamente soggetto alle disposizioni specifiche del CCL per quanto riguarda le questioni da esso normate



Diritto imperativo

Art. 3.04 Il rapporto di lavoro sottostà in ogni caso alle disposizioni imperative di legge, in particolare alla Legge sul lavoro (LL; RS 822.11), finché il contratto individuale di lavoro o un regolamento concernente la relativa questione materiale non include una disposizione più vantaggiosa per il lavoratore.

Ordine gerarchico

Art. 3.05 Qualora i livelli giuridici di cui agli artt. 3.01-3.03 contengano disposizioni contraddittorie, tali contraddizioni saranno risolte rispettando il seguente ordine gerarchico:

1. hanno sempre la precedenza gli standard minimi del diritto imperativo (art. 3.04), nonchè, in questi limiti,
2. le disposizioni del CCT applicabile (art. 3.03),
3. mentre gli accordi individuali contenuti nel contratto individuale di lavoro (art. 3.01, Art. 3.06 e s.)
4. prevalgono sulle regole aziendali generali stabilite nei regolamenti supplementari (art. 3.02 cpv. 1 lett. b) per specifiche questioni, così come
5. sulle condizioni generali di lavoro del presente Regolamento del personale.

Costituzione

Art. 3.06 ¹ Il rapporto di lavoro tra il lavoratore e Vebege è costituito mediante il contratto individuale di lavoro (art. 3.01).

² Se non diversamente concordato nel contratto individuale di lavoro, quest'ultimo sostituisce integralmente tutti i preesistenti accordi di lavoro tra il lavoratore e Vebege.

Art. 3.07 Il contratto individuale di lavoro necessita della forma scritta per essere valido ed è firmato da entrambe le parti contraenti (art. 13 CO).

Art. 3.08 ¹ Modifiche e integrazioni del contratto individuale di lavoro devono essere eseguite in forma scritta (art. 13 CO).

² Ciò vale anche per l'annullamento della presente riserva della forma scritta.

Art. 3.09 ¹ Eventuali disposizioni inefficaci del contratto individuale di lavoro non pregiudicano la validità delle altre disposizioni.

² La disposizione inefficace è sostituita da una disposizione giuridicamente ammissibile, idonea a conseguire, per quanto possibile, il risultato perseguito.



Durata

Validità del rapporto di lavoro

Art. 3.10 ¹ Se non diversamente concordato nel contratto individuale di lavoro, il rapporto di lavoro entra in vigore nel momento in cui sia Vebege sia il lavoratore hanno firmato il contratto individuale di lavoro (art. 13 CO).

² Se non diversamente concordato nel contratto individuale di lavoro, il rapporto di lavoro è valido a tempo indeterminato.

Entrata in servizio

Art. 3.11 Il contratto individuale stabilisce il momento a partire da cui il lavoratore è tenuto a svolgere i compiti a lui assegnati (entrata in servizio).

Durata del servizio

Art. 3.12 ¹ Il rapporto di lavoro venga cessato e si verifichi una nuova entrata in servizio entro sei (6) mesi dalla sua fine, Vebege computa al lavoratore la durata del servizio conseguita sino alla cessazione, ma non la durata dell'interruzione.

² In altri casi di interruzione, gli anni di servizio accumulati decadono senza compensazione.

Fine del rapporto di lavoro

Disdetta ordinaria

Art. 3.13 ¹ Il rapporto di lavoro cessa automaticamente alla fine del mese civile in cui il lavoratore raggiunge l'età di pensionamento ordinaria per la riscossione della rendita AVS.

² In caso di pensionamento flessibile ai sensi del Regolamento della cassa pensioni di Vebege Svizzera (Fondazione di previdenza del personale) occorre disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro.

³ Un pensionamento parziale ai sensi del Regolamento della Fondazione di previdenza del personale è consentito, riservato il consenso scritto di Vebege.

Art. 3.14 ¹ Il rapporto di lavoro si estingue automaticamente con la morte del lavoratore.

Art. 3.15 Per il resto, il rapporto di lavoro verrà risolto seguendo le modalità previste nel CCL applicabile..

Disdetta straordinaria

In generale

Art. 3.16 fatta salva la possibilità sia per Vebege che per il lavoratore di disdire in via straordinaria il rapporto di lavoro qualora sussistano circostanze che facciano apparire inopportuna la prosecuzione del rapporto di lavoro per la parte che desidera disdire (cosiddetti motivi gravi).



Casi speciali

Permesso di lavoro mancante

Art. 3.17 ¹ Vebeo non stipula rapporti di lavoro con persone che non dispongono di un valido permesso di lavoro e ne verifica la sussistenza prima della costituzione del rapporto di lavoro.

² I costi per il rilascio del permesso sono a carico del lavoratore.

³ Qualora il lavoratore non disponga (più) di un valido permesso di lavoro nel corso della durata del rapporto di lavoro, per Vebeo la prosecuzione del rapporto di lavoro sarà inopportuna.

Lavoro eccessivo

Art. 3.18 ¹ Vebeo stipula il rapporto di lavoro con il lavoratore senza eccezioni a condizione che il lavoratore, svolgendo correttamente il lavoro concordato con Vebeo in aggiunta a un altro rapporto di lavoro con terzi eventualmente preesistente e/o successivamente costituito, non violi in nessun momento le disposizioni imperative di legge sulla durata massima del lavoro settimanale e sulla durata del riposo (nessun lavoro eccessivo)

² Qualora risulti che, nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, il lavoratore svolga lavoro eccessivo ai sensi del cpv. 1, per Vebeo è inopportuna la prosecuzione di tale rapporto di lavoro.

Prestazione lavorativa

In generale

Ambito di lavoro

Art. 4.01 ¹ compiti assegnati al lavoratore (ambito di lavoro risp. lavoro) sono concordati nel contratto individuale di lavoro.

² Vebeo può provvisoriamente impiegare il lavoratore anche per altre attività ragionevolmente esigibili, in caso di necessità aziendale e rispettando la sua personalità.

Diligenza

Art. 4.02 Il lavoratore presta il proprio lavoro personalmente con la dovuta diligenza.

Verifica delle circostanze personali

Art. 4.03 Sul luogo d'intervento (art. 4.08), il lavoratore deve poter dimostrare in qualsiasi momento la propria identità con un documento ufficiale.



- Art. 4.04 ¹ Se necessario dopo l'entrata in servizio in considerazione dell'ambito di lavoro del lavoratore, Vebege può richiedere, a proprie spese, estratti del casellario giudiziale o del registro delle esecuzioni.
- ² Qualora il luogo d'intervento (art. 4.08) o specifiche esigenze del cliente presentino un profilo di sicurezza accresciuta, il lavoratore può essere sottoposto a ripetute perquisizioni fisiche, che saranno eseguite da persone dello stesso sesso.
- Art. 4.05 Vebege può esibire i dati personali del lavoratore (art. 8.07 e s.), registrati in relazione alla verifica delle circostanze personali, a terzi autorizzati (clienti), nella misura in cui questi garantiscono la protezione dei dati personali interessati ai sensi della legge sulla protezione dei dati (LPD; RS 235.1) nella versione valida in quel momento.

Luogo di lavoro

Definizione

- Art. 4.06 ¹ Il luogo di lavoro è l'ambito geo-spaziale in cui il lavoratore svolge il proprio lavoro.
- ² Il lavoratore fornisce la propria prestazione lavorativa nel proprio luogo di lavoro abituale (art. 4.07) oppure in un determinato luogo d'intervento (art. 4.08).

Luogo di lavoro abituale

- Art. 4.07 ¹ Il luogo di lavoro abituale del lavoratore è definito nel contratto individuale di lavoro.
- ² Si applica la presunzione che il luogo di lavoro abituale comprenda il raggio d'azione Geospaziale dell'unità organizzativa aziendale di Vebege o ev. del cliente, in cui il lavoratore è inquadrato a lungo termine.

Luogo d'intervento

- Art. 4.08 ¹ Il lavoratore può essere tenuto, conformemente al proprio contratto individuale di lavoro o a una disposizione speciale di Vebege, a svolgere il proprio lavoro temporaneamente o ripetutamente in maniera puntuale al di fuori del luogo di lavoro abituale risp. Homeoffice (luogo d'intervento).
- ² Sono considerati luoghi d'intervento in particolare le succursali risp. la sede principale di Vebege, le sedi di clienti risp. fornitori, oppure i luoghi in cui si tengono eventi diversi dal luogo di lavoro abituale.



Tempo di lavoro

In generale

Definizione

Art. 4.09 Ai fini del presente Regolamento del personale, la definizione di tempo di lavoro comprende:

- a. il periodo di tempo richiesto da un'attività fisica o intellettuale del lavoratore che può essere attribuita al suo ambito di lavoro, oppure
- b. il periodo di tempo in cui il lavoratore deve tenersi a disposizione di Vebege (tempo di disponibilità).

Art. 4.10 ¹ Qualora sussistano dubbi se il tempo dedicato da un lavoratore a una determinata azione oppure omissione debba essere qualificato come tempo di lavoro ai sensi del rapporto di lavoro, Vebege decide in base al provato uso aziendale o, in sua mancanza, in base all'uso del settore.

- ² Il tempo necessario al lavoratore per la procedura ordinaria di vestizione e svestizione oppure per le procedure relative a controlli di sicurezza non è conteggiato come tempo di lavoro.

Partecipazione a eventi

Art. 4.11 ¹ Anche al di fuori dell'orario di lavoro diurno (dalle 6.00 alle 20.00), Vebege conteggia al lavoratore come tempo di lavoro:

- a. la partecipazione a eventi obbligatori organizzati da Vebege o con la sua collaborazione, oppure
- b. la partecipazione, disposta da Vebege o che essa si attende, a eventi di terzi.

² Il conteggio della partecipazione a eventi come tempo di lavoro è sempre:

- a. limitato alla parte obbligatoria del relativo evento e
- b. limitata al numero teorico delle ore giornaliere da prestare (art. 4.16 cpv. 2 lett. a).

Registrazione

Art. 4.12 ¹ Il lavoratore registra, conseguentemente e conformemente al vero, il tempo di lavoro da lui effettivamente prestato secondo la procedura a tal fine prevista.

- ² Il lavoratore presenta al proprio superiore per il visto la relativa distinta, separatamente per ogni mese civile, entro al più tardi il secondo (2°) giorno di lavoro del mese successivo.



Pause

Art. 4.13 ¹ Le pause non sono tempo di lavoro; durante la pausa il lavoratore è autorizzato ad allontanarsi dal proprio luogo di lavoro risp. dal luogo d'intervento.

² Il lavoratore ha diritto a:

- a. una pausa di quindici (15) minuti in caso di tempo di lavoro giornaliero superiore a cinque ore e trenta minuti (5,5 ore);
- b. una pausa di trenta (30) minuti in caso di tempo di lavoro giornaliero superiore a sette ore (7 ore);
- c. una pausa di sessanta (60) minuti in caso di tempo di lavoro giornaliero superiore a nove ore (9 ore).

³ Il superiore può accordare al lavoratore ulteriori pause brevi remunerate (ad esempio pausa caffè o sigaretta) per un massimo di quindici (15) minuti per giorno di lavoro.

Tragitto per recarsi al lavoro e itinerario di viaggio

Tragitto per recarsi al lavoro

Art. 4.14 ¹ Ai sensi del presente Regolamento del personale, con il termine tragitto per recarsi al lavoro s'intende il tragitto tra il luogo di domicilio e il luogo di lavoro abituale del lavoratore, che questi deve percorrere abitualmente nelle due direzioni per svolgere il proprio lavoro.

² Il lavoratore non può farsi conteggiare come tempo di lavoro il tempo impiegato per percorrere il tragitto per recarsi al lavoro.

³ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Itinerario di viaggio

Art. 4.15 ¹ Ai sensi del presente Regolamento del personale, con il termine itinerario di viaggio s'intende il percorso più breve risp. più economico che il lavoratore compie per svolgere il proprio lavoro in un determinato giorno di lavoro in cui non si trattiene, o non esclusivamente, nel proprio luogo di lavoro abituale, ma visita uno o più luoghi d'intervento.

² È esclusa la possibilità di considerare l'itinerario di viaggio quando viene prestato lavoro in ambito Homeoffice.

³ Vebeo conteggia al lavoratore come tempo di lavoro il tempo impiegato per l'itinerario di viaggio, dedotto il tempo che questi impiega o avrebbe impiegato per il tragitto per recarsi al lavoro (puro tempo di viaggio).

⁴ Il conteggio del puro tempo di viaggio come tempo di lavoro è limitato in ogni caso (anche nell'ambito di viaggi d'affari) al raggiungimento di un saldo massimo del tempo di lavoro giornaliero di dodici (12) ore lavorative.

⁵ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.



Orario normale di lavoro

Art. 4.16 ¹ Nei limiti posti dal CCL applicabile, le parti contraenti fissano l'orario normale di lavoro in funzione del grado d'occupazione del lavoratore nel contratto individuale di lavoro.

² Ai fini del calcolo, Vebeo determina in funzione dell'orario di lavoro normale del lavoratore:

- a. il numero teorico delle ore giornaliere da prestare (NOG) e
- b. il numero teorico delle ore mensili da prestare (NOM).

Art. 4.17 ¹ Fatti salvi accordi di diverso tenore nel contratto individuale di lavoro, il lavoratore con un grado di occupazione del 100% (lavoratore a tempo pieno) presta un tempo di lavoro di quarantadue (42) ore e trenta (30) minuti (42,5 ore) settimanali (orario normale di lavoro).

² Ai fini del calcolo, l'orario normale di lavoro del lavoratore a tempo pieno corrisponde (cfr. art. 4.16 cpv. 2) a:

- a. un NOG di otto ore e trenta minuti (8,5 ore);
- b. un NOM di centottantaquattro ore (184 ore).

Lavoro supplementare

Art. 4.18 Sussiste lavoro supplementare se il tempo di lavoro effettivamente prestato dal lavoratore nel corso di un mese civile supera l'orario normale di lavoro (art. 4.16 e s.).

Art. 4.19 ¹ Il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro supplementare ordinato per iscritto da Vebeo, se ciò può essere da lui preteso in buona fede.

² Vebeo ordina lavoro supplementare solo

- a. in caso di necessità aziendale,
- b. nei limiti del saldo dell'orario flessibile del lavoratore interessato (art. 4.21 e ss.) ed
- c. entro i limiti di legge.

Art. 4.20 ¹ Il lavoratore non può prestare lavoro supplementare senza una specifica autorizzazione scritta di Vebeo.

² L'autorizzazione è rilasciata solo se e nella misura in cui la prestazione di lavoro supplementare costituisce una necessità aziendale di Vebeo.

³ L'autorizzazione è rilasciata senza eccezioni solo a condizione che il lavoro supplementare

- a. sia prestato entro i limiti del saldo dell'orario flessibile (art. 4.22) e
- b. né il riposo giornaliero di almeno undici (11) ore consecutive
- c. né la durata massima della settimana lavorativa di al massimo cinquanta (50) ore siano compromessi.



Orario flessibile

In generale

Art. 4.21 Se non diversamente concordato altrove in forma scritta (art. 13 CO), all'orario di lavoro del lavoratore si applica il modello dell'orario flessibile.

Saldo dell'orario flessibile

Definizione

Art. 4.22 ¹ Ai fini del presente Regolamento del personale, con il termine saldo dell'orario flessibile s'intende la differenza registrata alla fine di un mese civile (giorno di riferimento) tra il lavoro effettivamente prestato dal lavoratore nel corso del medesimo mese e l'orario normale di lavoro corrispondente.

² In proposito si parla di saldo positivo dell'orario flessibile se il lavoratore presenta lavoro supplementare nel relativo giorno di riferimento.

³ Sussiste un saldo negativo dell'orario flessibile se, nel giorno di riferimento in questione, il tempo di lavoro effettivamente prestato dal lavoratore non raggiunge l'orario normale di lavoro da lui dovuto (art. 4.16 e s.).

Saldo massimo dell'orario flessibile

Art. 4.23 ¹ Il lavoratore a tempo pieno garantisce, sotto la responsabilità del proprio superiore, che il proprio saldo dell'orario flessibile non superi in nessun giorno di riferimento il valore di venti (20) ore.

² Per i lavoratori a tempo parziale, il saldo massimo dell'orario flessibile si riduce conformemente al grado di occupazione.

Trasferibilità

Art. 4.24 ¹ Il saldo dell'orario flessibile realizzato nell'arco di un mese civile (nel giorno di riferimento) è riportato immutato al mese successivo.

² Se il saldo dell'orario flessibile nel giorno di riferimento supera il relativo saldo positivo massimo, la quota eccedente decade automaticamente; un eventuale diritto di compensazione o remunerazione del relativo lavoro supplementare è escluso.

³ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.



Compensazione

Art. 4.25 ¹ Il lavoratore con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato compensa il proprio saldo dell'orario flessibile d'intesa con il proprio superiore almeno una volta (1x) per anno civile, entro il 30 giugno o il 31 dicembre (termini ordinari di compensazione), di modo che per il termine di compensazione il saldo dell'orario flessibile presenti un valore pari a zero (0) ore/minuti.

² La compensazione avviene:

- a. in caso di saldo positivo dell'orario flessibile, mediante uno specifico diritto a un congruo tempo di compensazione (art. 5.28 e ss.);
- b. in caso di saldo negativo dell'orario flessibile, prestando lavoro supplementare.

³ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Art. 4.26 ¹ La fine del rapporto di lavoro vale come termine straordinario di compensazione nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e come termine ordinario di compensazione nei rapporti di lavoro a tempo determinato.

² Qualora la compensazione ai sensi dell'art. 4.25 cpv. 2 non sia ragionevolmente esigibile alla fine del rapporto di lavoro, il saldo dell'orario flessibile viene compensato finanziariamente con un rapporto 1:1.

³ Vebege può compensare con il salario del lavoratore un saldo negativo dell'orario flessibile che non è stato causato da motivi aziendali; per il lavoratore a salario mensile il conteggio è effettuato analogamente a quanto stabilito all'art. 5.06.

⁴ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Comportamento sul posto di lavoro

Art. 4.27 Il lavoratore si premura di avere un aspetto curato e di presentarsi e comportarsi in maniera adeguata sul proprio luogo di lavoro.

Art. 4.28 ¹ Il lavoratore segue le istruzioni e le misure di protezione di Vebege concernenti l'esecuzione del lavoro e il comportamento sul posto di lavoro.

² Il lavoratore evita qualsiasi comportamento indebito, atto a turbare o pregiudicare l'organizzazione o la collaborazione aziendale.

Art. 4.29 ¹ Durante lo svolgimento del proprio lavoro, il lavoratore è soggetto al divieto di consumare alcolici e fumare.

² Senza esplicita autorizzazione di Vebege, il lavoratore non può far accedere terzi non autorizzati (ad esempio bambini o altri familiari) o animali al suo luogo di lavoro.



Art. 4.30 ¹ Qualora ciò sia previsto nel suo ambito di lavoro, il lavoratore indossa sistematicamente i propri strumenti d'identificazione in servizio che gli sono stati affidati a tale proposito (carte d'identità di servizio) e il proprio abbigliamento di servizio.

² Il lavoratore è responsabile della regolare pulizia e cura del proprio abbigliamento di servizio.

³ Alla fine del rapporto di lavoro, il lavoratore restituisce il proprio abbigliamento di servizio lavato nonché le sue carte d'identità di servizio.

⁴ Qualora non li restituisca, alla scadenza infruttuosa di un adeguato termine di sollecito, Vebege può compensare con il salario del lavoratore moroso un contributo spese di CHF 100 (cento franchi svizzeri).

⁵ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Art. 4.31 ¹ Il lavoratore osserva il regolamento interno, le prescrizioni aziendali e i provvedimenti di sicurezza ivi vigenti sul luogo di lavoro.

² Durante l'esercizio di attività operative presso la sede del cliente, il lavoratore limita al minimo indispensabile l'uso di telefoni cellulari per conversazioni private o lo scambio interattivo di messaggi testo (SMS, Whatsapp, ecc.).

³ In mancanza di un'autorizzazione specifica in forma scritta, al lavoratore non è consentito recarsi presso la sede del cliente con il proprio autoveicolo privato.

⁴ Presso la sede del cliente al lavoratore è vietato

a. utilizzare attrezzatura aziendale del cliente come posteggi, depositi, telefoni, fotocopiatrici o altre apparecchiature elettroniche al di fuori delle sue incombenze di servizio;

b. consumare cibo e bevande durante il lavoro.

⁵ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile..

Occupazione accessoria

Lavoratore con occupazione principale

Art. 4.32 Il rapporto di lavoro del lavoratore con Vebege costituisce un'occupazione principale se raggiunge un grado di occupazione del cinquanta per cento (50%; lavoratore con occupazione principale).

Art. 4.33 Oltre al rapporto di lavoro con Vebege, al lavoratore con occupazione principale è consentito l'esercizio di un'altra attività lavorativa (occupazione accessoria) solo se e nella misura in cui:

a. con l'occupazione accessoria il lavoratore non viola i propri obblighi di fedeltà e in particolare il patto di non sollecitazione e il divieto di concorrenza (art. 9.09 e s.);

b. è escluso il lavoro eccessivo (art. 3.18).



Assunzione di funzioni direttive esterne

Definizione

Art. 4.34 Una funzione direttiva ai sensi del presente Regolamento del personale è data se il lavoratore assume, formalmente (posizione nell'organigramma) o materialmente (influenza effettiva), compiti direttivi o funzioni significative dal punto di vista del diritto procedurale con potere decisionale (ad esempio in tribunali arbitrali o in commissioni paritetiche) per l'organizzazione interessata.

Necessità di autorizzazione

Art. 4.35 ¹ Il lavoratore con occupazione principale assume funzioni direttive per terzi (funzione direttiva esterna) solo se e nella misura in cui la relativa attività è stata previamente autorizzata da Vebege in forma scritta.

² È fatto salvo l'esercizio di funzioni pubbliche assoggettato alle disposizioni di legge (art. 324a cpv. 1 CO).

Art. 4.36 Vebege autorizza l'assunzione di funzioni direttive esterne se

- a. non violano gli obblighi di fedeltà del lavoratore e in particolare il suo patto di non sollecitazione e divieto di concorrenza (art. 9.09 e s.);
- b. i compiti direttivi esterni non pregiudicano l'efficienza del lavoratore.

F Funzioni direttive esterne nell'interesse di Vebege

Art. 4.37 ¹ Qualora l'assunzione di funzioni direttive esterne avvenga nell'interesse di Vebege (ad esempio nell'ambito di incombenze di collaborazione con le parti sociali o dell'attività delle organizzazioni di categoria) e interessa l'organizzazione ordinaria del lavoro del lavoratore presso Vebege, il lavoratore ha diritto a un congedo pagato nel corso dell'anno civile per i primi due (2) giorni di lavoro interessati dalla funzione direttiva esterna.

² Qualora l'assunzione di funzioni direttive esterne occupi più di due (2) giorni di lavoro, il lavoratore si fa sospendere temporaneamente a partire dal terzo (3°) giorno di lavoro interessato (ad esempio fruendo di giorni di vacanza o di compensazione retribuiti o non retribuiti).

³ Il lavoratore può farsi corrispondere personalmente i compensi dei terzi relativi all'attività direttiva esterna (indennità giornaliera, rimborso spese, ecc.) risp. farli sommare al proprio salario percepito da Vebege.



Assenza

Vacanze

Definizione

Art. 5.01 ¹ Le vacanze servono esclusivamente al recupero fisico e psichico del lavoratore.

² Durante le vacanze il lavoratore è interamente esonerato dal proprio obbligo di adempimento del lavoro per Vebeo.

Diritto

Vacanze retribuite

Art. 5.02 ¹ Nel corso di un anno civile, il lavoratore ha diritto al numero di giorni di vacanza retribuiti previsto dal CCL applicabile (diritto a vacanze retribuite).

² Qualora il rapporto di lavoro del lavoratore non si estenda su di un anno civile completo e/o il lavoratore sia impiegato a tempo parziale, il suo diritto di base alle vacanze retribuite si riduce proporzionalmente.

Art. 5.03 ¹ Vebeo può ridurre il diritto al salario sui giorni di vacanza retribuiti in proporzione:
a. se il lavoratore con occupazione principale, in quell'ambito, fornisce prestazioni a pagamento per un concorrente di Vebeo;
b. ai sensi dell'art. 329b CO.

² Per il lavoratore con salario mensile il conteggio finanziario è effettuato in analogia a quanto stabilito all'art. 5.06.

Art. 5.04 ¹ Fatto salvo il cpv. 2, il lavoratore può far valere il proprio diritto a vacanze retribuite solo usufruendo effettivamente dei relativi giorni di vacanza.

² Vebeo retribuisce il diritto alle vacanze retribuite mediante una prestazione in denaro esclusivamente in relazione alla fine del rapporto di lavoro, qualora non si possa ragionevolmente esigere che il lavoratore fruisca interamente del saldo delle vacanze in quel momento attuale.

³ Per il lavoratore con salario mensile il conteggio è effettuato in analogia a quanto stabilito all'art. 5.06.

⁴ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.



Vacanze non retribuite

Art. 5.05 ¹ Nell'arco di un anno civile completo, oltre al proprio diritto globale a vacanze retribuite, il lavoratore ha senz'altro diritto a un massimo di cinque (5) giorni di vacanza non retribuite (diritto incondizionato a vacanze non retribuite).

² Qualora il rapporto di lavoro del lavoratore non si estenda su di un anno civile completo e/o il lavoratore sia impiegato a tempo parziale, il suo diritto incondizionato a vacanze non retribuite si riduce proporzionalmente.

Art. 5.06 ¹ La fruizione di un giorno di vacanza non retribuito è conteggiata al lavoratore a tempo pieno con salario mensile nella misura stabilita dalla seguente disposizione:

SM	:	NOM	X	(GF x NOG)
SM		salario mensile ai sensi del contratto individuale di lavoro		
NOM		numero teorico delle ore mensili da prestare (in ore; art. 4.16 cpv. 2)		
GF		giorni di vacanza fruiti		
NOG		numero teorico delle ore giornaliere da prestare (in ore; art. 4.16 cpv. 2)		

² Vebeo adegua il conteggio in proporzione qualora il lavoratore sia impiegato a Tempo parziale.

Fruizione

Art. 5.07 ¹ Il lavoratore è tenuto a fruire interamente del suo diritto globale a vacanze retribuite nell'arco del relativo anno civile, sino a un massimo di tre (3) giorni di vacanza residui (saldo residuo).

² Il lavoratore fruisce interamente del saldo residuo riportato all'anno successivo nel corso del primo trimestre di tale anno.

³ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Art. 5.08 ¹ Il lavoratore fruisce dei propri giorni di vacanza almeno una volta nell'arco di un anno civile in modo tale che siano comprese almeno due (2) settimane consecutive senza interruzione.

Art. 5.09 ¹ Qualora al momento della fine del rapporto di lavoro il lavoratore abbia fruito di troppi giorni di vacanza, Vebeo può compensare la quota eccedente con il proprio credito salariale.

² Per il lavoratore con salario mensile il conteggio è effettuato in analogia a quanto stabilito all'art. 5.06.



Malattia e infortunio

Fruizione di prestazioni mediche

Art. 5.10 ¹ In caso di pregiudizio acuto o imminente alla sua integrità fisica risp. alla sua salute o se il suo stato di salute necessita senza indugio di provvedimenti sanitari (stato di necessità sanitario), il lavoratore ha diritto all'esonero con pagamento continuato completo del salario per il lasso di tempo adeguato a eseguire i relativi provvedimenti sanitari.

² In tutti gli altri casi, in particolare

a. per visite preventive o di routine oppure

b. per visite di controllo e follow-up, che servono a monitorare il processo di guarigione o trattamento,

il lavoratore consulta il personale medico specialistico (medici, dentisti, ecc.) e le strutture del sistema sanitario, per quanto fattibile, durante il proprio tempo libero.

³ Il lavoratore si fa confermare il sussistere di uno stato di necessità sanitario mediante un certificato medico (art. 5.14 e ss.) e lo presenta a Vebeo, per quanto ragionevolmente esigibile, entro tre (3) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

⁴ Qualora il lavoratore non presenti il certificato medico secondo il cpv. 3 entro il termine indicato, il tempo di lavoro perso viene incluso nel saldo dell'orario flessibile del lavoratore; qualora il lavoratore non sottostia al modello dell'orario flessibile, egli compenserà il relativo tempo di lavoro mediante fruizione delle vacanze (art. 5.02 e ss.); se ciò non fosse possibile, Vebeo compenserà il tempo di lavoro perso con il diritto al salario del lavoratore; per il lavoratore con salario mensile tale conteggio è effettuato in analogia a quanto stabilito all'art. 5.06.

Art. 5.11 Qualora il recupero dello stato di salute risp. dell'integrità fisica del lavoratore richieda di ripetere a lungo termine i provvedimenti sanitari con periodica regolarità (visite, terapie, riabilitazione, ecc.) e tali provvedimenti non sono ragionevolmente coordinabili con il tempo di lavoro del lavoratore, Vebeo esonera il lavoratore per il tempo a tal fine necessario con pagamento continuato completo del salario tenendo in adeguata considerazione gli interessi aziendali di ordine superiore e d'intesa con il suo superiore.

Incapacità al lavoro

Obbligo di comunicazione

Art. 5.12 ¹ Il lavoratore comunica a Vebeo, non appena ragionevolmente esigibile, senza indugio, circostanze relative alla propria situazione fisica risp. di salute (come ad esempio malattie acute, infortuni, ecc.) atte a impedirgli, parzialmente o totalmente, di fornire la prestazione lavorativa (incapacità al lavoro per malattia o infortunio).

² L'obbligo di comunicazione sussiste in particolare anche se il lavoratore è in vacanza.



Art. 5.13 ¹ La comunicazione è effettuata per telefono dal lavoratore stesso al proprio diretto superiore o, in sua assenza, al suo sostituto.

² Qualora il lavoratore non riesca a reperire telefonicamente il suo diretto superiore risp. il suo sostituto entro un termine utile, egli comunicherà la propria incapacità al lavoro per malattia o infortunio in forma scritta per e-mail ed effettuerà la comunicazione telefonica personale al suo superiore risp. al suo sostituto non appena ragionevolmente esigibile in base alle circostanze.

Certificato medico

In generale

Art. 5.14 ¹ Il lavoratore presenta a Vebege, per quanto ragionevolmente esigibile, un certificato medico che attesti l'esistenza e la prevedibile durata dell'incapacità al lavoro per malattia o infortunio (certificato medico), se la stessa ha una durata

- a. per il lavoratore con salario orario: superiore a due (2) giorni risp.
- b. per il lavoratore con salario mensile: superiore a tre (3) giorni.

² Vebege si riserva il diritto di richiedere al lavoratore un certificato medico a partire dal primo (1°) giorno d'incapacità al lavoro per malattia o infortunio.

Art. 5.15 ¹ Il certificato medico deve, per quanto ragionevolmente esigibile, pervenire a Vebege entro cinque (5) giorni dalla data in cui il lavoratore è per la prima volta impossibilitato a fornire la prestazione lavorativa.

² L'attestazione dell'incapacità al lavoro non può essere retrodatata, senza validi motivi, a più di tre (3) giorni dalla data di emissione del certificato medico.

³ Qualora il lavoratore sia inabile al lavoro per malattia risp. infortunio per più di dieci (10) giorni, egli presenta a Vebege, nel corso della durata del proprio impedimento, per quanto ragionevolmente esigibile, un certificato medico aggiornato ogni volta a intervalli di al massimo trenta (30) giorni.

Art. 5.16 ¹ Vebege accetta certificati medici dall'estero se:

- a. sono redatti in una lingua nazionale svizzera o in inglese risp. è presente una traduzione (certificata autentica) in una di tali lingue e
- b. sono stati emessi da un istituto medico che è sorvegliato dall'amministrazione sanitaria ufficiale locale risp. che sottostà alla stessa.

² Vebege può esigere dal lavoratore che, dopo il suo rientro in Svizzera, questi si rivolga, a spese di Vebege, a una struttura medica adeguata per eseguire una nuova visita; tale struttura emetterà un certificato medico aggiornato, che il lavoratore dovrà presentare a Vebege entro tre (3) giorni dalla sua emissione.

Medico di fiducia

Art. 5.17 ¹ In ogni caso, Vebege si riserva il diritto di sottoporre il lavoratore impossibilitato a fornire la prestazione lavorativa a una visita effettuata da un medico di fiducia.

² Vebege designa il medico di fiducia e il luogo della visita.

³ Vebege si assume i costi della visita effettuata da un medico di fiducia e quelli della relativa trasferta del lavoratore.



Art. 5.18 ¹ Le travailleur est tenu de donner suite à l'invitation à la visite auprès du médecin-conseil émise par Vebeo.

² Si un travailleur ne se rend pas à la visite auprès du médecin-conseil, Vebeo peut suspendre ses prestations après concertation avec l'institution d'assurance compétente (art. 5.21 ss).

Soggiorno all'estero e fruizione delle vacanze

Art. 5.19 ¹ Durante la propria incapacità al lavoro per malattia risp. infortunio, il lavoratore è autorizzato

- a. a soggiornare all'estero oppure
- b. a fruire delle vacanze

solo e nella misura in cui sia presente, cumulativamente, il relativo consenso del medico curante, di Vebeo e del competente istituto assicurativo (art. 5.21 e ss.).

² Qualora manchi uno dei consensi secondo il cpv. 1, Vebeo si riserva il diritto di sospendere le proprie relative prestazioni.

Art. 5.20 Durante il periodo d'incapacità parziale al lavoro per malattia o infortunio del lavoratore, Vebeo può autorizzare solo la fruizione di giorni interi di vacanza.

Prestazioni

Malattia

Art. 5.21 Vebeo stipula per il lavoratore un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia.

Infortunio

Art. 5.22 ¹ Per gli infortuni professionali, il lavoratore sottostà all'assicurazione infortuni obbligatoria dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Suva).

² Qualora il lavoratore sia impiegato con un grado di occupazione settimanale di più di otto (8) ore di lavoro, è inoltre assicurato presso la Suva contro le conseguenze degli infortuni non professionali

Disposizioni comuni

Art. 5.23 ¹ Le prestazioni fornite dall'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia risp. dalla Suva (istituti assicurativi) nel caso assicurativo sono oggetto del Promemoria Assicurazioni sociali 2021 (art. 3.02 cpv. 1 lett. b).

² Qualora in caso d'incapacità al lavoro per malattia risp. infortunio l'istituto assicurativo rifiuti di corrispondere le prestazioni in tutto o in parte, si applicherà il diritto legale al pagamento continuato del salario nella corrispondente misura.

³ Il lavoratore che, al momento della fine del rapporto di lavoro, a seguito della propria incapacità al lavoro per malattia o infortunio, può richiedere prestazioni di un istituto assicurativo, gode della relativa copertura assicurativa sino al recupero della capacità lavorativa risp. al raggiungimento del limite delle prestazioni della copertura assicurativa secondo il contratto collettivo.



Art. 5.24 ¹ Le travailleur est tenu de collaborer de bonne foi à l'investigation relative à l'état de fait pertinent pour le droit aux prestations.

² En particulier, le travailleur fournit son assistance au traitement administratif des sinistres en faisant état honnêtement de sa perception de la situation et en soumettant dans les délais les documents requis.

³ Pour tout ce qui concerne l'investigation du droit aux prestations, le travailleur délègue le personnel médical ou les établissements médicaux traitants de leur obligation légale de garder le secret à l'égard des institutions d'assurance concernées.

Assistenza a familiari stretti

Art. 5.25 ¹ Ai fini del presente Regolamento del personale, con il termine familiari stretti s'intende ogni persona

a. coniugata, in unione domestica registrata o che convive intimamente con il lavoratore, oppure

b. parente di primo grado in linea retta (genitori, figli) ai sensi del Codice civile svizzero (C C; RS 210).

² Ai fini del presente Regolamento del personale, con il termine familiari, oltre alla cerchia di cui al cpv. 1, s'intende ogni persona imparentata con il lavoratore o affine dello stesso ai sensi del Codice civile svizzero (CC; RS 210) sino al secondo grado in linea retta (nipoti, nonni) o in linea collaterale (fratelli e sorelle).

³ Qualora un familiare di cui al cpv. 2 viva nella stessa economia domestica del lavoratore, si presume che si tratti di un familiare stretto secondo il cpv. 1.

Art. 5.26 ¹ VebeGO esonera il lavoratore dal lavoro sino a tre (3) giorni, garantendo il pagamento continuato del salario, se un familiare stretto (art. 5.25) è a tal punto malato che, in base alle circostanze concrete, l'assistenza personale del lavoratore appare imprescindibile.

² Si applicano per analogia gli obblighi di collaborazione del lavoratore in caso di propria incapacità al lavoro per malattia o infortunio (obbligo di comunicazione, art. 5.12 e s; obbligo di presentazione di un certificato medico, art. 5.14 e ss., ecc.).

³ Qualora il lavoratore non ottemperi ai propri obblighi di collaborazione di cui al cpv. 2, il tempo di lavoro perso sottostà per analogia alle regole dell'art. 5.10 cpv. 4.

Maternità

Art. 5.27 VebeGO s'impegna per offrire alla lavoratrice, dopo il congedo di maternità, su relativa richiesta, la continuazione dell'occupazione nella stessa funzione o in una analoga, a un grado ridotto di occupazione.



Tempo di compensazione

- Art. 5.28 ¹ Il lavoratore avente diritto a tempo di riposo compensativo, è esonerato dal proprio obbligo di adempimento del lavoro per un tempo di uguale durata, in analogia a vacanze, durante il quale mantiene il diritto alla piena retribuzione (Art. 5.01 e ss.).
- ² Il lavoratore può fruire del tempo di riposo compensativo in ore (cpv. 3) o in giorni (cpv. 4) di congedo.
- ³ Il lavoratore può fruire del tempo di riposo compensativo in ore solo previo accordo con il proprio superiore e tenendo conto delle esigenze di Vebeo.
- ⁴ Qualora il lavoratore presenti un saldo positivo dell'orario flessibile (art. 4.22) equivalente al numero teorico delle ore giornaliere da prestare (Art. 4.16 Abs. 2 lit. a), la fruizione del tempo di riposo compensativo può avvenire in giorni interi di congedo (tempo di riposo compensativo in giorni). Per il resto, le modalità di fruizione dei giorni di compensazione segue, mutatis mutandis, la disciplina della fruizione relativa alle vacanze (art. 5.07 e ss.).
- ⁵ È fatta riserva delle disposizioni divergenti del CCL applicabile.

Retribuzioni

Retribuzione della prestazione lavorativa

- Art. 6.01 Il contratto individuale risp. il CCL stabilisce, insieme al relativo grado di occupazione del lavoratore, l'ammontare del salario lordo che Vebeo deve al lavoratore per il lavoro da lui prestato.

Rimborso spese (spese)

- Art. 6.02 Le spese che il lavoratore sostiene nell'esercizio delle incombenze di servizio per Vebeo sono rimborsate nelle modalità oggetto di una specifica aggiunta (Regolamento Spese; art. 3.02 cpv. 1 lett. b).



Prévoyance professionnelle

- Art. 7 ¹ Vebege assicura il lavoratore assoggettato all'assicurazione obbligatoria ai sensi della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP; RS 831.40), nel quadro della cassa pensioni di Vebege Svizzera (fondazione di previdenza del personale).
- ² Contributi e prestazioni sono oggetto del regolamento di previdenza della fondazione di previdenza del personale a cui fa riferimento il contratto individuale di lavoro.

Obblighi di assistenza del datore di lavoro

In generale

- Art. 8.01 ¹ Vebege rispetta e tutela la personalità della lavoratrice e del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro.
- ² Vebege cura il rapporto di lavoro con il lavoratore in base al principio dell'equità e tiene in considerazione la personalità del lavoratore quando si avvale del proprio potere di impartire istruzioni.
- ³ Vebege non tollera alcuna molestia sessuale sul posto di lavoro e si assicura che le vittime di molestie sessuali non subiscano ulteriori svantaggi.

Assistenza

- Art. 8.02 ¹ Il lavoratore trova nel suo diretto superiore e nelle risorse umane l'assistenza che può attendersi nell'ottica di uno sviluppo fruttuoso del suo rapporto di lavoro con Vebege.
- ² L'assistenza specifica alle lavoratrici e ai lavoratori in relazione a casi di molestie sessuali e mobbing è oggetto di una specifica aggiunta (Regolamento molestie sessuali e mobbing; art. 3.02 cpv. 1 lett. b).



Sicurezza e salute

Art. 8.03 ¹ Per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale dei lavoratori, Vebego adotta tutte le misure ragionevolmente esigibili, necessarie in base all'esperienza generale, applicabili secondo lo stato della tecnica e adeguate alla situazione dell'azienda (misure di protezione).

² Le misure di protezione comprendono in particolare le informazioni nell'ambito della prevenzione degli infortuni e del primo soccorso, nonché una formazione adeguata e le misure per un controllo adeguato della qualità.

Art. 8.04 Il lavoratore osserva costantemente le misure di protezione e partecipa, per quanto ragionevolmente esigibile, a tutti gli incontri di formazione previsti per lui.

Art. 8.05 ¹ Il lavoratore comunica al proprio superiore risp. a Vebego immediatamente quanto osservato e appreso in merito a fatti che pregiudicano la salute o la sicurezza.

² Qualora un eventuale ritardo provochi pericolo, il lavoratore intraprende tutto il necessario per scongiurare il pericolo e/o ridurre i danni, per quanto ragionevolmente esigibile e rispettando rigorosamente le misure di protezione applicabili.

Protezione contro la discriminazione

Art. 8.06 ¹ Nell'ambito del rapporto di lavoro, Vebego tratta donne e uomini con lo stesso criterio.

² Vebego non tollera alcuna discriminazione del lavoratore:

- a. a causa della sua disabilità fisica, mentale o psichica o dell'età;
- b. a causa della sua origine, nazionalità, etnia o razza;
- c. a causa del suo sesso o del suo modo di vita;
- d. a causa delle sue convinzioni religiose, ideologiche o politiche nell'ambito dell'ordinamento costituzionale liberal-democratico.

Protezione dei dati

Definizioni

Art. 8.07 ¹ Ai fini del presente rapporto di lavoro, il termine dati comprende qualsiasi tipo d'informazione, indipendentemente dalla rispettiva modalità (in particolare elettronica) in cui compare o della forma di registrazione tecnica; di conseguenza, in base al contesto, i termini dati e informazioni possono essere impiegati anche come sinonimi.

² Il termine dati comprende in particolare tutti i dati risp. tutte le informazioni che sono state generate da dati risp. da informazioni mediante il trattamento (cosiddetti metadati).



Art. 8.08 Ai fini del rapporto di lavoro, il termine dati personali comprende tutti i dati che si riferiscono a una persona identificata o identificabile.

Art. 8.09 ¹ Ai fini del rapporto di lavoro, il termine trattamento dei dati comprende qualsiasi operazione con i relativi dati, indipendentemente dai mezzi o dalle procedure impiegati o non impiegati (di tipo tecnico, operativo, ecc.) a tal fine (trattamento dei dati).

² Con il termine di trattamento dei dati s'intende, in particolare, la raccolta, la registrazione, l'utilizzazione, la presa di conoscenza, l'uso, l'analisi (ad esempio ai sensi di profilazione), la modifica, la sorveglianza, la comunicazione, la divulgazione a terzi, l'archiviazione, il peggioramento, l'anonimizzazione o la cancellazione degli stessi.

³ Sono considerati terzi ai sensi del cpv. 2 in particolare anche altri lavoratori di Vebege o i suoi ausiliari.

Protezione dei dati personali

Art. 8.10 ¹ Vebege tratta i dati personali del dipendente solo se e nella misura in cui ciò sia rilevante o necessario per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

² Vebege protegge i dati personali del lavoratore dal trattamento e dall'accesso non autorizzati con le misure operative necessarie secondo il rispettivo stato della tecnica.

Art. 8.11 ¹ Vebege consente a terzi di trattare i dati personali solo se e nella misura in cui:

- a. ciò sia rilevante o necessario nell'ambito del rapporto di lavoro,
- b. il terzo protegge i dati personali del lavoratore come compete a Vebege;
- c. il trasferimento dei dati a stabilimenti del terzo che non hanno sede nel territorio giurisdizionale della Confederazione svizzera rispetta le relative esigenze minime della legge sulla protezione dei dati (LPD; RS 235) e
- d. il relativo trasferimento dei dati e i requisiti di cui alla lett. a-c sono oggetto di un accordo specifico di trattamento dei dati in forma scritta (art. 13 CO) stipulato da Vebege con i terzi (accordo di protezione dei dati).

² Vebege non stipula alcun accordo di protezione dei dati che concede al terzo diritti di ritenzione in relazione ai dati personali del lavoratore.



Art. 8.12 ¹ Qualora sussista un sospetto iniziale fondato su circostanze oggettive a carico del lavoratore relativo:

- a. alla realizzazione di un comportamento di valenza penale grave o
- b. a una grave violazione del rapporto di lavoro,

Vebeo è autorizzata ai fini dell'accertamento dei fatti e senza il consenso del lavoratore, a trattare tutti dati personali del lavoratore a cui essa ha accesso in virtù del rapporto di lavoro (dati audio-visivi tratti da telefoni o telecamere, e-mail, hard disk, cloud etc.).

² Il comportamento ha valenza penale grave ai sensi del cpv. 1 se può essere qualificato almeno quale delitto ai sensi dell'art. 10 cpv. 3 del Codice penale svizzero (CP 311.0).

³ Una violazione del rapporto di lavoro è da considerarsi grave ai sensi del cpv. 1 qualora essa rappresenti un grave motivo che legittimi la risoluzione straordinaria del rapporto medesimo in virtù dell'art. 3.15.

⁴ Decaduta la finalità oggetto del cpv. 1, Vebeo ripristina immediatamente la protezione dei relativi dati personali del lavoratore.

Obbligo di fedeltà del lavoratore

In generale

Art. 9.01 Il lavoratore salvaguarda gli interessi legittimi di Vebeo in buona fede, promuove i suoi interessi e obiettivi secondo scienza e coscienza ed evita qualsiasi comportamento atto a danneggiare Vebeo.

Art. 9.02 ¹ Il lavoratore evita qualsiasi comportamento atto a turbare o pregiudicare lo svolgimento del lavoro o la collaborazione all'interno dell'azienda.

² Il lavoratore evita qualsiasi comportamento discriminatorio (art. 8.06 cpv. 2).

Istruzioni

Art. 9.03 ¹ Il lavoratore segue le istruzioni di Vebeo concernenti l'esecuzione del lavoro e il comportamento sul posto di lavoro risp. d'intervento.

² Vebeo può impartire istruzioni aziendali interne di obbligatorietà generale di ordine amministrativo sotto forma di circolari.



Obblighi di comunicazione

Art. 9.04 ¹ Il lavoratore comunica, a Vebeo, per quanto ragionevolmente esigibile, tutte le circostanze atte

a incidere sul rapporto di lavoro.

² Sussiste un obbligo di comunicazione in particolare

a. in caso di assenze prevedibili;

b. riguardo a qualsiasi circostanza atta a impedire al lavoratore di fornire del tutto o in parte la prestazione lavorativa (cfr. in merito all'incapacità al lavoro per malattia o infortunio art. 5.12 e ss.);

c. in relazione alle circostanze personali del lavoratore (indirizzo di domicilio, esistenza di rapporti di filiazione, stato civile, altri rapporti di lavoro, ecc.);

d. per i lavoratori assoggettati all'imposta alla fonte, riguardo a qualsiasi occupazione accessoria esistente oltre al rapporto di lavoro con Vebeo.

³ In caso di omissione della relativa comunicazione di cui al cpv. 2 lett. d, Vebeo si riserva di terminare il rapporto di lavoro per motivi gravi (art. 3.15).

Furto

Art. 9.05 Ai fini del presente Regolamento del personale, sussiste un furto se Vebeo, dopo aver sentito tutti gli interessati e aver valutato accuratamente e in maniera ponderata i sospetti e gli argomenti a discarico, in assenza di ragionevoli dubbi può imputare al lavoratore (ladro) per analogia l'adempimento della fattispecie dell'art. 139 del Codice penale svizzero (CP; RS 311).

Art. 9.06 ¹ Se Vebeo deve imputare al lavoratore un furto ai sensi dell'art. 9.05, il ladro deve a Vebeo una pena convenzionale pari a CHF 1'000 (mille franchi svizzeri).

² Il pagamento della pena convenzionale è esigibile entro dieci (10) giorni dalla data in cui Vebeo ha dovuto constatare l'esistenza del furto.

³ Vebeo è autorizzata a compensare la pena convenzionale con il salario del ladro.

⁴ Vebeo resta libera di disdire il rapporto di lavoro in via straordinaria per motivi gravi (art. 3.15) e di far valere un eventuale danno ulteriore non coperto dalla pena convenzionale in sede di responsabilità (art. 10).



Segretezza e protezione dei dati

Art. 9.07 ¹ Si presume che tutti i fatti concernenti i processi aziendali, l'organizzazione e la produttività di VebeGO (come ad esempio fattispecie relative a clienti e segreti aziendali) e i relativi dati, di cui il lavoratore viene a conoscenza in relazione all'adempimento del rapporto di lavoro, a prescindere dalla forma concreta in cui sono acquisiti o trasmessi, siano riservati (informazioni risp. dati riservati).

² Le informazioni che al momento in cui il lavoratore ne acquisisce conoscenza sono già pubblicamente accessibili o che in quel momento sono già note al lavoratore, non sono considerate informazioni riservate (informazioni non riservate).

³ Spetta al lavoratore dimostrare che si è in presenza di un'informazione non riservata.

Art. 9.08 ¹ Il lavoratore è tenuto alla segretezza riguardo a tutte le informazioni riservate.

² Con segretezza s'intende che il lavoratore non può trattare le informazioni riservate al di fuori del proprio ambito di lavoro risp. delle funzioni a lui assegnate da VebeGO nel quadro del rapporto di lavoro e in particolare che non le può divulgare a terzi.

³ Qualsiasi trattamento di informazioni riservate oltre l'ambito di cui al cpv. 2 è consentito solo se e nella misura in cui VebeGO abbia previamente autorizzato il lavoratore per iscritto (autorizzazione speciale).

Patto di non sollecitazione e divieto di concorrenza

Art. 9.09 Per la durata del rapporto di lavoro nonché per due (2) anni dopo la fine del medesimo, il lavoratore evita qualsiasi comportamento atto (patto di non sollecitazione e divieto di concorrenza):

- a. a turbare o pregiudicare, direttamente o indirettamente, il rapporto di lavoro tra VebeGO o una società del Gruppo VebeGO, da un lato, e il suo personale, i suoi clienti, i suoi fornitori o altri partner commerciali dall'altro;
- b. a ridurre la redditività economica di VebeGO a favore di un concorrente.



- Art. 9.10 ¹ Qualora il lavoratore violi il patto di non sollecitazione o il divieto di concorrenza (comportamento illecito), colui che commette la violazione deve a VebeGO una pena convenzionale:
- a. pari all'ammontare della retribuzione che VebeGO gli ha corrisposto nei dodici (12) mesi civili precedenti al suo comportamento illecito, se lo stesso è stato commesso durante l'esistenza del rapporto di lavoro;
 - b. pari all'ammontare della retribuzione che VebeGO gli ha corrisposto negli ultimi dodici (12) mesi civili prima della fine del rapporto di lavoro, se il comportamento illecito è stato commesso durante il periodo di attesa.
- ² Il pagamento della pena convenzionale è esigibile entro dieci (10) giorni dalla data in cui VebeGO ha constatato che sussiste il comportamento illecito; tale constatazione è svolta in base ai principi procedurali previsti per il furto (art. 9.05).
- ³ VebeGO è autorizzata a compensare la pena convenzionale con il salario di colui che ha commesso la violazione.
- ⁴ Qualora sussista un comportamento illecito, VebeGO resta libera di disdire il rapporto di lavoro in via straordinaria per motivi gravi (art. 3.15) e di far valere un eventuale danno ulteriore non coperto dalla pena convenzionale in sede di responsabilità (art. 10).

Responsabilità

- Art. 10 Il lavoratore risponde nei confronti di VebeGO per il danno causato intenzionalmente o per colpa grave nel contesto dello svolgimento del proprio lavoro.



Disposizioni finali

Rapporto tra le parti contraenti

Art. 11.01 ¹ Nessuna disposizione del Regolamento del personale e nessun comportamento del lavoratore o di VebeGo fondano un rapporto societario in qualsivoglia forma tra il lavoratore e VebeGo.

² Se non altrimenti disposto in forma scritta (art. 13 CO), né il lavoratore né VebeGo sono autorizzati o tenuti a obbligare la controparte o a stipulare contratti in suo nome risp. a fondare diritti e obblighi con effetto per o nei confronti della stessa.

Diritto applicabile

Art. 11.02 ¹ Il rapporto di lavoro è retto esclusivamente dal diritto materiale svizzero.

² È in particolare esclusa l'applicazione delle disposizioni di diritto privato internazionale.

Foro competente

Art. 11.03 Foro competente per tutte le controversie in relazione all'esecuzione del rapporto di lavoro, che non possono essere composte in via bonale, è il domicilio o la sede della parte convenuta o il luogo di lavoro abituale del lavoratore (art. 4.07).

Great work

