

## **Appendice alle Condizioni generali per le prestazioni riguardanti il collocamento di personale in base al risultato**

Le designazioni espresse di seguito in forma maschile si intendono anche per la forma femminile.

### **1. Condizioni quadro**

#### 1.1. Ambito di validità

La presente appendice integra le CG/PRE di Posta CH SA per gli addetti al collocamento di personale in base al risultato. Viene considerato collocatore colui che esercita in Svizzera un'attività di collocamento ai sensi della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (Legge sul collocamento, LC, RS 823.11), istituendo contatti tra le persone in cerca d'impiego e la Posta, affinché concludano contratti di lavoro.

Oltre al documento contrattuale, per lo svolgimento dell'incarico trovano applicazione esclusivamente le CG/PRE comprensive della presente appendice. In caso di contraddizioni, le disposizioni della presente appendice hanno carattere prioritario rispetto alle CG/PRE. Eventuali deroghe alle CG/PRE con appendice vanno definite per iscritto. Sono espressamente escluse eventuali CG del fornitore delle prestazioni.

#### 1.2 Oggetto della prestazione

Costituisce oggetto della prestazione il collocamento di personale in base al risultato e su richiesta della Posta. Il fornitore della prestazione (collocatore) non detiene alcun diritto di collocamento esclusivo. Le presentazioni di candidati interni (candidati già impiegati presso la Posta o le società del gruppo) non rientrano nel collocamento effettuato dal fornitore di prestazioni.

#### 1.3 Attività di collocamento / autorizzazioni d'esercizio

Il fornitore di prestazioni deve disporre di un'autorizzazione d'esercizio valida rilasciata dall'ufficio cantonale del lavoro ai sensi della Legge sul collocamento e della relativa ordinanza (OC, RS 823.111). Per il collocamento di candidati dall'estero, il fornitore di prestazioni deve disporre di un'autorizzazione valida della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) conformemente alle disposizioni di legge. Su richiesta della Posta, il fornitore di prestazioni è tenuto a presentare, in qualsiasi momento, le suddette autorizzazioni a fini di consultazione e a comunicare immediatamente l'eventuale revoca di tali autorizzazioni.

Se il fornitore di prestazioni non dispone di un'autorizzazione d'esercizio valida, la Posta ha il diritto di revocare il mandato di collocamento di candidati in modo immediato e senza conseguenze economiche per la Posta stessa. In caso di collocamento avvenuto in assenza di un'autorizzazione d'esercizio, il fornitore di prestazioni perde inoltre il diritto al compenso o, se questo è già stato versato, è tenuto a restituirlo alla Posta entro 30 giorni. Sono fatte salve eventuali richieste di risarcimento danni della Posta.

#### 1.4 Dati dei candidati

Il fornitore di prestazioni si impegna a elaborare i dati personali conformemente alla legge e, per quanto riguarda i dati dei candidati, si impegna a rispettare in particolare l'art. 7 cpv. 3 LC in combinato disposto con l'art. 19 OC.

Fino all'assunzione presso la Posta, i dati dei candidati sono di proprietà del fornitore di prestazioni e/o del candidato. Al termine del relativo iter di candidatura, tali dati vanno restituiti al fornitore di prestazioni o eliminati e distrutti dalla Posta. Alla Posta è fatto divieto di continuare a utilizzare tali dati senza il consenso del fornitore di prestazioni. I dati dei candidati assunti dalla Posta diventano di proprietà della Posta senza restrizioni.

### **2. Compenso e altre condizioni**

#### 2.1 Requisiti per il compenso – Base per il calcolo del compenso

In deroga all'art. 9.1 CG/PRE e soltanto in caso di collocamento positivo dei candidati, tutte le prestazioni fornite alla Posta dal collocatore vengono corrisposte sotto forma di commissione d'intermediazione. Un collocamento viene giudicato positivo quando la Posta stipula con il candidato presentatosi per il posto messo a concorso un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sono fatte salve le disposizioni riportate di seguito al punto 2.4.

Se già prima della proposta da parte del fornitore di prestazioni la persona in cerca d'impiego ha presentato presso la Posta la sua candidatura per il posto in oggetto in maniera autonoma o tramite l'intermediazione di un altro fornitore di servizi, in caso di assunzione al fornitore di prestazioni non spetta alcuna commissione d'intermediazione.

Se un candidato proposto dal fornitore di prestazioni per un determinato posto di lavoro presso la Posta si candida per altri posti vacanti presso la Posta o le società del gruppo e lo fa autonomamente o tramite terzi, nello stesso momento o in un momento successivo, la Posta non deve al fornitore di prestazioni alcuna commissione d'intermediazione se il contratto di lavoro viene stipulato per uno di questi posti vacanti. Diversamente, il compenso per l'intermediazione va corrisposto se la Posta o una delle società del gruppo assume il candidato per un posto diverso rispetto a quello inizialmente definito e lo fa sulla base della presentazione operata dal fornitore di prestazioni.

Determinante per il calcolo della commissione d'intermediazione è esclusivamente il salario lordo annuo concordato contrattualmente tra il candidato e la Posta (compresa la tredicesima mensilità). In caso di lavoro a tempo parziale, per il calcolo della commissione d'intermediazione va considerato il salario lordo annuo ridotto. Altre componenti salariali come ad esempio le componenti variabili e commisurate alle prestazioni, le agevolazioni aziendali, gli assegni per i figli ecc. non vengono considerate per il calcolo della commissione d'intermediazione. Le parti possono stipulare accordi in deroga, in via preliminare e per iscritto, esclusivamente in caso di intermediazione con situazione complessa.

## 2.2 Aliquote d'indennità massime

Valgono le seguenti aliquote massime:

<b>Totale salario annuo conformemente al precedente punto 2.1</b>	<b>Compenso in percentuale</b>
Fino a CHF 60'000.00	12
Da CHF 60'001.00 a CHF 100'000.00	16
Da CHF 100'000.00 a CHF 140'000.00	18
Oltre CHF 140'001.00	20

[Esempio di calcolo del compenso massimo in caso di salario annuo lordo pari a CHF 80'000: CHF 12'800 (80'000 x 0,16)]

## 2.3 Diritto al compenso, fatturazione e piano dei pagamenti

Il diritto al compenso nasce dalla sottoscrizione del contratto di lavoro da parte della Posta e del candidato collocato e si intende inclusivo di un'eventuale imposta sul valore aggiunto.

A seguito di stipula di un contratto di lavoro valido, il fornitore di prestazioni fattura il compenso che gli spetta da contratto indicando l'indirizzo fornito dalla Posta. Il termine di pagamento della Posta è di 30 giorni con il 2% di sconto oppure 60 giorni netto.

## 2.4 Perdita del diritto al compenso / rimborso del compenso (storno contrattuale)

Il fornitore di servizi perde il suo diritto a un compenso e deve restituire alla Posta il compenso già versato entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione da parte della Posta se:

- il candidato collocato non assume il posto di lavoro o se risolve il rapporto di lavoro con la Posta entro i primi sei mesi di assunzione;

- la Posta risolve il rapporto di lavoro entro i primi sei mesi di assunzione a seguito di rendimento insufficiente o comportamento inadeguato da parte del candidato collocato;
- il rapporto di lavoro viene risolto entro i primi sei mesi di assunzione tramite accordo consensuale.

Tuttavia, il diritto al compenso del fornitore di prestazioni a seguito del collocamento del candidato resta valido se il fornitore, su espressa richiesta della Posta, indica entro un mese dalla comunicazione, a titolo gratuito e senza conseguenze in termini di costi per la Posta stessa, un candidato sostitutivo adeguato al posto in questione conformemente al punto 2.1. Il punto 2.4 non trova applicazione per i candidati sostitutivi.

### **3. Off limits (trasferimento)**

Al fornitore di prestazioni è fatto divieto di trasferire e/o collocare presso altre aziende i candidati da lui collocati e assunti presso la Posta, i quali presentano con la Posta un rapporto di lavoro non disdetto. In caso di infrazione viene applicata una penale convenzionale pari al compenso calcolato per l'avvenuto collocamento del candidato. Il pagamento della penale convenzionale non esonera il fornitore di prestazioni dall'obbligo di rispettare le disposizioni contrattuali e si somma a eventuali risarcimenti danni. La perdita del diritto al compenso da parte del fornitore di prestazioni e il relativo obbligo di rimborso conformemente al punto 2.4 rimangono invariati.