

Documento strategico
Piano sociale

Valido dal

21.01.2026

Indice

1	Base	3
2	Campo di applicazione	3
3	Principi per l'applicazione del piano sociale	3
3.1	Informazione e comunicazione improntate all'apertura, tempestive e adeguate ai destinatari	3
3.2	Sostegno da parte del datore di lavoro.....	4
3.3	Assistenza rispettosa, orientata al futuro e alle soluzioni.....	4
3.4	Focus su soluzioni sostenibili e consensuali	4
4	Offerte di sviluppo e sostegno	5
5	Rinuncia al rimborso in caso di accordi di rimborso in essere	5
6	Garanzia salariale	6
7	Congedo pagato	6
8	Indennità di partenza	6
9	Prolungamento del termine di disdetta	7
10	Dimensioni volontarie immediate	7
11	Pensionamento anticipato	7
12	Consulenza sociale e del personale	7
13	Entrata in vigore	7
14	Disdetta	7

1 Base

Il presente piano sociale si basa sull'art. 335/ seg. CO nonché sull'art. 75 cpv. 2 LATer in combinato disposto con l'art. 11 cpv. 5 dell'Ordinanza sul personale di Swissmedic, ai sensi del quale Swissmedic elabora un piano sociale di comune intesa con le associazioni del personale se per ragioni economiche o aziendali occorre licenziare un numero ingente di collaboratrici o collaboratori.

2 Campo di applicazione

Di seguito viene disciplinata la gestione dei licenziamenti per ragioni economiche o aziendali.

In caso di licenziamenti volontari o di riduzione volontaria del tasso di occupazione da parte delle collaboratrici o dei collaboratori, non è possibile far valere alcuna prestazione nell'ambito del piano sociale.

Non rientrano nel presente piano sociale nemmeno i licenziamenti dovuti a mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, che vengono invece gestiti in conformità al relativo processo.

3 Principi per l'applicazione del piano sociale

Nel contesto della riduzione del personale, la priorità è quella di mantenere i servizi che riguardano la sicurezza dei pazienti e i requisiti minimi di legge.

La riduzione del personale deve avvenire principalmente attraverso la mancata occupazione dei posti vacanti e il mancato rimpiazzo dei pensionamenti. In secondo luogo, si prendono in considerazione i pensionamenti anticipati e solo dopo si procede alla riduzione del personale tramite licenziamenti. Ove possibile, le posizioni vacanti o nuove devono essere occupate da collaboratrici o collaboratori il cui posto di lavoro è stato interessato dai tagli, a condizione che questi dispongano delle opportune qualifiche.

Un trasferimento interno o una nuova funzione devono risultare ragionevolmente esigibili per le collaboratrici e i collaboratori, tra l'altro in termini di tragitto casa-lavoro, luogo di lavoro, qualifiche richieste e mansioni. Sono considerati ragionevolmente esigibili i posti di lavoro con un inquadramento inferiore fino a un massimo di tre classi salariali rispetto al posto di lavoro precedente.

Per l'attuazione del piano sociale si applicano inoltre i seguenti principi:

3.1 Informazione e comunicazione improntate all'apertura, tempestive e adeguate ai destinatari

- Informazioni tempestive, adeguate ai destinatari e uniformi: la comunicazione avviene in modo tale che i contenuti vengano non solo ascoltati, ma anche compresi e messi debitamente per iscritto.
- Comunicazione trasparente: le decisioni e le tappe fondamentali vengono comunicate principalmente per via orale; le informazioni scritte servono da integrazione.

- Comunicazione a cascata: se necessario, la Direzione informa preventivamente i superiori e la Commissione del personale, poi vengono informati le collaboratrici e i collaboratori interessati, quindi le altre collaboratrici e gli altri collaboratori ed eventualmente il pubblico.
- Coinvolgimento attivo e regolare delle parti sociali: la Commissione del personale e le parti sociali vengono informate in modo attivo e continuativo. La responsabilità ricade sulla Direzione in collaborazione con la divisione HR.

3.2 Sostegno da parte del datore di lavoro

- Le collaboratrici e i collaboratori vengono accompagnati, incoraggiati e sostenuti nel processo che consente loro di plasmare il proprio futuro. Ciò comprende, tra l'altro, lo sviluppo di prospettive e obiettivi personali, l'individuazione di nuove opportunità e il ricorso alla consulenza sulla carriera. Nel percorso di individuazione della soluzione più indicata, oltre alle procedure di consultazione, trovano applicazione le offerte di cui all'art. 4 segg. del presente documento.
- Le collaboratrici e i collaboratori sono invitati a dare il proprio contributo e ad assumersi la responsabilità della propria crescita personale e professionale.
- Alle collaboratrici e ai collaboratori vengono offerte misure di qualificazione adeguate e rilevanti per il mercato del lavoro (incl. corsi di perfezionamento) nel quadro definito senza obbligo di rimborso; cfr. anche l'art. 4 segg. riportati di seguito.

3.3 Assistenza rispettosa, orientata al futuro e alle soluzioni

- Pianificazione e preparazione continuative: pianificazione continuativa delle attività di change management e preparazione tempestiva (incl. event. qualificazione) della linea gerarchica.
- Consulenza e supporto a collaboratrici e collaboratori: principalmente da parte dei superiori, se necessario con l'aiuto della divisione HR e di terzi.
- Sostegno ai superiori: la Direzione e la divisione HR sono a disposizione dei quadri dirigenti con i loro consigli e coinvolgono, se necessario, esperti esterni.
- Persone di riferimento e responsabilità chiare: alle collaboratrici e ai collaboratori è sempre chiaro chi sono le persone di riferimento e quali sono le loro responsabilità, anche nelle fasi di transizione che riguardano la responsabilità dei superiori.

3.4 Focus su soluzioni sostenibili e consensuali

- Le collaboratrici e i collaboratori vengono accompagnati in un processo di riorientamento improntato al futuro, che si conclude con l'assunzione di una nuova funzione (ad es. accettazione di un nuovo posto di lavoro al di fuori di Swissmedic).
- In linea di principio, gli annunci dei posti vacanti vengono pubblicati per almeno due settimane solo a livello interno. Le assunzioni avvengono tramite un processo di reclutamento standardizzato.
- A parità di qualifiche, vengono privilegiati collaboratrici o collaboratori interni.
- La nomina di persone a un posto di lavoro ragionevolmente esigibile è possibile in casi specifici motivati. Si presta attenzione a una comunicazione proattiva e trasparente. In caso di pensionamento anticipato, le persone interessate possono scegliere tra la pensione anticipata secondo

l'art. 11 riportato di seguito e le relative prestazioni del piano sociale per i casi di licenziamento. La decisione a favore del piano sociale deve pervenire per iscritto alla divisione HR entro due settimane dall'apertura della procedura relativa al pensionamento anticipato.

4 Offerte di sviluppo e sostegno

Swissmedic trasmette alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori che devono essere licenziati per ragioni economiche o aziendali misure di formazione e di riqualificazione in vista di un'altra attività all'interno o all'esterno di Swissmedic. A seconda della situazione individuale della persona interessata, risultano opportune diverse offerte di sviluppo e/o sostegno.

Ecco una selezione:

- collocamento esterno di gruppo
- consulenza sulla carriera o valutazione della situazione offerte da esperti esterni
- coaching
- sostegno per il perfezionamento
- spese legate alla mobilità e all'alloggio in relazione a un riorientamento professionale
- ulteriori misure basate sulle esigenze

La divisione HR accompagna le collaboratrici e i collaboratori interessati nella scelta e nella definizione delle misure adeguate nell'ambito delle prestazioni seguenti:

Oltre 20 anni di servizio o età > 55 anni	10–20 anni di servizio o età > 50–55 anni	1–9 anni di servizio o età > 45–50 anni
Fino a 15 000.–	Fino a 10 000.–	Fino a 5000.–
15 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi	5 giorni lavorativi

Ai fini del calcolo dell'età e degli anni di servizio, gli anni iniziati vengono arrotondati per eccesso.

Se una collaboratrice o un collaboratore che beneficia di queste misure in corso secondo il presente piano sociale assume un altro impiego all'interno o all'esterno di Swissmedic, le misure secondo il presente piano sociale vengono sospese con effetto al primo giorno del mese successivo alla disdetta. È possibile proseguire i corsi di perfezionamento già iniziati e finanziati da Swissmedic anche dopo aver lasciato l'azienda.

Le prestazioni di cui all'art. 4 devono essere concordate per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e occorre usufruirne entro 12 mesi. Il datore di lavoro può richiedere i relativi documenti giustificativi.

5 Rinuncia al rimborso in caso di accordi di rimborso in essere

In caso di licenziamento, si rinuncia al rimborso delle prestazioni qualora risultino in essere accordi di rimborso.

6 Garanzia salariale

In caso di inquadramento della funzione in una classe inferiore di stipendio, di attribuzione di una funzione inferiore o di imposizione di una riduzione del tasso di occupazione, sussiste per 12 mesi la garanzia salariale. Queste disposizioni si applicano esclusivamente ai trasferimenti interni.

7 Congedo pagato

Alle collaboratrici e ai collaboratori che cercano un posto di lavoro oppure che svolgono uno stage d'orientamento professionale, un periodo di prova o un'attività simile viene concesso il tempo necessario (in analogia e in aggiunta all'art. 4 riportato in precedenza) come congedo pagato.

8 Indennità di partenza

Se il rapporto di lavoro è sciolto per ragioni economiche o aziendali, viene versata un'indennità ai sensi dell'art. 11 cpv. 2 dell'Ordinanza sul personale di Swissmedic. L'indennità tiene conto della durata d'impiego e dell'età della collaboratrice o del collaboratore. Le indennità corrispondenti alla durata d'impiego e all'età vengono sommate. Possono essere versate come indennità al massimo 11 stipendi mensili.

Anni di servizio	Indennità in stipendi mensili*
1–15	2 stipendi mensili
16–20	3 stipendi mensili
21–24	4 stipendi mensili
più di 25	5 stipendi mensili

Età	Indennità in stipendi mensili
inferiore ai 40 anni	2 stipendi mensili
40– 45 anni	3 stipendi mensili
46– 50 anni	4 stipendi mensili
51– 55 anni	5 stipendi mensili
Oltre i 55 anni	6 stipendi mensili

* Salario lordo al momento del licenziamento, compresa la quota della tredicesima mensilità, al netto dei contributi delle assicurazioni sociali e dell'eventuale imposta alla fonte dovuta.

Nei casi di rigore, le indennità ai sensi dell'art. 11 cpv. 2 dell'Ordinanza sul personale di Swissmedic possono anche essere più elevate. La corrispondente gestione dei casi è garantita dalla divisione HR.

Le interruzioni della durata d'impiego non sono prese in considerazione, sempre che non superino la durata di tre anni. Ai fini del calcolo dell'età e degli anni di servizio, gli anni iniziati vengono arrotondati per eccesso.

9 Prolungamento del termine di disdetta

Nell'ambito del presente piano sociale, il termine di disdetta è di quattro mesi anziché tre.

10 Dimensioni volontarie immediate

Le collaboratrici e i collaboratori possono optare per le dimissioni immediate (entro 5 giorni lavorativi). In questo caso, ricevono le prestazioni previste dagli articoli 4 e 8, oltre a due stipendi mensili, compresa la quota della tredicesima mensilità. Il saldo orario e quello delle vacanze vengono retribuiti. I dettagli vengono stabiliti in un accordo di risoluzione individuale.

11 Pensionamento anticipato

I pensionamenti anticipati secondo il presente piano sociale sono disciplinati dall'art. 34 del Regolamento di previdenza della Cassa di previdenza Swissmedic.

12 Consulenza sociale e del personale

Le collaboratrici e i collaboratori toccati da misure concernenti il personale devono essere informati per tempo, dalla divisione HR, sulle prestazioni offerte dal servizio di consulenza sociale e di consulenza per le questioni relative al personale dell'UFPER (consulenza per problemi personali e familiari, sostegno finanziario in caso di necessità ecc.), dalle associazioni e da altri servizi di consulenza esterni e consigliati in merito all'ulteriore modo di procedere.

13 Entrata in vigore

Il piano sociale entra in vigore il 21 gennaio 2026.

14 Disdetta

Il piano sociale può essere disdetto da ciascuna delle parti alla fine di ogni anno con un preavviso di sei mesi, ma non prima del 31 dicembre 2027.

Firme

Swissmedic

Direttore supplente

La responsabile Personale
e finanze

Commissione del personale di Swissmedic

La copresidenza



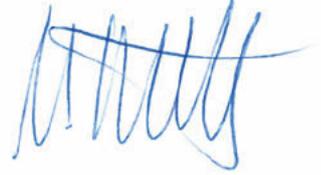
Philippe Girard



Jacqueline Rohrbach



Fabien Morand



Kerstin Sara Siegrist

APC (Associazione del personale della Confederazione)

Segretario Generale

Segretaria dell'Associazione



Jérôme Hayoz

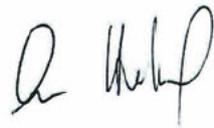


Norma Giannetta

transfair – il tuo sindacato

Il responsabile della categoria
Amministrazione pubblica

Il responsabile Regione Centro



Matthias Humbel



Fritz Bütikofer

VPOD

Il segretario sindacale



Christof Jakob