

Contratto collettivo di lavoro PostLogistics SA

Parti contraenti



PostLogistics
LA POSTA 

PostLogistics SA

Viktoriastrasse 21
3030 Berna

e



SINDACATO DELLA COMUNICAZIONE

Sindacato della Comunicazione

Looslistrasse 15
3027 Berna



transfair

transfair, Sindacato cristiano dei servizi pubblici e del terziario

Hopfenweg 21
3000 Berna 14

Valido dal 1° gennaio 2008

Versione riveduta del 1° gennaio 2010

Sommario

1.	Preambolo	3
2.	Campo di applicazione e generalità.....	4
3.	Parità di trattamento, protezione della personalità e dei dati.....	5
4.	Rapporto PostLogistics SA – collaboratori/collaboratrici	6
5.	Salario e indennità	11
6.	Previdenza professionale	15
7.	Tempo di lavoro	16
8.	Vacanze e congedi.....	18
9.	Controversie PostLogistics SA – collaboratori.....	21
10.	Fine del rapporto di lavoro	22
11.	Aspetti sociali.....	24
12.	Rapporto PostLogistics SA – sindacati.....	25
13.	Disposizioni finali	30

1. Preambolo

¹Con la conclusione del presente CCL PostLogistics SA le parti contraenti intendono definire delle condizioni di lavoro che consentano a PostLogistics SA:

- di essere competitiva nel proprio settore di competenza e nei propri segmenti di mercato;
- di affermarsi quale datore di lavoro socialmente responsabile;
- di assumere e di fidelizzare personale qualificato e motivato.

²Nel contempo le parti contraenti mirano:

- a garantire la parità e l'uguaglianza di trattamento del personale;
- a consolidare la collaborazione tra le parti contraenti del CCL;
- ad assicurare impieghi a lunga scadenza.

Deroghe al CCL PostLogistics SA sono possibili soltanto a favore del collaboratore/della collaboratrice.

³La politica del personale di PostLogistics SA deve creare i presupposti necessari per consentire alle collaboratrici e ai collaboratori di lavorare in un clima di rispetto, tolleranza e fiducia. I contraenti si impegnano a fondare la loro collaborazione sul principio della buona fede. In particolare sono tenuti a informarsi tempestivamente e in maniera esaustiva sulle questioni che si ripercuotono sul presente CCL e la sua applicazione.

2. Campo di applicazione e generalità

20 Campo di applicazione

Il presente CCL vale per il personale alle dipendenze di PostLogistics SA e il cui luogo di lavoro è in Svizzera.

21 Eccezioni

¹Sono esclusi:

- a. i membri della direzione e i quadri superiori (LQ1 – 2);
- b. gli altri quadri (LQ3 – 5);
- c. il personale in formazione nonché i/le praticanti;
- d. i collaboratori e le collaboratrici con un impiego limitato a un massimo di tre mesi;
- e. il personale impiegato a tempo parziale con un grado di occupazione inferiore al 30%;
- f. il personale remunerato con indennizzo al pezzo.

²Nel caso dei collaboratori di cui alla lettera d. PostLogistics SA applica per analogia le disposizioni seguenti: cifre 3, 40, 413, 437, 44, 50, 51 cpv. 1, 52, 563; per il resto valgono le norme legali.

³Nel caso dei collaboratori di cui lettera e. PostLogistics SA applica per analogia le disposizioni seguenti: cifre 3, 40, 410, 411, 413, 420, 437, 44, 50, 51 cpv. 1, 52, 55, 56, 57, 58, 7, 8, 9, 10; per il resto valgono le norme legali.

⁴Per quanto attiene al personale di cui alla lettera f vengono concordate regolamentazioni specifiche con i sindacati contraenti.

⁵Per la ripresa di personale possono essere concordate con i sindacati contraenti disposizioni derogatorie.

⁶Ai membri di un sindacato contraente si applica direttamente la totalità delle disposizioni di cui al presente CCL, mentre ai non membri si applicano le disposizioni normative basate sugli obblighi previsti dal contratto individuale di lavoro. PostLogistics SA è tenuta ad integrare le disposizioni normative di cui al presente CCL in tutti i contratti individuali di lavoro (CIL) da essa conclusi, tenuto conto del campo di applicazione sopra descritto.

22 Ulteriori disposizioni

In caso di stipula di contratti con società di prestito di personale, PostLogistics SA concorda con queste ultime l'applicazione – al personale in prestito che rientra nel campo di applicazione del presente CCL - delle disposizioni relative al salario minimo (cifra 51) nonché al tempo di lavoro e di riposo previste dal presente CCL (cifra 70 e 80).

3. Parità di trattamento, protezione della personalità e dei dati

30 Principi

PostLogistics SA cura la parità di trattamento di tutti i collaboratori e le collaboratrici, tutela la loro personalità, tiene nel debito conto la loro salute e garantisce la protezione dei dati.

31 Parità di trattamento e protezione della personalità

¹PostLogistics SA ha cura che i collaboratori e le collaboratrici non siano discriminati direttamente o indirettamente per motivi inerenti a caratteristiche personali, come sesso, provenienza, lingua, stato di salute ecc., in particolare se concernenti lo stato civile, la situazione familiare o una gravidanza. Il divieto di discriminazione vale in particolare per la pubblicazione delle offerte di lavoro, l'assunzione, l'assegnazione di compiti, la definizione delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e la formazione continua, la promozione o il licenziamento.

²PostLogistics SA prende misure per realizzare la parità di trattamento come pure per impedire discriminazioni. Misure idonee a realizzare un'uguaglianza effettiva non costituiscono una discriminazione.

32 Protezione della personalità e della salute, sicurezza sul lavoro

¹Per salvaguardare la salute e prevenire gli infortuni e le malattie professionali, PostLogistics SA prende tutte le misure tecniche e organizzative che secondo l'esperienza sono indispensabili e che risultano tecnicamente applicabili e appropriate. Essa presta attenzione alle esigenze di protezione particolari delle collaboratrici in stato di gravidanza. PostLogistics SA invita i collaboratori e le collaboratrici ovvero le rappresentanze del personale a discutere delle decisioni concernenti questioni di protezione della salute o di sicurezza sul lavoro.

²Il collaboratore/la collaboratrice ha l'obbligo di rispettare le misure di sicurezza esistenti e di utilizzare i dispositivi di sicurezza e gli equipaggiamenti protettivi a sua disposizione.

³PostLogistics SA prende provvedimenti per prevenire le molestie sessuali e il mobbing e, se del caso, ricorre alle necessarie contromisure.

33 Protezione dei dati

¹PostLogistics garantisce la protezione dei dati personali dei collaboratori, i quali comprendono tutte le informazioni che si riferiscono a una persona determinata o determinabile. Essa prende tutte le misure necessarie in base allo stato della tecnica per prevenire l'accesso non autorizzato a, ovvero il trattamento ingiustificato di dati protetti.

²L'elaborazione dei dati (soprattutto la raccolta, la conservazione, l'utilizzazione, la modificazione, la comunicazione o l'archiviazione) può avvenire esclusivamente per scopi in diretta relazione con il rapporto di lavoro.

³Il collaboratore/la collaboratrice o una persona munita della debita procura ha il diritto di consultare il dossier personale e i dati che lo/la riguardano. I dati incorretti ovvero registrati illecitamente vanno cancellati ovvero distrutti. Se l'inesattezza è contestata, ai dati dubbi deve essere aggiunto un apposito riferimento.

⁴Previa consultazione dei collaboratori/delle collaboratrici ovvero delle rappresentanze del personale, PostLogistics SA disciplina in un regolamento separato la protezione dei dati, come pure l'uso di telefono, EED, internet ed e-mail da parte dei collaboratori/delle collaboratrici.

4. Rapporto PostLogistics SA – collaboratori/collaboratrici

40 Rapporto contratto collettivo di lavoro (CCL) – contratto individuale di lavoro (CIL)

¹Con ogni collaboratore/trice che rientra nel campo di applicazione del presente CCL, PostLogistics SA stipula un contratto individuale di lavoro (CIL) scritto basato sul presente CCL. Tale CIL disciplina come minimo:

- la data iniziale del rapporto di lavoro;
- nel caso dei rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata;
- il grado di occupazione;
- la durata di un eventuale periodo di prova;
- l'attività (funzione);
- il salario lordo;
- la data di assunzione determinante;
- il luogo di lavoro;
- il divieto di concorrenza, se previsto individualmente;
- il tempo di lavoro settimanale medio.

²All'atto della stipula del CIL, i collaboratori e le collaboratrici ricevono un esemplare del CCL PostLogistics SA. In generale qualsiasi modifica apportata al presente CCL comporta automaticamente un adeguamento del rapporto di impiego, a condizione che si tratti di un miglioramento per il collaboratore/la collaboratrice. Qualora le condizioni dovessero peggiorare, l'adeguamento dovrà essere effettuato nel rispetto dei termini di disdetta. PostLogistics SA informa al più presto possibile i collaboratori e le collaboratrici sulle modifiche previste.

³Il CIL non viene adeguato se vengono modificati salari e indennità/assegni in seguito a trattative fra le parti contraenti.

⁴In caso d'invalidità parziale, il rapporto di lavoro viene modificato con l'inizio del versamento della rendita, tenendo conto del grado di invalidità, senza che sia necessaria una disdetta sotto riserva di modifica.

⁵Con l'apposizione della propria firma sul contratto individuale di lavoro, il collaboratore/la collaboratrice attesta di avere preso atto delle disposizioni vigenti di cui al CCL e si dichiara d'accordo con la trattenuta per il contributo di solidarietà di cui alla cifra 1230.

41 Rapporto di lavoro

410 Presupposti per l'assunzione

¹L'assunzione definitiva dipende dal contenuto dell'estratto del casellario giudiziale. Inoltre l'assunzione può essere fatta dipendere da un certificato medico di idoneità.

²Se il collaboratore/la collaboratrice senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, PostLogistics SA ha diritto a un risarcimento corrispondente ad un quarto di un salario mensile. È fatta salva la responsabilità per altri danni subiti.

411 Periodo di prova

¹I primi di tre mesi del rapporto di lavoro vengono considerati come periodo di prova. In casi motivati, in particolare se il rapporto di lavoro è di durata limitata, può essere abbreviato. A titolo eccezionale si può rinunciare al periodo di prova.

²Se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova viene prolungato di un periodo equivalente.

412 Calcolo della durata del servizio

¹Per il calcolo della durata ovvero degli anni di servizio si prendono in considerazione:

- a. il periodo trascorso al servizio del datore di lavoro sulla base del rapporto di lavoro in essere, stipulato a tempo determinato o indeterminato;
- b. la durata dei rapporti di lavoro precedenti, a tempo determinato o indeterminato, avuti con la Posta o con una società del gruppo Posta; questo a condizione che l'interruzione dei rapporti di lavoro non sia durata più di un anno. Sono tali anche i contratti del personale ausiliario e i rapporti di formazione. La durata viene imputata al 100%;
- c. congedi non pagati fino a 30 giorni per anno civile, nel quadro di contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato rimasti in essere.

413 CIL di durata determinata

¹Il rapporto di lavoro è considerato di durata indeterminata nella misura in cui il CIL non prevede nessuna limitazione temporale. I CIL di durata determinata possono essere prolungati al massimo una volta come tali. L'esclusione di simili contratti a catena vale anche nel caso in cui il periodo d'interruzione tra la fine del precedente rapporto di lavoro e l'inizio del successivo è inferiore a due mesi. Di regola un CIL di durata determinata e inferiore a sei mesi viene stipulato senza periodo di prova.

²Non si ha un rapporto di lavoro a catena se differenti contratti di lavoro di durata determinata non sono in alcuna relazione fra loro per contenuto/funzione (altri lavori, altri impieghi).

³In linea di principio il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa automaticamente. Fanno eccezione la risoluzione in tronco e la risoluzione durante il periodo di prova.

414 Lavoro a tempo parziale

¹PostLogistics SA favorisce il lavoro a tempo parziale. Se la domanda scritta viene respinta, a richiesta la decisione deve essere motivata per iscritto.

²Ai collaboratori/alle collaboratrici a tempo parziale vengono offerte le medesime condizioni di lavoro che ai dipendenti a tempo pieno.

415 Job sharing

¹PostLogistics SA favorisce il job sharing.

²Se la proposta viene accettata, i dettagli vengono disciplinati mediante un accordo fra i collaboratori/le collaboratrici in questione e PostLogistics SA.

³Se la domanda scritta viene respinta, a richiesta la decisione deve essere motivata per iscritto.

416 Valutazione del personale

La valutazione del personale serve principalmente come strumento di promozione. I collaboratori/le collaboratrici vengono valutati almeno una volta all'anno.

42 Luogo di lavoro

420 Area geograficamente definita

¹Il luogo di lavoro è un'area geograficamente definita nei dintorni di un determinato luogo base. L'impiego nell'area in questione rientra fra gli obblighi usuali del collaboratore/della collaboratrice. L'estensione massima del luogo di lavoro non deve superare un tragitto di sola andata dal luogo base della durata di 60 minuti con i mezzi pubblici (senza i tratti del traffico locale all'interno della località) ovvero di 40 minuti con un veicolo a motore.

²Il diritto agli accrediti del tempo di percorso e alle spese di spostamento è disciplinato nel regolamento delle spese.

³In casi eccezionali motivati, il collaboratore/la collaboratrice può essere impiegato/a temporaneamente anche in altre sedi di PostLogistics SA. PostLogistics SA concorda con i collaboratori/le collaboratrici l'eventuale calcolo del tempo di spostamento come tempo di lavoro.

421 Postazione di telelavoro

PostLogistics SA permette ai collaboratori/alle collaboratrici di programmare in modo flessibile il proprio tempo di lavoro conformemente alle disposizioni del CIL. Se per motivi aziendali apparisse opportuno e servisse ad aumentare l'efficienza, d'intesa con i superiori gerarchici è possibile installare una postazione di telelavoro. I dettagli (partecipazione ai costi, ecc.) vengono disciplinati individualmente in un accordo particolare.

43 Diritti e doveri

430 Diligenza e fedeltà

Il collaboratore/la collaboratrice deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli/le e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi di PostLogistics SA. Il collaboratore/la collaboratrice è tenuto/a a trattare con cura gli strumenti di lavoro messi a disposizione dalla Posta e a gestire coscientemente i fondi a lui/lei affidati.

431 Riservatezza – Segretezza

Il collaboratore/la collaboratrice si impegna a mantenere la massima riservatezza su tutte le informazioni da tenere segrete di cui fosse giunto/a a conoscenza a motivo della propria attività. Sono tali in particolare: informazioni che non sono di dominio pubblico e che concernono l'attività aziendale, le strategie imprenditoriali, l'organizzazione, le questioni finanziarie e contabili come pure la cerchia di clienti di PostLogistics SA, della Posta Svizzera e delle società del suo gruppo o delle società di partecipazione. Questo obbligo sussiste durante il contratto di lavoro e anche dopo la sua risoluzione. Se viola questo obbligo di tutelare il segreto, il collaboratore/la collaboratrice deve pagare a PostLogistics SA per ogni singolo caso una pena convenzionale che può arrivare fino al 50% del salario base annuo lordo. L'ammontare della pena convenzionale dipende dalla gravità della violazione dell'obbligo di mantenere il segreto, come pure dal compito e dalla funzione del collaboratore/della collaboratrice. Il pagamento di tale pena convenzionale non esonera il collaboratore/la collaboratrice dall'osservanza dell'obbligo di segretezza. Restano riservate le eventuali pretese di risarcimento dei danni. Inoltre in caso di violazione da parte di collaboratori/collaboratrici dell'obbligo di mantenere il segreto PostLogistics SA si riserva di risolvere il rapporto di lavoro per cause gravi conformemente all'articolo 337 CO.

432 Consumo di alcolici

Alle persone che per l'espletamento della propria attività professionale devono condurre un veicolo a motore è fatto divieto di consumare alcolici per le sei ore che precedono l'assunzione del servizio, durante l'orario di lavoro nonché durante i servizi di picchetto.

433 Accettazione di regali

¹Non è permesso al collaboratore/alla collaboratrice accettare o farsi promettere regali o altri vantaggi per sé o per terzi, se ciò avviene nell'ambito del rapporto di lavoro o della posizione professionale.

²Regali di piccola entità come mance o attenzioni che rientrano negli usi e nelle abitudini della regione o della categoria professionale sono autorizzati. I casi dubbi vanno discussi con il/la superiore.

434 Occupazione accessoria

¹Se il collaboratore/la collaboratrice intende esercitare, per conto proprio o altrui, un'attività accessoria, è tenuto/a a richiedere prima il consenso scritto di PostLogistics SA. Non è permesso superare il tempo di lavoro massimo previsto dalla legge.

²L'attività accessoria deve essere autorizzata se essa non costituisce una concorrenza per PostLogistics SA e se il tempo di lavoro presso PostLogistics SA, sommato a quello dell'attività accessoria, non supera i tempi di lavoro massimi previsti dalla legge. Se, oltre a un'attività principale come indipendente o presso un altro datore di lavoro, si esercita anche un'attività accessoria presso PostLogistics SA, tutti i tempi di lavoro sommati non devono in media superare il tempo di lavoro massimo previsto dalla legge.

³I collaboratori/le collaboratrici neoassunti/e devono comunicare tutte le eventuali attività accessorie prima della stipula del contratto.

435 Mandati per incarico di PostLogistics SA

In caso di mandati legati al rapporto di lavoro, la rimessa totale o parziale alla Posta dei redditi viene concordata individualmente.

436 Diritti su invenzioni e altri beni immateriali

Per i diritti sulle invenzioni e altri beni immateriali valgono le disposizioni di legge.

437 Certificato di lavoro, attestazione d'impiego

Il collaboratore/la collaboratrice può chiedere in qualsiasi momento un certificato di lavoro contenente informazioni sul genere e la durata del rapporto di lavoro, nonché sulle prestazioni e il comportamento. Su richiesta, PostLogistics SA è tenuta a rilasciare un'attestazione d'impiego contenente soltanto informazioni sul genere e la durata del rapporto di lavoro.

44 Strumenti di lavoro e rimborso spese

440 Indumenti di lavoro

Gli indumenti di lavoro vengono consegnati gratuitamente ai collaboratori e alle collaboratrici di PostLogistics SA se essi devono farsi riconoscere come tali dal pubblico o se i collaboratori e le collaboratrici devono essere vestiti in modo uniforme nell'interesse dell'immagine aziendale.

441 Rimborso spese

PostLogistics SA rimborsa al collaboratore/alla collaboratrice tutte le spese da lui/lei necessariamente sostenute per l'esecuzione del lavoro. In caso di attività svolte al di fuori del luogo di lavoro abituale, vengono rimborsate anche le spese necessarie per la sussistenza. I relativi dettagli sono specificati nel regolamento sulle spese di PostLogistics SA.

45 Formazione

¹PostLogistics SA promuove attivamente la formazione continua dei collaboratori e delle collaboratrici. I collaboratori e le collaboratrici hanno il diritto e il dovere di adeguarsi mediante una formazione continua all'evoluzione e alle esigenze della professione. La responsabilità per la formazione continua incombe congiuntamente ai collaboratori/alle collaboratrici e ai superiori gerarchici.

²Su richiesta del collaboratore/della collaboratrice, PostLogistics SA prevede per la formazione continua:

- la concessione del tempo necessario, pagato per intero o in parte;
- l'assunzione dei costi, per intero o in parte.

³Le prestazioni da concordare dipendono dalle esigenze del collaboratore/della collaboratrice, da quelle di PostLogistics SA nonché dalle risorse a disposizione. I dettagli vengono definiti in un accordo individuale. Se una domanda in tal senso viene respinta, è necessario addurre una motivazione.

⁴Il personale impiegato a tempo parziale ha, in linea di massima, le stesse possibilità come il personale impiegato a tempo pieno per quanto riguarda la formazione continua.

⁵Le formazioni e le formazioni continue imposte da PostLogistics SA sono finanziate da quest'ultima e sono considerate come tempo di lavoro. I cicli di formazione nonché le formazioni e le formazioni continue sono regolati da accordi di formazione conclusi a titolo individuale.

⁶Un eventuale obbligo di rimborso entro i due anni successivi alla conclusione della formazione continua va concordato individualmente. In caso di contributi molto elevati di PostLogistics SA questo termine può essere prolungato.

⁷I relativi dettagli sono specificati nel regolamento delle formazioni e delle formazioni continue di PostLogistics SA.

5. Salario e indennità

50 Principi

¹Per lavori equivalenti le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto al medesimo salario. Esso viene determinato in base alla funzione, all'esperienza e al rendimento.

²Il salario viene versato mensilmente sul conto salario da indicarsi da parte del collaboratore/della collaboratrice tra il 9 e il 13 del mese successivo per il personale retribuito con salario a ore e, in genere, il 25 del mese in corso per il personale retribuito con salario mensile.

³Il pagamento avviene in 13 mensilità. La 13a mensilità viene versata nel mese di novembre.

⁴La quota della 13a mensilità è compresa nel salario a ore. Calcolo: salario annuo diviso per le ore lavorative annuali concordate (secondo base ore annuali).

⁵I contributi per le assicurazioni sociali previste per legge e per altre assicurazioni sociali a carico del collaboratore/della collaboratrice, come pure il contributo di solidarietà vengono trattenuti dal salario lordo.

⁶Il salario iniziale viene concordato individualmente di caso in caso, tenendo conto della formazione, dell'esperienza utilizzabile e delle previsioni di rendimento.

⁷L'evoluzione del salario si orienta al minimo alle disposizioni sui salari minimi e si basa su una valutazione del collaboratore/della collaboratrice.

51 Salari minimi secondo il segmento di mercato ovvero la funzione

¹Il salario annuo minimo per un'occupazione al 100% è pari a CHF 44'430.-. Per i collaboratori e le collaboratrici di meno di 18 anni il salario minimo può essere ridotto del 20% al massimo.

²Per le singole funzioni valgono i seguenti salari minimi.

Categoria	Salario minimo
Corrieri	CHF 48'098.-
Addetti di magazzino	CHF 44'430.-
Conducente categoria B	CHF 46'468.-
Conducente categoria C/D	CHF 48'506.--
Conducente categoria C/E	CHF 53'601.-
Amministrazione con diploma di commercio	CHF 53'601.-

52 Indennità e assegni

520 Assegni sociali

L'assegno per i figli e l'assegno per nascita vengono versati conformemente alle disposizioni legali.

521 Indennità per lavoro notturno e domenicale

Valgono le disposizioni legali (art. 17 ss. ovvero 19 della legge sul lavoro).

522 Indennità per servizio di picchetto

¹L'indennità per il servizio di picchetto viene pagata se al di fuori dell'orario lavorativo e al di fuori dell'azienda (disponibilità su chiamata) il collaboratore/la collaboratrice per ordine di PostLogistics SA deve tenersi a disposizione per un intervento. L'indennità è pari a CHF 5.- per ogni ora intera e iniziata.

²Se si rende necessario un intervento, la durata di tale intervento, addizionata del tempo per recarsi e tornare dal lavoro, vale come tempo di lavoro ordinario.

53 Agevolazioni

Terminato il periodo di prova, i collaboratori/le collaboratrici hanno diritto a Fringe Benefits.
I dettagli sono disciplinati dal regolamento "Fringe Benefits".

54 Premio d'eccellenza

Per prestazioni e comportamenti straordinari può essere assegnato un premio d'eccellenza.
L'importo massimo per evento è di CHF 5'000.-.

55 Premio di fedeltà

¹Al più tardi dopo il compimento del quinto anno di servizio, successivamente ogni cinque anni, la fedeltà all'azienda viene ricompensata in maniera adeguata.

Anni di servizio maturati	Congedo pagato (base: settimana lavorativa di 5 giorni) in caso di grado d'occupazione del 100%		
5 anni	2 giorni	o su richiesta	CHF 500.-
10 anni	4 giorni	o su richiesta	CHF 1000.-
15 anni	6 giorni	o su richiesta	CHF 1500.-
20, 25, ecc. anni	8 giorni	o su richiesta	CHF 2000.-

²I collaboratori/le collaboratrici a tempo parziale ricevono il premio di fedeltà in base al grado di occupazione. In caso di grado di occupazione irregolare, ci si basa sulla media degli ultimi cinque anni.

³Dopo la prima attribuzione, il premio di fedeltà viene erogato pro rata temporis in caso di cessazione del rapporto di lavoro in seguito a invalidità, cessazione del diritto al pagamento del salario, pensionamento o decesso come pure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per motivi economici e/o strutturali.

56 Pagamento del salario durante l'inabilità al lavoro per malattia, infortunio e gravidanza

560 Malattia, gravidanza

¹In caso d'inabilità al lavoro per motivi di malattia o per gravidanza, in conformità a quanto previsto dall'articolo 324a CO il collaboratore/la collaboratrice ha diritto sin dal primo giorno di assenza al pagamento integrale del salario secondo le seguenti modalità:

Nel ... anno di servizio	
1° anno	6 settimane
2° anno	12 settimane
3° anno	16 settimane
4° - 19° anno	24 settimane
dal 20° anno	48 settimane

²Per il pagamento del salario viene tenuto conto di tutti gli elementi di carattere salariale, a condizione che fino a quel momento siano stati versati regolarmente.

³Per la protezione contro il licenziamento vale la cifra 103 capoverso 2.

⁴Al termine del periodo di pagamento del salario, il collaboratore/la collaboratrice ha diritto all'indennità giornaliera per malattia pari all'80% del salario. Complessivamente, il periodo di pagamento del salario dura al massimo per 720 giorni nell'arco di un periodo di 900 giorni

consecutivi. PostLogistics SA conclude un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia che prevede un periodo di attesa di 60 giorni. Se durante il periodo di attesa il collaboratore/la collaboratrice non ha diritto al pagamento del salario integrale, PostLogistics SA paga l'80% del salario fino al momento in cui inizia il diritto all'indennità giornaliera dell'assicurazione. Le condizioni di assicurazione prevedono quanto segue:

- l'esenzione dai premi per il collaboratore/la collaboratrice per il periodo in cui percepisce delle indennità giornaliere, una volta spirato il diritto al pagamento integrale del salario;
- in caso di uscita dall'assicurazione collettiva il collaboratore/la collaboratrice ha la possibilità di passare entro 90 giorni all'assicurazione individuale; il premio dell'assicurazione individuale viene fissato in base all'età all'atto dell'affiliazione all'assicurazione collettiva;
- in caso di inabilità parziale al lavoro, il diritto all'indennità giornaliera sussiste conformemente al grado dell'inabilità al lavoro, sempre che essa sia almeno del 25%.

⁵In caso di cessazione del rapporto di lavoro decade il diritto al pagamento del salario in caso d'inabilità al lavoro; di seguito sussiste ancora il diritto all'indennità giornaliera assicurata presso l'assicurazione.

561 Infortuni e malattie professionali

I collaboratori e le collaboratrici sono assicurati, conformemente alle norme di cui alla legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), contro le conseguenze degli infortuni (infortuni professionali e non professionali) e delle malattie professionali. Il diritto al 100% del salario è retto dalle disposizioni concernenti la continuazione del pagamento del salario in caso di malattia e gravidanza, al massimo finché inizia il versamento di una rendita. Per la protezione contro il licenziamento vale la cifra 103 capoverso 2.

562 Premi assicurativi

La metà dei premi per l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia e contro gli infortuni non professionali è a carico del collaboratore/della collaboratrice.

563 Obbligo di comunicazione in caso di incapacità lavorativa

In caso di malattia, infortunio o disturbi della gravidanza il collaboratore ovvero la collaboratrice deve avvertire al più presto possibile il servizio preposto e in linea di principio inoltrare un certificato medico a partire dal 4° giorno di assenza. PostLogistics SA ha il diritto di chiedere un certificato medico già a partire dal primo giorno di assenza.

564 Medico di fiducia

PostLogistics SA ha il diritto di far valutare da MedicalService l'incapacità lavorativa di un collaboratore/di una collaboratrice. I costi sono a carico di PostLogistics SA. Se l'incapacità lavorativa viene valutata da MedicalService diversamente dal medico del collaboratore/della collaboratrice, fa stato la valutazione di MedicalService.

565 Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali obbligatorie/Diritto di rimborso

Le prestazioni di indennità giornaliera e di rendita delle assicurazioni sociali svizzere e straniere vengono imputate al diritto al salario nella misura in cui non siano più elevate rispetto a quest'ultimo. A questo riguardo PostLogistics SA ha il diritto di esigere il rimborso direttamente dall'assicurazione.

PostLogistics SA ha inoltre il diritto di esigere dall'assicuratore il rimborso del salario che, malgrado la totale o parziale incapacità lavorativa del collaboratore/della collaboratrice, ha versato a titolo volontario dopo la scadenza del suo obbligo contrattuale di continuare a pagare il salario ovvero dopo le prestazioni delle assicurazioni di indennità giornaliera, fino a concorrenza delle prestazioni (rendite e indennità giornaliere) da corrispondere con effetto retroattivo.

57 Pagamento del salario in caso di servizio militare, civile e della protezione civile

¹Il diritto al salario è disciplinato nel modo seguente:

- durante la scuola reclute e il servizio civile: almeno il 50% dell'ultimo salario, sempre che non si abbia diritto al salario integrale secondo la scala prevista per il pagamento del salario in caso di malattia e di gravidanza;
- durante gli altri servizi obbligatori: almeno l'80% dell'ultimo salario, sempre che non si abbia diritto al salario integrale secondo la scala prevista per il pagamento del salario in caso di malattia e di gravidanza.

²I collaboratori e le collaboratrici che hanno diritto all'assegno per i figli percepiscono l'intero salario indipendentemente dal numero di anni di servizio prestato;

³Il diritto al salario corrisponde almeno alle prestazioni dell'IPG. L'indennità per perdita di guadagno giusta l'IPG spetta a PostLogistics SA.

⁴Non sussiste alcun diritto al pagamento del salario per i servizi non obbligatori; è previsto esclusivamente il versamento dell'indennità per perdita di guadagno (IPG).

58 Versamento del salario in caso di decesso

¹In caso di decesso di un collaboratore/una collaboratrice, PostLogistics SA paga ai superstiti un sesto del salario annuo.

²Se i superstiti si trovano in una situazione di indigenza e se è accertato che il collaboratore/la collaboratrice contribuiva al loro sostentamento, è possibile prevedere per i superstiti al massimo il pagamento di ulteriori quattro salari mensili in più. L'importo, sommato alle prestazioni annuali dell'assicurazione per l'invalidità, dell'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti, di una cassa pensioni, dell'assicurazione contro gli infortuni o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non deve superare la metà dell'ultimo salario annuo percepito. Sono considerati superstiti nell'ordine seguente:

- il coniuge o il/la partner registrato/a conformemente alla legge sull'unione domestica registrata;
- i figli/le figlie per i quali il collaboratore/la collaboratrice defunto/a aveva diritto ad assegni per i figli;
- il/la partner, se conviventi da almeno cinque anni o se era stato stipulato per iscritto un contratto di convivenza;
- le altre persone nei cui confronti fino al momento della sua scomparsa il collaboratore/la collaboratrice deceduto/a adempiva un obbligo di assistenza.

6. Previdenza professionale

I collaboratori/le collaboratrici sono assicurati/e presso la Cassa pensioni Posta nel quadro delle disposizioni legali e regolamentari.

7. Tempo di lavoro

70 Tempo di lavoro (tempo di lavoro normale settimanale)

¹Per un grado di occupazione del 100%, il tempo di lavoro è normalmente ripartito su cinque giorni a settimana; nella produzione, il tempo di lavoro è ripartito su sei giorni.

²Le ore di lavoro previste da contratto vengono, in linea di principio, svolte secondo il modello di tempo di lavoro annuale (Jaz).

- Per i/le conducenti cat. C e C/E valgono almeno per gli anni 2008 e 2009 le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza sugli autisti OLR1). A medio termine la PostLogistics SA, insieme con i sindacati, mira a una settimana di 44 ore. Presupposto per il conseguimento di tale obiettivo è che l'industria dei trasporti riduca a titolo generale almeno a 45 ore il tempo di lavoro.
- Per corrieri 42 ore 30 minuti
- Per il resto del personale 43 ore.

71 Tempo di lavoro annuale

¹Tenuto conto del numero differente di sabati e domeniche, il tempo regolamentare di lavoro sull'arco di un anno viene calcolato nel modo seguente:

- nel caso di una settimana lavorativa di 6 giorni: (numero gg. all'anno - numero domeniche) x 7,16 ore (ore dipendenti dalla cifra 70)
- nel caso di una settimana lavorativa di 5 giorni: (numero gg. all'anno - numero domeniche - num. sabati) x 8.6 ore (ore dipendenti dalla cifra 70)

²Il tempo regolamentare di lavoro sull'arco di un anno viene determinato in base al grado di occupazione. Il salario pagato mensilmente dipende dal grado di occupazione.

³Sull'arco dell'anno, il saldo delle ore è limitato a +200 ovvero -50 ore. Alla fine dell'anno di computo il saldo delle ore non può superare +100 ovvero -50 ore. Si fa eccezione per i casi di assenze prolungate per malattia o infortunio. Il saldo di ore positivo viene compensato con tempo libero entro 6 mesi oppure, a scelta, può essere riportato all'anno successivo. Se ciò non è possibile, tali ore possono essere pagate senza supplemento. La decisione viene presa da PostLogistics SA. Il tempo lavorativo che supera il saldo negativo di 50 ore è considerato perso e va a carico di PostLogistics SA.

⁴Il tempo di lavoro individuale previsto per ogni singolo mese viene fissato dal/dalla superiore insieme con il collaboratore/la collaboratrice. Possibilmente i piani di lavoro vengono resi noti con almeno due settimane di anticipo. I piani di lavoro possono essere modificati in qualsiasi momento di comune accordo, su richiesta di PostLogistics SA o del collaboratore/della collaboratrice. Gli interessi aziendali hanno la priorità.

⁵Le ore lavorative prestate dal singolo collaboratore/dalla singola collaboratrice devono essere rilevate in modo adeguato, così da consentire il controllo del rispetto delle norme legali e del presente CCL. Il saldo del conto individuale relativo al tempo di lavoro deve essere comunicato al collaboratore/alla collaboratrice almeno a scadenza trimestrale, nonché dietro esplicita richiesta. Alla fine dell'anno di computo viene calcolato il saldo delle ore lavorative prestate.

⁶In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le eventuali ore del saldo positivo o negativo devono essere compensate ovvero recuperate entro il termine di disdetta. Non vi è alcuna compensazione se il saldo negativo delle ore risulta da prestazioni di lavoro ordinate, sempre che la risoluzione del rapporto di lavoro non sia imputabile a una colpa del collaboratore/della collaboratrice.

72 Lavoro straordinario e ore supplementari

¹Il lavoro straordinario (ore lavorative oltre il tempo di lavoro normale) e le ore supplementari (oltre le 50 ore alla settimana) devono essere ordinate dal servizio competente oppure approvate a posteriori come tali. Il collaboratore/la collaboratrice è tenuto/a a prestarle, a condizione che sia in grado di farlo e che in buona fede lo si possa da lui/lei pretendere. Per il lavoro straordinario non si ha diritto a un supplemento.

²Per i collaboratori e le collaboratrici a tempo parziale si può concordare un indennizzo in contanti. Un eventuale diritto al supplemento del 25% sussiste soltanto per le ore supplementari che superano le 50 ore settimanali. Se il tempo di lavoro effettivo supera regolarmente e per un periodo prolungato il tempo di lavoro previsto per il grado d'occupazione concordato, senza che si preveda una possibile diminuzione nell'immediato futuro, il collaboratore/la collaboratrice può chiedere che venga aumentato il proprio grado d'occupazione.

73 Pause

Valgono le disposizioni legali seguenti (articolo 15 legge sul lavoro).

- Il lavoro deve essere con pause di almeno:
 - a. un quarto d'ora, se il lavoro giornaliero dura più di 5 ½ ore;
 - b. mezz'ora, se il lavoro giornaliero dura più di 7 ore;
 - b. un'ora, se il lavoro giornaliero dura più di 9 ore.
- Le pause contano come lavoro soltanto se al collaboratore/alla collaboratrice non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

74 Tempo di lavoro massimo, periodo di riposo, turno lavorativo

¹La durata massima del lavoro nei singoli turni di lavoro è di 11 ore (senza supplementi di tempo); per singoli giorni la durata massima del lavoro può essere aumentata a 12 ore. La durata massima del turno di lavoro quotidiano (tempo di lavoro, interruzioni del lavoro, pause) è di 12 ore; per singoli giorni la durata massima del turno di lavoro può essere aumentata a 13 ore. Il periodo di riposo che ne consegue è pertanto almeno di 12 ore e, in alcuni singoli giorni, almeno di 11 ore.

²Per i/le conducenti cat. C e C/E valgono le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza per gli autisti OLR1).

8. Vacanze e congedi

80 Diritto alle vacanze

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

- Fino all'anno civile compreso in cui si compiono 49 anni: 5 settimane
- Fino all'anno civile compreso in cui si compiono 59 anni: 5 settimane +1 giorno
- Dall'inizio dell'anno civile in cui si compiono 60 anni: 6 settimane + 2 giorni

Al personale retribuito con salario a ore viene corrisposta una corrispondente indennità per le vacanze.

81 Fruizione delle vacanze

¹In linea di principio le vacanze devono essere fruiti nel corso dell'anno civile corrispondente. Almeno una volta all'anno si devono prendere due settimane consecutive di vacanze.

²Prima di fissare il periodo delle vacanze, occorre parlarne con il collaboratore/la collaboratrice. Nel quadro delle possibilità aziendali è opportuno tenere conto dei desideri del collaboratore/della collaboratrice. Se non è possibile giungere a un accordo, i periodi di vacanza vengono stabiliti da PostLogistics SA.

³In caso di assunzione e di partenza nel corso dell'anno, il numero di giorni di vacanze vengono concessi pro rata.

⁴Le vacanze vengono ridotte di un dodicesimo per ogni mese intero di assenza se il collaboratore/la collaboratrice nel corso di un anno civile resta assente dal lavoro complessivamente per più di:

- 30 giorni, in seguito a impedimento al lavoro imputabile al collaboratore/alla collaboratrice (esclusi i casi di malattia e infortunio) o congedo non retribuito;
- 60 giorni in seguito a malattia, infortunio, servizio militare, civile o della protezione civile, servizio dei pompieri o congedo gioventù;
- 90 giorni in seguito a gravidanza e parto.

⁵Nel calcolo della riduzione delle vacanze non vengono presi in considerazione i primi 30, 60 o 90 giorni di assenza, secondo i casi; le riduzioni vengono arrotondate per eccesso o per difetto a una mezza giornata. Anche le giornate con capacità lavorativa parziale vengono prese in considerazione proporzionalmente per il calcolo della riduzione delle vacanze. Le vacanze non vengono ridotte in seguito a un congedo per maternità.

⁶In caso di assenza per un intero anno civile in seguito a malattia o infortunio, per l'anno in questione non si ha diritto a vacanze.

82 Interruzione delle vacanze

Per aver diritto all'interruzione delle vacanze a seguito di malattia o infortunio, è necessario che il caso venga notificato al più presto possibile a PostLogistics SA e che la malattia o l'infortunio venga certificata/o da un medico.

83 Pagamento e compensazione delle vacanze

Il pagamento delle vacanze è ammesso soltanto se cessa il rapporto di lavoro, senza che il collaboratore/la collaboratrice abbia potuto prendere le vacanze. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della collaboratrice/del collaboratore ovvero da parte di PostLogistics SA a causa di una colpa della collaboratrice/del collaboratore, i giorni di vacanze fruiti in più possono essere detratti dal salario, sempre che alla collaboratrice/al collaboratore non sia stato ordinato di andare in vacanza. Il diritto al rimborso non sussiste se il motivo della risoluzione del rapporto di lavoro non è imputabile al collaboratore/alla collaboratrice.

84 Giorni festivi

I giorni festivi retribuiti sono la festa nazionale nonché otto giorni festivi previsti nel Cantone o nel luogo di lavoro. Se i giorni festivi cadono di domenica o in un giorno libero del collaboratore/della collaboratrice, essi si considerano come fruiti.

85 Congedo di maternità

¹La collaboratrice ha diritto a un congedo maternità ininterrotto e retribuito di:

- 16 settimane con il 100% del salario, se il giorno del parto era in servizio da almeno un anno;
- 8 settimane con il 100% e 8 settimane con l'80% del salario in tutti i rimanenti casi.

²Le prestazioni giusta l'IPG spetta a PostLogistics SA.

86 Congedo pagato

¹I collaboratori e le collaboratrici hanno diritto ad un congedo retribuito (elenco esaustivo):

Evento	Congedo pagato
a. per l'adempimento di obblighi legali:	il tempo necessario
b. per l'esercizio di una funzione pubblica:	da concordare, di regola fino a 10 giorni per anno civile
c. per il proprio matrimonio (anche se nuove nozze; la legalizzazione dell'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio):	2 giorni
d. per partecipare al matrimonio di un familiare (anche se nuove nozze; la legalizzazione dell'unione domestica registrata è equiparata al matrimonio):	1 giorno
e. per la nascita di un figlio:	2 giorni (per il padre)
f. per l'adozione di un figlio:	2 giorni
g. per le madri e i padri con figli nella propria economia domestica, per il disbrigo di questioni urgenti in diretta relazione con i figli e che richiedono la presenza di uno o di entrambi i genitori:	da concordare, di regola fino a 5 giorni per anno civile
h. in caso di improvvisa, grave malattia o infortunio del/della coniuge, del/della partner, di un genitore o di un figlio:	da concordare, di regola fino a 5 giorni per anno civile
i. in caso di decesso del/della coniuge, del/della partner, di un genitore o di un figlio: Se il decesso subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati.	3 giorni
j. per la partecipazione a un funerale in un caso che non rientra nella lettera i:	da concordare
k. per il trasloco connesso al cambiamento del luogo di lavoro:	1 giorno
l. per i membri di organi nazionali esecutivi o legislativi dei sindacati contraenti:	fino a 5 giorni per anno civile
m. per la frequenza di corsi di formazione e di formazione continua nell'ambito sindacale:	fino a 3 giorni su 2 anni civili
n. per la partecipazione a trattative con il datore di lavoro:	il tempo necessario

²Per i congedi di cui alla lettera l vengono messi a disposizione, complessivamente, 140 giorni all'anno. I sindacati contraenti si accordano su una chiave di ripartizione.

87 Congedo non retribuito

¹Dietro domanda scritta, al collaboratore/alla collaboratrice può essere concesso un congedo non retribuito, se la situazione dell'azienda lo consente, in particolare in caso di maternità o paternità.

²PostLogistics SA motiva a richiesta il rigetto della domanda. Se il congedo non retribuito non supera i 30 giorni per anno civile, PostLogistics SA continua a pagare la propria quota dei contributi della cassa pensioni.

³Se viene concesso un congedo non pagato, PostLogistics SA può garantire il posto di lavoro detenuto. Se il posto di lavoro detenuto non può essere assicurato, al termine del congedo PostLogistics SA si sforza di offrire al collaboratore/alla collaboratrice un posto corrispondente al contratto individuale di lavoro in vigore fino a quel momento. Se ciò non dovesse essere possibile si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro nel rispetto dei termini di disdetta previsti. Se il congedo non pagato dura almeno un anno, la disdetta può essere inviata già per la fine del congedo.

⁴Un congedo non retribuito di più di un anno comporta l'uscita dalla cassa pensioni.

88 Assenze

Le assenze pianificabili (servizio militare, ecc.) devono essere notificate tempestivamente al servizio preposto.

9. Controversie PostLogistics SA – collaboratori

¹In caso di controversie con PostLogistics SA il collaboratore/la collaboratrice può rivolgersi in qualsiasi momento, a sua libera scelta, a una delle persone di fiducia seguenti:

- un rappresentante di un sindacato contraente (o un avvocato incaricato da quest'ultimo);
- un membro della Commissione del personale;
- un'altra persona in servizio presso l'azienda.

²La competenza per le controversie tra PostLogistics SA e singoli collaboratori e collaboratrici è demandata ai tribunali civili ordinari.

10. Fine del rapporto di lavoro

100 Risoluzione di comune accordo

Di comune accordo PostLogistics SA e il collaboratore/la collaboratrice possono risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro. Il contratto risolutorio richiede la forma scritta.

101 Cessazione senza disdetta

Il rapporto di lavoro termina senza disdetta:

- a. al raggiungimento del limite d'età ordinario di pensionamento AVS;
- b. in caso di decesso del collaboratore/della collaboratrice;
- c. alla scadenza della durata contrattuale;
- d. se si ha diritto a una rendita AI intera.

102 Risoluzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Un rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da PostLogistics SA e dal collaboratore/dalla collaboratrice.

1020 Termini di disdetta

¹Con riserva della risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi (articoli 337 ss. CO), i termini di disdetta validi sono i seguenti:

- durante il periodo di prova: 7 giorni per la fine di una settimana civile;
- nel 1° anno di servizio: 1 mese per la fine di un mese;
- successivamente: 3 mesi, per la fine di un mese;
- a partire dai 50 anni compiuti e dai 20 anni di servizio se la disdetta viene data da PostLogistics SA per motivi economici o di riorganizzazione aziendale e il collaboratore/la collaboratrice non desidera un termine più breve: cinque mesi

²Di comune accordo è possibile concordare nel contratto individuale di lavoro (CIL) termini di disdetta più lunghi.

1021 Forma

La disdetta deve essere comunicata per iscritto e a richiesta della controparte deve essere motivata per iscritto.

103 Protezione contro il licenziamento

¹Se è già terminato il periodo di prova, la rescissione del rapporto di lavoro da parte di PostLogistics SA per motivi attribuibili al collaboratore/alla collaboratrice (rendimento insufficiente, comportamento inadeguato ecc.) deve essere preceduta da un avvertimento scritto con minaccia di licenziamento. Se PostLogistics SA omette di notificare l'avvertimento, il collaboratore/la collaboratrice ha il diritto di richiedere un risarcimento pari a due salari mensili per mancato rispetto delle prescrizioni formali. Se necessario vengono concordate con il collaboratore/la collaboratrice delle misure atte a migliorare il rendimento o a modificare il comportamento. E' altresì possibile fissare un determinato periodo considerato "periodo sottoposto a prova". Spirati tre anni dalla data dei fatti oggetto dell'avvertimento, questi ultimi non potranno più essere fatti valere contro il collaboratore/la collaboratrice.

²Tenuto conto dei periodi d'attesa previsti per legge (art. 336c CO), la risoluzione del rapporto di lavoro da parte di PostLogistics SA durante l'inabilità al lavoro per motivi di malattia o infortunio non può avvenire prima della data in cui cessa il diritto del collaboratore/della collaboratrice al

pagamento del salario integrale. E' fatta salva la trasformazione del rapporto di lavoro a seguito di invalidità totale o parziale che dà diritto alle prestazioni di rendita dell'AI o della Cassa pensioni Posta.

³A complemento dell'articolo 336 capoverso 2 lettera b CO, un licenziamento è pure abusivo se il collaboratore/la collaboratrice fa parte di un organo di partecipazione in virtù del presente CCL aziendale o è stata/o notificata/o a PostLogistics SA come persona di fiducia di uno dei sindacati contraenti e PostLogistics SA non può provare di avere avuto un fondato motivo per pronunciare il licenziamento. In questi casi il risarcimento massimo ammonta a 12 salari mensili.

⁴Per il resto valgono le disposizioni di legge.

104 Misure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa del collaboratore/della collaboratrice, PostLogistics SA esamina tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare a impiegare/a.

11. Aspetti sociali

110 Istituzioni sociali

PostLogistics SA può promuovere istituzioni sociali per i suoi collaboratori e collaboratrici. A tal fine ricorre possibilmente alle offerte proposte dalla Posta nell'ambito del vitto (ristorante del personale), dell'assistenza sociale e della preparazione al pensionamento. Per i casi riguardanti difficoltà finanziarie, PostLogistics SA può fornire assistenza direttamente, per il tramite dei sindacati contraenti o tramite terzi.

111 Misure per i collaboratori/le collaboratrici con rendimento limitato

PostLogistics SA si impegna ad assicurare un impiego ai collaboratori/alle collaboratrici la cui capacità di rendimento risulti ridotta per motivi di salute e i quali pertanto, senza che possa loro essere imputata una colpa, non sono più in grado di eseguire le loro mansioni come in passato. In questi casi, il salario minimo può essere ridotto in maniera appropriata (le prestazioni delle assicurazioni sociali vengono prese in considerazione).

112 Piano sociale

¹Se PostLogistics SA deve procedere a licenziamenti collettivi ai sensi dell'articolo 335d CO (il termine di 30 giorni previsto dal capoverso 1 non viene applicato; somma dei singoli licenziamenti per evento), si devono avviare tempestivamente delle trattative per la stipula di un piano sociale, al fine di evitare e attenuare gli effetti negativi per i collaboratori e le collaboratrici interessati dal provvedimento. Il piano sociale definisce i mezzi che devono essere messi a disposizione da PostLogistics SA, nonché la destinazione di tali mezzi (p.es. collocamento del personale, riqualificazione, indennità di partenza). Vengono costituiti organi paritetici incaricati di decidere in merito all'impiego dei mezzi e alla messa in atto del piano sociale.

²PostLogistics SA si impegna a informare tempestivamente la CoEs PostLogistics SA anche in caso di altre misure di riorganizzazione aziendale che non comportano licenziamenti collettivi ai sensi della succitata definizione ma che tuttavia hanno come conseguenza la modifica del rapporto di lavoro per un numero elevato di collaboratori e collaboratrici, nonché a presentare delle misure volte a evitare e attenuare gli effetti negativi per i collaboratori e le collaboratrici interessati dal provvedimento (grado di partecipazione 2). Nei rimanenti casi viene coinvolta un'eventuale CoPe.

12. Rapporto PostLogistics SA – sindacati

120 Osservanza del CCL, pace del lavoro

¹Le parti contraenti hanno l'obbligo di far osservare il presente CCL. A tal fine sono tenute ad intervenire presso i membri sottoposti al CCL PostLogistics SA utilizzando, se necessario, i mezzi a loro disposizione derivanti dal potere dirigenziale, dalla legge nonché, eventualmente, dagli statuti.

²Se a titolo eccezionale, durante la validità del contratto una questione importante del rapporto di lavoro richiede una modifica o un completamento del presente CCL, le parti contraenti provvedono a negoziare detta questione.

³In caso di conflitti imminenti o in corso, le parti contraenti del CCL si sforzano di comporre immediatamente la vertenza. Si impegnano inoltre ad astenersi da ogni misura di lotta durante il periodo di validità del CCL (pace del lavoro assoluta).

121 Partecipazione

1210 Cogestione (grado 3)

Il diritto di cogestione è valido per tutte le questioni disciplinate dal presente CCL.

1211 Diritto di essere consultati/ascoltati (grado 2)

L'organo di partecipazione del rispettivo livello

- viene ascoltato prima che venga presa una decisione definitiva;
- può presentare proposte volte a generare un processo decisionale.

Occorre tenere in debita considerazione le proposte e le prese di posizione. Se PostLogistics SA non è integralmente o parzialmente dello stesso parere, deve indicarne il motivo; la motivazione viene in genere fornita verbalmente e, su richiesta, per iscritto.

1212 Informazione (grado 1)

L'organo di partecipazione del rispettivo livello ha il diritto di essere informato in tempo utile e in modo dettagliato su tutte le questioni di cui deve essere a conoscenza affinché possa adempiere correttamente i propri compiti. L'organo di partecipazione può esigere un colloquio chiarificatore.

1213 Tabella di partecipazione

(L'enumerazione degli oggetti, dei gradi e dei livelli di partecipazione è esaustiva.)

Grado 1 = informazione

Grado 2 = diritto di essere consultati/ascoltati

Grado 3 = cogestione

Oggetti della partecipazione	Livelli		
	Sindacati della comunicazione e <i>transfair</i>	CoEs PostLogistics SA	Commissioni del personale (livello filiali/zone di impiego)
CCL PostLogistics SA e allegati	3	-	-

Oggetti della partecipazione	Livelli		
	Sindacati della comunicazione e <i>transfair</i>	CoEs PostLogistics SA	Commissioni del personale (livello filiali/zone di impiego)
Piano sociale	2	-	-
Trattative sui salari	3	-	-
Regolamenti del CCL	2	-	-
Aspetti legati all'esercizio (p.e. locali di ristorazione e soggiorno)	-	-	2
Importanti decisioni imprenditoriali	1	1	1
Scelta e messa in atto di misure che toccano un gruppo di collaboratori e collaboratrici (senza licenziamenti in massa)	-	2	-

1214 **Organi di partecipazione/Oneri di partecipazione**

¹I diritti di partecipazione vengono esercitati dagli organi seguenti, composti da collaboratori e collaboratrici di PostLogistics SA, a condizione che almeno un quinto dei collaboratori/delle collaboratrici lo desideri:

- a livello di azienda: dalla Commissione di esercizio PostLogistics SA (CoEs);
- a livello di regione/esercizio: da commissioni del personale (CoPe).

²PostLogistics SA coadiuva gli organi di partecipazione nell'espletamento dei loro compiti. Essa concede ai membri della CoEs e delle CoPe i congedi necessari per i colloqui con PostLogistics SA (tempo di preparazione: fino a metà del tempo della riunione o secondo intesa). PostLogistics SA mette a disposizione la seguente infrastruttura:

- sala riunione (completa di materiale quale lavagna luminosa, lavagna portablocco ecc.) nella misura in cui sia esistente e disponibile: gratuitamente per CoEs/CoPe e, a titolo eccezionale, per i sindacati contraenti;
- telefono, fax, PC, fotocopiatrice: gratuitamente nei limiti delle regole usuali (vedi cifra 33 cpv. 4).

12140 **Commissione di esercizio (CoEs PostLogistics SA)**

¹All'interno di PostLogistics SA la CoEs è l'organo di partecipazione competente del personale.

²La CoEs è composta in linea di principio da cinque a sette membri, che simultaneamente appartengono a una CoPe.

³La CoEs viene convocata almeno due volte all'anno dalla direzione di PostLogistics SA per una riunione comune. La CoEs può richiedere la convocazione di una riunione indicando l'ordine del giorno. A seconda del caso, la CoEs può chiedere l'intervento di esperti dei sindacati firmatari.

12141 **Commissioni del personale (CoPe)**

¹Nelle regioni e negli esercizi (centri con almeno 10 collaboratori) i collaboratori e le collaboratrici possono costituire una CoPe composta da persone provenienti dai loro ranghi. I collaboratori e le collaboratrici nominano i membri della CoPe. Qualora non riescano a trovare un accordo o qualora vi siano troppe candidature per i seggi a disposizione, i membri della CoPe vengono scelti tramite elezione. L'elezione si svolge secondo una procedura semplificata. I dettagli sono definiti nel regolamento riguardante le elezioni alle CoPe.

²La CoPe è composta di regola da cinque a un massimo di sette membri oppure, nei piccoli centri, da tre membri.

³La CoPe si autocostruisce, tenendo presente che devono essere designati almeno il/la presidente e il sostituto/la sostituta. A parità di voti, decide il/la presidente.

121410 Riunioni/Competenza

¹La CoPe viene invitata almeno una volta all'anno dalla direzione della regione ovvero dell'esercizio a una riunione comune. La CoPe può richiedere la convocazione di una riunione indicando l'ordine del giorno.

²La CoPe non è competente in materia di questioni individuali riguardanti il personale.

121411 Deliberazioni

¹La CoPe può deliberare esclusivamente in presenza di almeno della metà dei membri. Le deliberazioni a mezzo circolare devono essere approvate da tutti i membri della CoPe.

²La CoPe può emanare disposizioni riguardanti la propria organizzazione interna e la ripartizione dei compiti tra i membri della commissione.

121412 Dovere di discrezione

I membri degli organi di partecipazione sono tenuti a mantenere il massimo riserbo su questioni aziendali - di cui sono venuti a conoscenza nell'espletamento della loro funzione - nei confronti di persone estranee all'azienda, salvo che si tratti di persone incaricate di tutelare gli interessi dei collaboratori/delle collaboratrici.

122 Trattative annuali sui salari

I contraenti del CCL possono esigere, entro il 15 di ottobre di ogni anno, l'avvio di trattative relative a misure collettive in materia di remunerazione (comprese le componenti legate alla situazione) e presentare le proprie proposte ai rimanenti contraenti del CCL. Prima di tale data PostLogistics SA fornisce ai sindacati contraenti le informazioni riguardanti l'andamento degli affari nonché - sotto forma di statistiche anonime - i dati relativi ai salari e alle indennità. Le trattative sui salari sono incentrate su diversi criteri quali, in particolare, la situazione economica di PostLogistics SA, il confronto con i concorrenti, lo sviluppo della produttività e la situazione sul mercato del lavoro, nonché lo sviluppo del costo della vita (rincarò). Le parti contraenti del CCL possono fissare gli importi dei salari e delle indennità per una durata anche superiore ad un anno. Se le parti contraenti del CCL non riescono ad accordarsi, ognuna di esse ha la facoltà, entro al più tardi il 31 dicembre - di adire la Commissione paritetica di conciliazione (CPC).

123 Contributo di solidarietà

1230 Principi

¹PostLogistics SA percepisce dai collaboratori e dalle collaboratrici sottoposti al presente CCL un contributo di solidarietà mensile pari a:

- CHF 12.- se il grado di occupazione medio è almeno del 50%;
- CHF 6.- se il grado di occupazione medio è inferiore al 50%.

²I contributi di solidarietà vengono versati in un fondo gestito in modo paritetico.

³Le parti contraenti del CCL si impegnano affinché le prestazioni finanziate con il fondo dei contributi di solidarietà vadano a beneficio di tutti i collaboratori e le collaboratrici sottoposti al presente CCL. Con il fondo possono essere finanziate le spese legate al personale, in relazione all'elaborazione, al rinnovo e all'esecuzione del presente CCL, nonché in relazione alla difesa collettiva degli interessi dei collaboratori e delle collaboratrici di PostLogistics SA.

⁴PostLogistics SA può versare dei contributi finanziari nel fondo dei contributi di solidarietà.

1231 Incasso/Rimborso

Il contributo di solidarietà viene trattenuto mensilmente dal salario e versato al fondo del contributo di solidarietà. I sindacati contraenti possono presentare al fondo del contributo di solidarietà una fattura per i contributi pagati dai loro membri. Essi hanno la responsabilità di rimborsarlo ai loro membri.

124 Superamento di conflitti, conciliazione

1240 Composizione dei conflitti fra le parti contraenti

¹In caso di divergenze di opinione fra le parti contraenti in merito all'applicazione del presente CCL, le stesse cercano di comporre la vertenza mediante trattative dirette.

²Se le parti contraenti non riescono da accordarsi, viene organizzato un colloquio di conciliazione fra i dirigenti dei contraenti. Quale rappresentante di PostLogistics SA agisce il membro competente della Direzione generale della Posta. L'incarico di rappresentante dei sindacati spetta ai presidenti dei sindacati.

1241 Commissione paritetica di conciliazione (CPC)

¹Se il tentativo di comporre le differenze fra i dirigenti delle parti contraenti fallisce, ogni parte contraente può adire la Commissione paritetica di conciliazione (CPC) nel quadro delle disposizioni vigenti.

²La CPC è composta dal/dalla presidente, da due membri del gruppo Posta, da un membro di ognuno dei due sindacati e da un sostituto per ognuna delle parti contraenti.

³Il/La presidente viene designato/a di comune accordo dalle parti contraenti del CCL. Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi, il/la presidente dovrà essere designato/a dal/dalla Presidente del Tribunale federale.

12410 Competenze

La CPC è competente per la composizione delle controversie fra le parti. Prima dell'introduzione o durante la procedura dinanzi alla CPC, le parti contraenti possono convenire che per le questioni rimaste irrisolte la competenza decisionale venga conferita alla CPC nella veste di organo arbitrale (in analogia all'articolo 5 della legge federale concernente l'Ufficio federale di conciliazione). La convenzione di arbitrato deve essere approvata da tutte le parti contraenti.

12411 Procedura

¹Mediante una procedura semplice e rapida, la CPC cerca di fare in modo che le parti contraenti del CCL trovino un accordo. A titolo sussidiario trovano applicazione le disposizioni del Codice di procedura civile del Cantone di Berna sulla procedura sommaria.

²La procedura viene introdotta con la ricezione, da parte della parte/delle parti contraente/i del CCL convenuta/e, di una domanda motivata scritta. Copia della domanda va inviata nel contempo a tutte le parti contraenti del CCL. La parte/le parti convenuta/e deve/devono inoltrare gli atti al/alla presidente della CPC entro dieci giorni dalla ricezione della domanda.

³Tutte le parti contraenti del CCL sono tenute a formulare le loro conclusioni e a motivarle entro dieci giorni dalla ricezione della domanda.

⁴Sulla base delle conclusioni presentate, il/la presidente sottopone alle parti contraenti una soluzione fissando una data per la presa di posizione. Non appena in possesso delle prese di posizioni, il/la presidente decide se discutere in prima persona il caso con i contraenti o se sottoporre la proposta di soluzione alla commissione.

⁵Se la soluzione viene sottoposta alla CPC, le parti in causa vengono invitate ad un dibattito verbale per un'audizione. Tutti i mezzi di prova devono essere presentati al più tardi in occasione del dibattito.

⁶Entro due mesi dall'introduzione della procedura, la CPC è tenuta a sottoporre una proposta risolutiva scritta alle parti in causa, la quale deve essere approvata dalla maggioranza dei voti della CPC. Per una deliberazione occorre la presenza di tutti i membri. In caso di impedimento di un membro, occorre far appello al suo sostituto.

⁷Se le parti in causa non rifiutano espressamente la proposta risolutiva entro 15 giorni, essa è da considerarsi accettata.

⁸Durante una procedura dinanzi alla CPC, le parti devono evitare di portare il conflitto in pubblico.

12412 Costi

Ogni parte contraente si accolla i costi derivanti dalla procedura. I costi della CPC e della sua segreteria vengono assunti per metà da PostLogistics SA e per metà dai sindacati contraenti. I sindacati sono autorizzati ad imputare proporzionalmente questi costi al fondo dei contributi di solidarietà.

13. Disposizioni finali

130 **Entrata in vigore, durata di validità e rescissione**

¹Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2008 e viene stipulato a tempo indeterminato. Ogni parte contraente lo può rescindere con un preavviso di sei mesi per la fine di un mese civile, la prima volta per il 31 dicembre 2009. La rescissione vale per tutte le parti contraenti del CCL e deve essere notificata per iscritto.

²Tutte le prescrizioni del personale (fra cui regolamento del personale PostLogistics SA) precedentemente in vigore sono da considerarsi abrogate a partire dalla data d'entrata in vigore del presente CCL. Sono fatte salve le disposizioni transitorie.

131 **Vuoto contrattuale**

¹Durante il periodo non regolato dal contratto, le disposizioni normative del CCL disdetto continuano a valere quale contenuto dei CIL sino alla conclusione di un nuovo CCL, al massimo tuttavia per sei mesi. Durante tale periodo viene rispettata la pace del lavoro conformemente alla cifra 120.

²Durante questo periodo, i collaboratori/le collaboratrici continuano a versare il contributo di solidarietà giusta la cifra 123.

³Finché nessuna delle parti contraenti richiede la risoluzione, nel periodo non regolato dal contratto restano in essere gli organi previsti dal presente CCL.

132 **Disposizioni transitorie per il personale attuale**

1320 **Collaboratori già in servizio**

¹Le disposizioni del presente CCL valgono dal 1.1.2008 automaticamente per tutti i collaboratori già in servizio che rientrano nel suo campo di applicazione. Fanno eccezione i rapporti di lavoro che siano stati disdetti prima del 31.12.2007 ma non siano ancora terminati. Per il periodo restante essi restano soggetti senza nessun cambiamento al diritto previgente.

²Per gli ex-collaboratori di ExpressPost le garanzie salariali restano in vigore fino alla fine del 2009, come concordato fra le parti contraenti.

1321 **Esercizio dei diritti di partecipazione**

Fino alla costituzione della Commissione di esercizio i diritti di partecipazione sono esercitati dalla Commissione specializzata PostLogistics.

Parti contraenti

Berna, 21 giugno 2007

PostLogistics SA

Presidente del consiglio di amministrazione: Michel Kunz
Responsabile Personale: Didier Kreienbühl

Sindacato della Comunicazione

Presidente: Christian Levrat
Vicepresidente: Fritz Gurtner

transfair Sindacato cristiano dei servizi pubblici e del terziario

Presidente: Hugo Gerber
Responsabile del ramo Posta/Logistica: Peter Heiri