

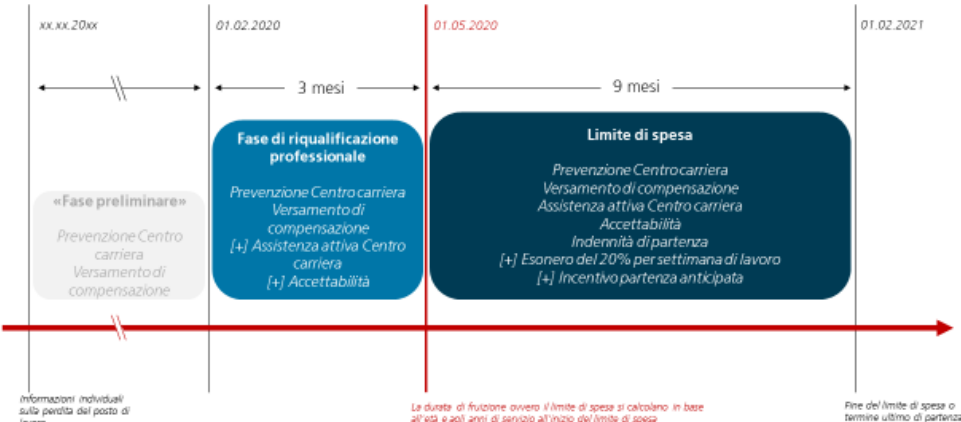
Sinossi del piano sociale 2011/2021

Principali parametri di riferimento del piano sociale 2021, con riserva di approvazione degli organi competenti.

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021
Prevenzione	Nessuna regolamentazione	<p>Programma di prevenzione finalizzato a impedire il ridimensionamento di personale</p> <p>La Posta e le sue parti sociali intendono promuovere l'integrazione dei collaboratori e delle collaboratrici della Posta nel mercato interno ed esterno del lavoro in costante evoluzione, quale alternativa al ridimensionamento effettivo di personale. L'obiettivo è il costante confronto dei collaboratori e delle collaboratrici con il proprio futuro professionale e la loro personale impiegabilità sul mercato.</p> <p>Si intende così fornire un sostegno al personale. A tal fine, la Posta e le sue parti sociali danno vita a un organo promotore comune con lo scopo di lanciare, attuare e perfezionare misure di attivazione volte alla sensibilizzazione di collaboratori e collaboratrici, affinché questi affrontino il loro futuro professionale riflettendo sul rafforzamento o la conservazione della propria impiegabilità sul mercato.</p> <p>I dettagli del programma di prevenzione e dell'organo promotore sono contenuti in una convenzione separata tra le parti contraenti del presente piano sociale.</p> <p>Le misure comuni per l'attivazione del personale sono descritte di seguito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di un ruolo di «ambasciatore» per l'orientamento al futuro, laddove colleghi e colleghe assumono il ruolo di ambasciatori di questo tema - Diritto a una consulenza personale da parte del Centro carriera (bilancio della situazione) con l'obiettivo di riflettere sul proprio sviluppo professionale e stabilire un piano di misure per il futuro professionale personale - Introduzione di una campagna di comunicazione su mercato del lavoro, sviluppo di profili professionali e formazione - Introduzione di una misura per il confronto costante con il tema dell'orientamento al futuro, inclusa la formazione dei superiori

<p>Accettabilità</p>	<p>Art. 4.1. del piano sociale, Accettabilità generale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il nuovo salario di base annuo è inferiore al massimo del 10% rispetto al salario attualmente percepito - L'attuale luogo di lavoro / luogo base non dista più di 60 minuti dal nuovo (per gli impiegati a tempo parziale con un grado di occupazione fino al 50% la distanza non può essere superiore invece a 40 minuti) - Il nuovo impiego viene considerato in ogni caso ragionevolmente accettabile se il nuovo tempo di percorso dalla propria abitazione al nuovo luogo di lavoro / luogo base non supera di oltre 30 minuti il tempo di percorso attuale <p>Art. 5.4.1.1 del piano sociale, Accettabilità individuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - I termini dell'accettabilità individuale vengono concordati. Assegnazione delle priorità relative a salario, tempo di lavoro e tempo di percorso. Trascorsi sei mesi, l'accettabilità individuale viene aumentata di un livello (da A a B, da B a C, C resta C) - I collaboratori e le collaboratrici con 20 anni di servizio compiuti e oltre 55 anni di età nonché un grado di occupazione superiore al 20% determinano il proprio livello di accettabilità individuale per mezzo dei due parametri «tempo di lavoro» e «tempo di percorso». I livelli B e C vengono scelti una sola volta ciascuno. Trascorsi sei mesi, l'accettabilità individuale viene aumentata di un livello (da B a C, C resta C) - Salario: A = 90%, B = 87,5%, C = 85% - Tempo di percorso: A = 60/40 minuti, B = 75/50 minuti, C = 90/60 minuti 	<p>Accettabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sono considerate accettabili le offerte d'impiego all'interno del gruppo che comportano una retrocessione di massimo due livelli di funzione ovvero una riduzione salariale pari al massimo al 15%. - Se il salario finora percepito supera il massimo previsto dalla fascia salariale del nuovo livello di funzione, la riduzione viene effettuata fino a tale massimo*. - Se il salario finora percepito rientra nella fascia salariale della nuova funzione, lo si assume senza modifiche. - Il tragitto casa-lavoro non deve avere una durata superiore a 90 minuti per tratta (dalla porta del domicilio alla porta del luogo di lavoro) viaggiando con i mezzi pubblici; il nuovo tragitto casa-lavoro avente la stessa lunghezza o lunghezza più breve rispetto a quello attuale è in ogni caso ritenuto accettabile. Nel caso del personale a tempo parziale fino ad un grado di occupazione del 50% e con oltre due giorni d'impiego alla settimana da meno di cinque ore di lavoro cadauno, il tragitto casa-lavoro non deve avere una durata superiore a 60 minuti per tratta. <p>* Fasce salariali determinanti per le unità che ne sono prive o che hanno fasce salariali differenti: si applicano le fasce salariali ordinarie conformemente al CCL Posta CH SA. I limiti massimi delle fasce salariali per PostFinance SA sono pattuiti separatamente dalle parti del presente piano sociale in base ai dati effettivi della popolazione e quindi adeguati all'andamento. Ogni eccezione è esplicitamente esclusa. Se necessario, la commissione specializzata del gruppo decide in via definitiva.</p>
----------------------	---	--

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021																																																																																																
<p>Versamento di compensazione per le perdite finanziarie in caso di cambiamento d'impiego</p>	<p>Riduzione del salario e/o riduzione del grado di occupazione</p> <table border="1" data-bbox="465 240 1014 451"> <tr> <td>Calcolo del diritto</td> <td>Versamento di compensazione</td> </tr> <tr> <td>Fino al 5° anno di servizio compreso</td> <td>50% della differenza rispetto al salario annuo</td> </tr> <tr> <td>Dal 6° al 10° anno di servizio compreso</td> <td>100% della differenza rispetto al salario annuo</td> </tr> <tr> <td>A partire dall'11° anno di servizio</td> <td>150% della differenza rispetto al salario annuo</td> </tr> </table> <p>Soppressione di indennità</p> <p>In caso di soppressione delle indennità e indennità speciali percepite regolarmente e rientranti nel salario assicurato, viene versato come compensazione l'importo eccedente CHF 1200.– (importo annuo)</p> <table border="1" data-bbox="465 584 1014 815"> <tr> <td>Calcolo del diritto</td> <td>Versamento di compensazione importi superiori a CHF 1200.–</td> </tr> <tr> <td>Fino al 5° anno di servizio compreso</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Dal 6° al 10° anno di servizio compreso</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>A partire dall'11° anno di servizio</td> <td>150%</td> </tr> </table> <p>Tempo di percorso</p> <table border="1" data-bbox="465 842 1014 922"> <tr> <td>Costi supplementari accertati per il tragitto casa-lavoro nell'arco di un anno</td> <td>Massimo CHF 2400.– in un'unica soluzione</td> </tr> </table>	Calcolo del diritto	Versamento di compensazione	Fino al 5° anno di servizio compreso	50% della differenza rispetto al salario annuo	Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100% della differenza rispetto al salario annuo	A partire dall'11° anno di servizio	150% della differenza rispetto al salario annuo	Calcolo del diritto	Versamento di compensazione importi superiori a CHF 1200.–	Fino al 5° anno di servizio compreso	50%	Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100%	A partire dall'11° anno di servizio	150%	Costi supplementari accertati per il tragitto casa-lavoro nell'arco di un anno	Massimo CHF 2400.– in un'unica soluzione	<ul style="list-style-type: none"> - Versamento di compensazione per riduzione del salario / grado di occupazione: nessuna modifica. - Indennità: in caso di soppressione delle indennità regolari e delle indennità speciali rientranti nel salario assicurato, viene versato come compensazione l'ultimo importo annuale documentato risp. calcolato (somma delle indennità liquidate negli ultimi dodici mesi prima della partenza) secondo il regime attuale. Il versamento di compensazione è effettuato solo se il nuovo posto di lavoro comporta la soppressione integrale di tutte le indennità. - Versamento di compensazione per il tragitto casa-lavoro: max CHF 3000.– in un'unica soluzione; calcolo al momento del cambiamento d'impiego (non a posteriori come previsto oggi). 																																																																														
Calcolo del diritto	Versamento di compensazione																																																																																																	
Fino al 5° anno di servizio compreso	50% della differenza rispetto al salario annuo																																																																																																	
Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100% della differenza rispetto al salario annuo																																																																																																	
A partire dall'11° anno di servizio	150% della differenza rispetto al salario annuo																																																																																																	
Calcolo del diritto	Versamento di compensazione importi superiori a CHF 1200.–																																																																																																	
Fino al 5° anno di servizio compreso	50%																																																																																																	
Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100%																																																																																																	
A partire dall'11° anno di servizio	150%																																																																																																	
Costi supplementari accertati per il tragitto casa-lavoro nell'arco di un anno	Massimo CHF 2400.– in un'unica soluzione																																																																																																	
<p>Durata di fruizione / limite di spesa per ciascun collaboratore e collaboratrice</p>	<table border="1" data-bbox="465 975 1014 1318"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Collaboratori senza ovvero con obbligo di assistenza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 2 anni di servizio conclusi</td> <td>4 o 7 mesi ovvero salari mensili</td> </tr> <tr> <td>Da più di 2 a 5 anni di servizio conclusi</td> <td>5 o 8 mesi ovvero salari mensili</td> </tr> <tr> <td>Da più di 5 a 10 anni di servizio conclusi</td> <td>8 o 11 mesi ovvero salari mensili</td> </tr> <tr> <td>Da più di 10 a 20 anni di servizio conclusi</td> <td>12 o 15 mesi ovvero salari mensili</td> </tr> <tr> <td>Più di 20 anni di servizio</td> <td>17 o 20 mesi ovvero salari mensili</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Collaboratori senza ovvero con obbligo di assistenza	Da 0 a 2 anni di servizio conclusi	4 o 7 mesi ovvero salari mensili	Da più di 2 a 5 anni di servizio conclusi	5 o 8 mesi ovvero salari mensili	Da più di 5 a 10 anni di servizio conclusi	8 o 11 mesi ovvero salari mensili	Da più di 10 a 20 anni di servizio conclusi	12 o 15 mesi ovvero salari mensili	Più di 20 anni di servizio	17 o 20 mesi ovvero salari mensili	<table border="1" data-bbox="1048 975 2033 1217"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: right;">Età</th> <th>< 50 anni</th> <th>da 50 a < 55</th> <th>da 55 a < 58</th> <th>da 58 a < 60</th> <th>da 60 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">Anni di servizio</td> <td>fino a 5 anni</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>E</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 5 a 10 anni</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>E</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 10 a 20 anni</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>E</td> <td>F</td> <td>G</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 20 a 30 anni</td> <td>D</td> <td>E</td> <td>F</td> <td>Gdl (garanzia d'impiego)</td> <td>Gdl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>oltre 30 anni</td> <td>E</td> <td>F</td> <td>G</td> <td>Gdl</td> <td>Gdl</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1048 1241 2033 1468"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: right;">Età</th> <th>< 50 anni</th> <th>da 50 a < 55</th> <th>da 55 a < 58</th> <th>da 58 a < 60</th> <th>da 60 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">Anni di servizio</td> <td>fino a 5 anni</td> <td>3+4</td> <td>3+5</td> <td>3+6</td> <td>3+7</td> <td>3+9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 5 a 10 anni</td> <td>3+5</td> <td>3+6</td> <td>3+7</td> <td>3+9</td> <td>3+11</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 10 a 20 anni</td> <td>3+6</td> <td>3+7</td> <td>3+9</td> <td>3+11</td> <td>3+13</td> </tr> <tr> <td></td> <td>da > 20 a 30 anni</td> <td>3+7</td> <td>3+9</td> <td>3+11</td> <td>Gdl</td> <td>Gdl</td> </tr> <tr> <td></td> <td>oltre 30 anni</td> <td>3+9</td> <td>3+11</td> <td>3+13</td> <td>Gdl</td> <td>Gdl</td> </tr> </tbody> </table> <p>I valori comprendono il termine di disdetta e la fase di riqualificazione professionale (quest'ultima indicata separatamente)</p>	Età		< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni	Anni di servizio	fino a 5 anni	A	B	C	D	E		da > 5 a 10 anni	B	C	D	E	F		da > 10 a 20 anni	C	D	E	F	G		da > 20 a 30 anni	D	E	F	Gdl (garanzia d'impiego)	Gdl		oltre 30 anni	E	F	G	Gdl	Gdl	Età		< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni	Anni di servizio	fino a 5 anni	3+4	3+5	3+6	3+7	3+9		da > 5 a 10 anni	3+5	3+6	3+7	3+9	3+11		da > 10 a 20 anni	3+6	3+7	3+9	3+11	3+13		da > 20 a 30 anni	3+7	3+9	3+11	Gdl	Gdl		oltre 30 anni	3+9	3+11	3+13	Gdl	Gdl
Anni di servizio	Collaboratori senza ovvero con obbligo di assistenza																																																																																																	
Da 0 a 2 anni di servizio conclusi	4 o 7 mesi ovvero salari mensili																																																																																																	
Da più di 2 a 5 anni di servizio conclusi	5 o 8 mesi ovvero salari mensili																																																																																																	
Da più di 5 a 10 anni di servizio conclusi	8 o 11 mesi ovvero salari mensili																																																																																																	
Da più di 10 a 20 anni di servizio conclusi	12 o 15 mesi ovvero salari mensili																																																																																																	
Più di 20 anni di servizio	17 o 20 mesi ovvero salari mensili																																																																																																	
Età		< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni																																																																																												
Anni di servizio	fino a 5 anni	A	B	C	D	E																																																																																												
	da > 5 a 10 anni	B	C	D	E	F																																																																																												
	da > 10 a 20 anni	C	D	E	F	G																																																																																												
	da > 20 a 30 anni	D	E	F	Gdl (garanzia d'impiego)	Gdl																																																																																												
	oltre 30 anni	E	F	G	Gdl	Gdl																																																																																												
Età		< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni																																																																																												
Anni di servizio	fino a 5 anni	3+4	3+5	3+6	3+7	3+9																																																																																												
	da > 5 a 10 anni	3+5	3+6	3+7	3+9	3+11																																																																																												
	da > 10 a 20 anni	3+6	3+7	3+9	3+11	3+13																																																																																												
	da > 20 a 30 anni	3+7	3+9	3+11	Gdl	Gdl																																																																																												
	oltre 30 anni	3+9	3+11	3+13	Gdl	Gdl																																																																																												

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021
<p>Calcolo e decorrenza del diritto al piano sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durata di fruizione ovvero il limite di spesa si calcolano in base agli anni di servizio conclusi alla data della comunicazione individuale della perdita del posto di lavoro - La durata di fruizione decorre dal primo giorno del mese successivo al colloquio che informa della perdita del posto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Ai fini della definizione valgono l'età e l'anzianità di servizio compiute all'inizio del limite di spesa. - Prima dell'inizio del limite di spesa si ha una fase di riqualificazione professionale della durata di tre mesi, durante la quale si ha già diritto alle prestazioni del Centro carriera. - La fase di riqualificazione professionale inizia non prima del primo giorno del mese successivo alla comunicazione individuale della perdita del posto di lavoro. - Il limite di spesa inizia subito dopo la fase di riqualificazione professionale. - Cfr. nuovo svolgimento del processo. <p>SVOLGIMENTO DEL PROCESSO PIANO SOCIALE_NEW</p>  <p>Il diagramma illustra il cronogramma del processo piano sociale. Si parte da una data generica (xx.xx.20xx) con una fase preliminare (Prevenzione Centro carriera, Versamento di compensazione). A partire dal 01.02.2020, si avvia la "Fase di riqualificazione professionale" (3 mesi) con prestazioni di prevenzione, versamento di compensazione, assistenza attiva e accettabilità. Successivamente, dal 01.05.2020, si avvia il "Limite di spesa" (9 mesi) con prestazioni di prevenzione, versamento di compensazione, assistenza attiva, accettabilità, indennità di partenza, esonero del 20% e incentivo di partenza anticipata. La durata di fruizione si calcola in base all'età e agli anni di servizio all'inizio del limite di spesa. Il processo termina il 01.02.2021.</p>
<p>Personale con oltre 55 anni e con più di 20 anni di servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia d'impiego fino al compimento del 62° anno di età, poi pensionamento con versamento alla CP risp. prestazione complementare del datore di lavoro - Il salario di base annuo viene ridotto del 10% al massimo dopo un anno 	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia d'impiego fino all'età pensionabile ordinaria AVS per il personale con oltre 58 anni di età e oltre 20 anni di servizio. - Trascorso un anno, il salario di base annuo viene ridotto nei limiti massimi di una retrocessione di due livelli di funzione risp. fino al massimo previsto dalla fascia salariale del livello di funzione rispettivamente inferiore (per PostFinance SA si applicano fasce salariali specifiche). In generale, è possibile una riduzione del 15% al massimo. La riduzione si effettua solo se non è stato trovato un nuovo posto di lavoro e nel caso in cui venga svolta una funzione inquadrata a un livello inferiore. La differenza rispetto al salario di base annuo non dà luogo a un versamento di compensazione. - Il salario di base annuo così ridotto dopo un anno è garantito fino al pensionamento. Le misure salariali generali vengono sospese fino all'esaurimento dell'importo di garanzia (differenza tra il salario di base annuo della nuova funzione e il salario di base annuo ridotto).

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021
<p>Disposizione transitoria per il personale classe 1965 o precedente e con oltre 20 anni di servizio (riguarda il personale avente un'età < 58 anni alla data della riorganizzazione)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia d'impiego fino al compimento del 62° anno di età, poi pensionamento con versamento alla CP risp. prestazione complementare del datore di lavoro - Il salario di base annuo viene ridotto del 10% al massimo dopo un anno 	<p>Per il personale classe 1965 o precedente e con oltre 20 anni di servizio, a partire dall'entrata in vigore del nuovo piano sociale si applica la disposizione transitoria di seguito specificata.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto a sette anni di garanzia d'impiego dall'inizio del limite di spesa, quindi pensionamento anticipato. La garanzia d'impiego cessa al più tardi al raggiungimento dell'età di pensionamento ordinaria. - Riduzione del salario di base annuo conformemente alla nuova regolamentazione (cfr. cpv. Personale con oltre 55 anni e con più di 20 anni di servizio). - Prestazioni in caso di pensionamento conforme alla nuova regolamentazione (cfr. cpv. Prestazioni in caso di pensionamento nell'ambito del piano sociale). - È consentita la continuazione dell'impiego fino all'età di pensionamento ordinaria in luogo del pensionamento anticipato, conformemente al primo punto di questa disposizione transitoria, a condizione che vi sia accordo tra le parti. Non sussiste alcun diritto in merito.
<p>Supporto nella ricerca di un impiego e procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per la durata di fruizione il collaboratore continua ad essere inserito nel processo lavorativo - Il collaboratore continua a ricevere ogni mese il suo attuale salario - Il collaboratore definisce l'obiettivo professionale; la Posta gli fornisce l'aiuto necessario - Si prendono misure atte a sostenere il raggiungimento di tale obiettivo professionale - Obbligo di candidarsi a posti di lavoro all'interno e all'esterno della Posta e di contribuire all'individuazione di una soluzione - Ove opportuno, la Posta può incaricare un ufficio specializzato esterno 	<ul style="list-style-type: none"> - Per la durata di fruizione (fase di riqualificazione professionale e limite di spesa) il collaboratore continua generalmente ad essere inserito nel processo lavorativo. - Il collaboratore continua a ricevere ogni mese il suo attuale salario. - Per la ricerca di un impiego il collaboratore usufruisce dell'assistenza e dell'accompagnamento professionali del Centro carriera. - Qualora il Centro carriera prenda in considerazione un supporto esterno alla consulenza, è possibile un mandato di outplacement (in alternativa al perfezionamento di cui all'art. 5.4.1.3 del precedente piano sociale; non cumulabile) fino a max CHF 15'000 [alternativa all'attuale pacchetto di prestazioni 4]. - Il collaboratore ha l'obbligo di occuparsi attivamente della propria riqualificazione professionale. - Diritti e obblighi dei soggetti interessati sono stabiliti in una convenzione scritta standardizzata. - Dall'inizio del limite di spesa i soggetti interessati ottengono, per ogni settimana di lavoro, il 20% del grado di occupazione pattuito per contratto per prepararsi al processo di candidatura e cercare una nuova soluzione. - Per la durata del limite di spesa i collaboratori alla ricerca di un lavoro sono tenuti ad accogliere un'offerta accettabile.
<p>Perfezionamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CHF 15'000 in aggiunta al limite di spesa, su richiesta - Nessun diritto in merito 	<ul style="list-style-type: none"> - Fino a max CHF 15'000 in aggiunta al limite di spesa, su richiesta. - Nessun diritto in merito (test d'idoneità da parte del Centro carriera seguito da decisione dei superiori gerarchici).
<p>Partenza con misure di formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pacchetto di prestazioni 2 - Il collaboratore opta per un perfezionamento in seguito alla partenza e fornisce la prova che attesta i costi per le attività di perfezionamento esterne (spese di viaggio) 	<p>Questa soluzione è abrogata (sostituita con la prestazione d'uscita).</p>

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021																																				
	escluse), i quali vengono finanziati con l'importo residuo del limite di spesa																																					
Avvio di un'attività autonoma	<ul style="list-style-type: none"> - Pacchetto di prestazioni 3 - Il collaboratore decide di avviare un'attività autonoma - Contributo finanziario iniziale pari a un massimo di tre salari mensili, entro il limite di spesa 	Questa soluzione è abrogata (sostituita con la prestazione d'uscita).																																				
Outplacement	<ul style="list-style-type: none"> - Pacchetto di prestazioni 4 - Sostegno di una società di outplacement per un periodo non superiore a sei mesi (entro il limite di spesa) ed esonero del 50% per un periodo non superiore a tre mesi 	Questa soluzione è abrogata (ampliamento dell'offerta di prestazioni del Centro carriera).																																				
Nuovo pacchetto di prestazioni	Passaggio al piano sociale per quadri	<ul style="list-style-type: none"> - Ove sia stata scelta questa opzione, all'inizio del limite di spesa si assiste a una partenza con fruizione di una prestazione d'uscita. - La prestazione d'uscita viene liquidata un mese prima della partenza se il collaboratore intende effettuare un riscatto nell'istituto di previdenza attuale (il riscatto nella CP è effettuato dal collaboratore). - Se il collaboratore opta per il diritto al pensionamento anticipato (cfr. cpv. Prestazioni in caso di pensionamento nell'ambito del piano sociale), è escluso il diritto a una prestazione d'uscita. - Importo della prestazione d'uscita (in salari mensili): <table border="1" data-bbox="1048 874 2033 1086"> <thead> <tr> <th data-bbox="1048 874 1279 914">Anni di servizio \ Età</th> <th data-bbox="1279 874 1413 914">< 50 anni</th> <th data-bbox="1413 874 1547 914">da 50 a < 55</th> <th data-bbox="1547 874 1682 914">da 55 a < 58</th> <th data-bbox="1682 874 1816 914">da 58 a < 60</th> <th data-bbox="1816 874 2033 914">dai 60</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1048 914 1279 954">fino a 5 anni</td> <td data-bbox="1279 914 1413 954">3 (A)</td> <td data-bbox="1413 914 1547 954">4 (B)</td> <td data-bbox="1547 914 1682 954">5 (C)</td> <td data-bbox="1682 914 1816 954">6 (D)</td> <td data-bbox="1816 914 2033 954">7 (E)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1048 954 1279 994">da > 5 a 10 anni</td> <td data-bbox="1279 954 1413 994">4 (B)</td> <td data-bbox="1413 954 1547 994">5 (C)</td> <td data-bbox="1547 954 1682 994">6</td> <td data-bbox="1682 954 1816 994">7 (E)</td> <td data-bbox="1816 954 2033 994">8 (F)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1048 994 1279 1034">da > 10 a 20 anni</td> <td data-bbox="1279 994 1413 1034">5 (C)</td> <td data-bbox="1413 994 1547 1034">6 (D)</td> <td data-bbox="1547 994 1682 1034">7 (E)</td> <td data-bbox="1682 994 1816 1034">8 (F)</td> <td data-bbox="1816 994 2033 1034">9 (G)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1048 1034 1279 1074">da > 20 a 30 anni</td> <td data-bbox="1279 1034 1413 1074">6 (D)</td> <td data-bbox="1413 1034 1547 1074">7 (E)</td> <td data-bbox="1547 1034 1682 1074">8 (F)</td> <td data-bbox="1682 1034 1816 1074">9 (Gdl)</td> <td data-bbox="1816 1034 2033 1074">10 (Gdl)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1048 1074 1279 1114">oltre 30 anni</td> <td data-bbox="1279 1074 1413 1114">7 (E)</td> <td data-bbox="1413 1074 1547 1114">8 (F)</td> <td data-bbox="1547 1074 1682 1114">9 (G)</td> <td data-bbox="1682 1074 1816 1114">10 (Gdl)</td> <td data-bbox="1816 1074 2033 1114">12 (Gdl)</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio \ Età	< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	dai 60	fino a 5 anni	3 (A)	4 (B)	5 (C)	6 (D)	7 (E)	da > 5 a 10 anni	4 (B)	5 (C)	6	7 (E)	8 (F)	da > 10 a 20 anni	5 (C)	6 (D)	7 (E)	8 (F)	9 (G)	da > 20 a 30 anni	6 (D)	7 (E)	8 (F)	9 (Gdl)	10 (Gdl)	oltre 30 anni	7 (E)	8 (F)	9 (G)	10 (Gdl)	12 (Gdl)
Anni di servizio \ Età	< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	dai 60																																	
fino a 5 anni	3 (A)	4 (B)	5 (C)	6 (D)	7 (E)																																	
da > 5 a 10 anni	4 (B)	5 (C)	6	7 (E)	8 (F)																																	
da > 10 a 20 anni	5 (C)	6 (D)	7 (E)	8 (F)	9 (G)																																	
da > 20 a 30 anni	6 (D)	7 (E)	8 (F)	9 (Gdl)	10 (Gdl)																																	
oltre 30 anni	7 (E)	8 (F)	9 (G)	10 (Gdl)	12 (Gdl)																																	
Passaggio a un altro pacchetto di prestazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Il collaboratore può chiedere di sostituire il proprio pacchetto di prestazioni con un altro (che non sia il pacchetto 1) - La Posta provvede a motivare un eventuale rifiuto - Le prestazioni già fruite sono detratte dal limite di spesa 	Dopo l'inizio del limite di spesa non è possibile passare a un altro pacchetto di prestazioni.																																				
Partenza anticipata nella fase di limite di spesa	A tutt'oggi nessuna regolamentazione	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di partenza dal gruppo e assunzione di nuovo impiego esterno prima della fine del limite di spesa, per ogni mese residuo viene liquidato un importo di CHF 1000.- in proporzione al grado di occupazione. - Il diritto è escluso in caso di partenza con prestazione d'uscita. 																																				

Tema	Piano sociale 2011	Piano sociale 2021
		<ul style="list-style-type: none"> - L'importo massimo liquidato è pari all'intero saldo residuo del limite di spesa, unitamente a un eventuale versamento di compensazione e/o ad un'indennità per il tragitto casa-lavoro.
Rinuncia all'attività presso la Posta	Nel caso in cui non si avvalga di nessun pacchetto di prestazioni e rinunci all'attività svolta presso la Posta, il collaboratore / la collaboratrice riceve al massimo tre salari mensili, entro il limite di spesa	Sostituito dalla nuova regolamentazione della prestazione d'uscita.
Obbligo di pensionamento	Obbligo di pensionamento anticipato dal compimento del 62° anno di età	L'obbligo di pensionamento è stato soppresso data la garanzia d'impiego fino all'età pensionabile ordinaria AVS per il personale con oltre 58 anni di età e oltre 20 anni di servizio.
Prestazioni in caso di pensionamento nell'ambito del piano sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Versamento nella CP del datore di lavoro: 1700/mese fino al pensionamento ufficiale (donne max 24 x 1700 = 40'800.00, uomini max 36 x 1700 = 61'200.00) - Prestazione complementare rendita transitoria del datore di lavoro: 2000.00/mese fino al pens. ufficiale (donne max 24 mesi = 48'000.00, uomini max 36 mesi = 72'000.00) 	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia d'impiego fino all'età pensionabile ordinaria AVS per il personale con oltre 58 anni di età e oltre 20 anni di servizio. - Dai 62 anni e nell'ambito del piano sociale si ha diritto al pensionamento anticipato con <ul style="list-style-type: none"> o versamento nella CP del datore di lavoro: 1700/mese fino al pensionamento ufficiale (donne e uomini max 36 x 1700 = 61'200.00) o prestazione complementare rendita transitoria del datore di lavoro: 2000.00/mese fino al pens. ufficiale (donne max 24 mesi, uomini max 36 mesi) - Per quanto riguarda le suddette prestazioni in caso di pensionamento, le parti sociali si dicono disponibili a trattare un adeguamento delle aliquote di conversione della Cassa pensioni Posta.
Disposizione transitoria per casi del pacchetto di prestazioni 1 con garanzia d'impiego derivante dal piano sociale attuale	- Pensionamento anticipato a 62 anni con versamento nella CP e rendita transitoria (avente durata limitata fino al 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Prosegue la regolamentazione attuale. - Dalla data di validità del nuovo piano sociale, il versamento nella CP per le donne sarà portato al livello di quello degli uomini (max 36 x 1'700.00).
Durata di validità del nuovo piano sociale	- In funzione del CCL mantello fino a fine 2020	<ul style="list-style-type: none"> - La durata di validità non è collegata alla validità del CCL mantello. - Almeno 4 anni.

23.8.2019