

# CCL mantello

Valido dal 1° gennaio 2025

Stato al 1° gennaio 2025



In collaborazione con:





**La Posta Svizzera SA**  
Wankdorffallee 4  
3030 Berna



**syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione**  
Monbijoustrasse 33  
Casella postale  
3001 Berna



**transfair – Il sindacato**  
Hopfenweg 21  
Casella postale  
3000 Berna 14

# Indice

|   | Pagina    |
|---|-----------|
| <b>Disposizioni e principi generali</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1 Premessa</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2 Campo di applicazione e parti</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1 Campo di applicazione aziendale   | 6         |
| 2.2 Campo di applicazione personale   | 7         |
| 2.3 Denominazioni delle parti   | 7         |
| <b>3 Principi della politica del personale</b>                                  | <b>8</b>  |
| <b>4 Principi del partenariato sociale</b>                                      | <b>10</b> |
| <b>Disposizioni normative</b>   | <b>11</b> |
| <b>5 Disposizioni contrattuali sovraordinate</b>                                | <b>11</b> |
| 5.1 Validità  | 11        |
| 5.2 Rapporto con i CCL aziendali  | 11        |
| 5.3 Salario   | 11        |
| 5.4 Parità salariale  | 11        |
| 5.5 Tempo di lavoro   | 12        |
| 5.6 Parità di trattamento   | 12        |
| 5.7 Personale anziano e di lunga data   | 12        |
| 5.8 Personale a prestito  | 13        |
| 5.9 Persone in formazione   | 13        |
| 5.10 Protezione della personalità   | 13        |
| 5.11 Protezione della salute  | 14        |
| 5.12 Equilibrio tra lavoro e vita privata                                       | 14        |
| 5.13 Sostegno nell'assistenza dei congiunti                                     | 14        |
| 5.14 Previdenza professionale   | 14        |
| 5.15 Perfezionamento  | 15        |
| 5.16 Colloquio annuale  | 15        |
| 5.17 Computabilità della durata del servizio                                    | 15        |
| 5.18 Protezione dei dati e sorveglianza elettronica                             | 15        |
| 5.19 Telelavoro   | 16        |
| 5.20 Controversie tra il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici | 16        |
| 5.21 Disdetta abusiva   | 17        |
| 5.22 Piano sociale  | 17        |

|  | Pagina    |
|--|-----------|
| <b>Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni</b>                                       | <b>18</b> |
| <b>6 Trattative salariali</b>  | <b>18</b> |
| <b>7 Partecipazione</b>  | <b>19</b> |
| 7.1 In generale  | 19        |
| 7.2 I soggetti della partecipazione  | 19        |
| 7.3 Gradi di partecipazione  | 19        |
| 7.4 Materie, gradi e livelli di partecipazione   | 20        |
| <b>8 Diritti e doveri delle associazioni dei lavoratori<br/>    contraenti e dei loro organi</b> | <b>23</b> |
| 8.1 Congedo sindacale  | 23        |
| 8.2 Protezione dei membri degli organi   | 23        |
| 8.3 Principi per la riscossione e l'utilizzo dei contributi alle spese d'esecuzione              | 24        |
| 8.4 Manifestazioni, accesso agli edifici   | 25        |
| 8.5 Contenuti della comunicazione e mezzi di comunicazione                                       | 25        |
| 8.6 Altre regolamentazioni di diritti e doveri   | 25        |
| <b>9 Esecuzione del CCL mantello e dei CCL aziendali</b>   | <b>26</b> |
| 9.1 Principi   | 26        |
| 9.2 Commissione per l'esecuzione del CCL   | 26        |
| 9.3 Ufficio di mediazione  | 27        |
| <b>10 Collaborazione e risoluzione dei conflitti nel<br/>    partenariato sociale</b>            | <b>28</b> |
| 10.1 CoSpe Gruppo  | 28        |
| 10.2 CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative                              | 29        |
| <b>11 Commissione paritetica di conciliazione (CPC)</b>  | <b>30</b> |
| 11.1 Composizione  | 30        |
| 11.2 Competenza  | 30        |
| 11.3 Procedura   | 31        |
| 11.4 Costi   | 32        |
| 11.5 Regolamento   | 32        |
| <b>12 Pace del lavoro e disponibilità al negoziato</b>   | <b>33</b> |
| 12.1 Pace del lavoro   | 33        |
| 12.2 Disponibilità al negoziato  | 33        |
| <b>13 Periodo di validità</b>  | <b>34</b> |

# Disposizioni e principi generali

## 1 Premessa

La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair convengono sul seguente contratto di lavoro mantello (CCL mantello), il quale disciplina le disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni, le disposizioni contrattuali sovraordinate di carattere normativo nonché la collaborazione tra le parti contraenti.

## 2 Campo di applicazione e parti

### 2.1 Campo di applicazione aziendale

<sup>1</sup> Il seguente CCL mantello si applica a «La Posta Svizzera SA» e alle rispettive società del gruppo che in un CCL aziendale negoziato separatamente hanno dichiarato il presente CCL mantello come parte integrante o vi hanno aderito direttamente. Si tratta di:

- Posta CH SA (CCL Posta CH)
- Posta CH Rete SA (CCL Posta CH)
- Posta CH Comunicazione SA (CCL Posta CH)
- PostFinance SA
- AutoPostale SA
- Posta Immobili Management e Servizi SA
- notime (Schweiz) AG
- PostLogistics SA
- Presto Presse-Vertriebs AG

<sup>2</sup> Al presente contratto possono aderire volontariamente ulteriori società del gruppo «La Posta Svizzera SA» con sede in Svizzera.

<sup>3</sup> Qualora la Posta ceda la maggioranza delle azioni a una società che non è dotata di un CCL aziendale, tale società è esclusa con effetto immediato dal campo di applicazione del presente CCL mantello. Se invece la società è dotata di un CCL aziendale, si applica quanto disposto da quest'ultimo in merito al continuato assoggettamento al CCL.

<sup>4</sup> Le organizzazioni dei lavoratori contraenti hanno il diritto di esigere trattative in vista di un CCL aziendale per ciascuna società del gruppo.

## **2.2 Campo di applicazione personale**

Il presente CCL mantello si applica al personale delle società soggette al contratto. Sono esclusi dal campo di applicazione i collaboratori / le collaboratrici con un contratto di lavoro per quadri, il personale addetto alle vendite con salario variabile e, in generale, gli stagisti / le stagiste.

## **2.3 Denominazioni delle parti**

Le parti contraenti del presente CCL mantello sono denominate nel prosieguo «parti contraenti». Le parti contraenti dei rispettivi CCL aziendali nelle società aderenti sono denominate «parti del CCL». Nel prosieguo le società del gruppo aderenti al presente CCL mantello sono denominate società del gruppo, a prescindere che abbiano adottato o meno un CCL aziendale. Nel loro insieme le parti contraenti, le parti del CCL e le società del gruppo aderenti sono denominate «parti sociali». La parte denominata «datore di lavoro» designa via via il datore di lavoro diretto nell'ambito del rapporto di lavoro individuale.

### 3 Principi della politica del personale

<sup>1</sup> «La Posta Svizzera SA» (di seguito detta, per brevità, la Posta) si attiene ai principi della politica del personale illustrati di seguito. Tutti i principi si applicano alle società del gruppo soggette al presente contratto purché essi risultino utili e rilevanti nello specifico settore e nel particolare contesto.

<sup>2</sup> La Posta si assume la propria responsabilità sociale sia come istituzione di rilevanza sistemica in Svizzera sia come datore di lavoro.

<sup>3</sup> La Posta si impegna a creare un ambiente lavorativo moderno e innovativo che sia al contempo esigente ma stimolante. A tali collaboratori / collaboratrici è in grado di offrire numerosi settori professionali e una vasta gamma di opportunità di sviluppo. Questo fa della Posta uno dei datori di lavoro più interessanti in Svizzera in ambiti fondamentali.

<sup>4</sup> In quanto datore di lavoro socialmente responsabile, la Posta offre ai propri collaboratori / alle proprie collaboratrici condizioni d'impiego eque, interessanti e sostenibili dal punto di vista economico. Allo stesso tempo, si accerta di restare competitiva e di poter continuare ad agire con spirito imprenditoriale. La Posta adempie alla sua responsabilità sociale anche per quanto riguarda il tema dell'inclusione. È all'avanguardia in tematiche quali la prevenzione in ambito sanitario, l'impiegabilità sul mercato e le questioni sociali.

<sup>5</sup> Il successo della Posta è il frutto della produttività e della forza innovativa delle molte persone che per essa lavorano. La conciliabilità fra lavoro e vita privata in tutte le fasi della vita è un fondamento importante per la Posta. A tal proposito crea interessanti condizioni quadro, sostiene la diversità e impedisce la discriminazione.

<sup>6</sup> Alle persone responsabili spetta una responsabilità particolare all'interno della Posta, in quanto creano le condizioni quadro per una collaborazione ottimale e insieme al personale garantiscono sviluppo e orientamento al futuro.

<sup>7</sup> La Posta si impegna a promuovere le giovani leve in numerose categorie professionali fornendo così un contributo significativo alla formazione professionale in Svizzera. Forma apprendisti / apprendiste e consente ai giovani adulti di entrare nel mondo del lavoro.

<sup>8</sup> L'apprendimento continuo e la capacità di acquisire nuove competenze sono essenziali per la Posta in quanto azienda nonché per i suoi collaboratori / le sue collaboratrici. In tal senso, la Posta punta su uno sviluppo lungimirante del proprio personale. Incoraggia i collaboratori / le collaboratrici ad assumersi la responsabilità individuale del proprio rendimento e della propria impiegabilità sul mercato con programmi di sviluppo e perfezionamento flessibili e mirati.

<sup>9</sup> La Posta si impegna a favore di soluzioni previdenziali eque e sostenibili per il suo personale e perfeziona via via la propria cassa pensioni insieme alla rappresentanza dei lavoratori / delle lavoratrici.

## 4 Principi del partenariato sociale

<sup>1</sup> Le parti sociali rispettano la libertà sindacale garantita dalla Costituzione.

<sup>2</sup> Esse si adoperano per un partenariato sociale moderno e solido, regolamentano in modo armonico il mondo del lavoro e garantiscono al personale condizioni all'avanguardia.

<sup>3</sup> Insieme definiscono condizioni quadro che consentono alla Posta e alle sue società del gruppo di conseguire un risultato economico e, al contempo, di adempiere la propria responsabilità sociale.

<sup>4</sup> Ove utile e possibile, le parti sociali si adoperano insieme per la negoziazione e l'attuazione dei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale, nonché degli analoghi standard minimi inerenti le condizioni di lavoro, così come definiti nel presente CCL mantello e nei CCL aziendali della Posta. Le parti sociali si adoperano in particolare in quei settori in cui la Posta e le sue società del gruppo rivestono un ruolo fondamentale.

<sup>5</sup> Le parti contraenti e le parti del CCL intrattengono un dialogo costante affinché sia possibile pervenire a soluzioni sostenibili che giovano alla Posta e alle sue società del gruppo, come anche ai collaboratori / alle collaboratrici. Esse discutono regolarmente delle proprie esigenze e negoziano soluzioni.

<sup>6</sup> Le parti contraenti e le parti del CCL garantiscono insieme il rispetto delle condizioni quadro in materia di diritto del lavoro e la corretta esecuzione del CCL mantello nonché dei CCL aziendali e dei piani sociali negoziati. Infine, negoziano le misure salariali.

<sup>7</sup> La Posta e le sue società del gruppo accolgono con favore l'adesione del personale alle organizzazioni dei lavoratori contraenti.

# Disposizioni normative

## 5 Disposizioni contrattuali sovraordinate

### 5.1 Validità

Le seguenti disposizioni si applicano alle società del gruppo aderenti al presente CCL mantello, a prescindere che siano dotate o meno di un CCL aziendale. La parte denominata «datore di lavoro» nel prosieguo designa via via il datore di lavoro diretto nell'ambito del rapporto di lavoro individuale.

### 5.2 Rapporto con i CCL aziendali

<sup>1</sup> Laddove sia stato stipulato un CCL aziendale, le disposizioni di quest'ultimo prevalgono sulle disposizioni del presente CCL mantello, salvo il principio della clausola più favorevole.

<sup>2</sup> In ordine alla regolamentazione del campo d'applicazione personale, prevale in ogni caso il CCL aziendale.

### 5.3 Salario

Il datore di lavoro si adopera per una politica e un sistema salariali che siano giusti e trasparenti ed anche improntati al principio dell'equità salariale e a quelli della parità di trattamento e della parità salariale. Il sistema salariale viene strutturato nell'ambito del partenariato sociale, al momento della negoziazione di un CCL aziendale. Per la determinazione del salario e la progressione salariale si tiene conto dei fattori della funzione, dell'esperienza, delle prestazioni e del mercato del lavoro.

### 5.4 Parità salariale

<sup>1</sup> Il datore di lavoro si prefigge come obiettivo quello di non consentire disparità salariali non giustificate tra i generi e di svolgere periodicamente analisi in tal senso nelle aziende con una dimensione a partire da 100 unità di personale.

<sup>2</sup> Il confronto salariale interno si basa sui criteri di Logib di volta in volta in vigore o su analoghi sistemi accreditati.

<sup>3</sup> Per lavori equivalenti i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al medesimo salario.

<sup>4</sup> L'attuazione del sistema salariale non deve produrre discriminazione.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro istituisce un ufficio neutrale di segnalazione per il controllo delle disparità salariali. La segnalazione non deve comportare svantaggi per i collaboratori / le collaboratrici.

<sup>6</sup> Il datore di lavoro può garantire la trasparenza salariale nei bandi di concorso.

## 5.5 Tempo di lavoro

<sup>1</sup> Nella gestione dei modelli di tempo di lavoro e nella pianificazione e ripartizione degli impieghi, come anche nella loro tempestiva e vincolante comunicazione, il datore di lavoro ha riguardo per lo stato di salute e la situazione personale del collaboratore / della collaboratrice.

<sup>2</sup> Se la situazione aziendale lo consente, ai collaboratori / alle collaboratrici sono concessi almeno due giorni liberi alla settimana.

<sup>3</sup> Le parti del CCL negoziano i modelli di tempo di lavoro via via possibili in un eventuale CCL aziendale.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro stabilisce il modello di tempo di lavoro applicabile ai collaboratori / alle collaboratrici.

## 5.6 Parità di trattamento

<sup>1</sup> Il datore di lavoro rispetta la parità di trattamento di tutti/e i collaboratori / le collaboratrici e promuove le pari opportunità.

<sup>2</sup> Si adopera affinché i collaboratori / le collaboratrici non vengano discriminati/e per caratteristiche personali quali ad es. cultura, provenienza, lingua, fede religiosa, orientamento sessuale, opinioni politiche, identità di genere, aspetto, stato di salute, età, stile di vita, situazione familiare o stato di gravidanza né subiscano svantaggi diretti o indiretti.

<sup>3</sup> Il divieto di discriminazione vale in particolare per la messa a concorso di posti di lavoro, l'assunzione, l'attribuzione dei compiti, l'impostazione delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e il perfezionamento, lo sviluppo del personale, la partecipazione in ambiti lavorativi e organi decisionali nonché la riassunzione, il pensionamento e il licenziamento.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro adotta misure per attuare la parità di trattamento nonché per impedire discriminazioni dirette o indirette. Le misure idonee a realizzare una effettiva parità di trattamento non rappresentano alcuna discriminazione.

<sup>5</sup> L'azienda tiene conto specialmente, e comunque nei limiti delle possibilità aziendali, delle esigenze del personale con obblighi familiari e di assistenza.

## 5.7 Personale anziano e di lunga data

<sup>1</sup> Il datore di lavoro si impegna, in base alle possibilità a sua disposizione, a configurare l'ambiente lavorativo in modo che i collaboratori / le collaboratrici possano assolvere le loro mansioni in maniera ottimale, in buon stato di salute e il più a lungo possibile, anche con l'avanzare dell'età.

<sup>2</sup> Qualora abbia intenzione di procedere alla disdetta ordinaria di un rapporto di lavoro con collaboratori / collaboratrici di età a partire da 55 anni e con almeno 6 anni di servizio, il datore di lavoro ricerca per tempo un colloquio tra il/la responsabile, la Consulenza HR e la persona interessata. In tale contesto la persona interessata viene informata e ascoltata e insieme si sondano possibilità per mantenere in essere il rapporto di lavoro. I collaboratori / le collaboratrici interessati/e possono farsi accompagnare a questo colloquio da una persona di fiducia. La decisione definitiva in merito alla disdetta spetta al superiore di livello immediatamente più elevato o alla direzione.

<sup>3</sup> I collaboratori / le collaboratrici che per ragioni di salute non sono più in grado di prestare lavoro notturno hanno diritto che si verifichi in modo benevolo il loro trasferimento a un lavoro diurno analogo e a loro confacente.

## **5.8 Personale a prestito**

Il datore di lavoro si avvale di personale a prestito laddove ciò sia opportuno per ragioni economiche e/o organizzative. Ciò accade in particolare in presenza di motivi stagionali, legati a maggiori quantitativi e causati da assenze. La colonna portante delle prestazioni fornite dal datore di lavoro è rappresentata dal personale interno.

## **5.9 Persone in formazione**

Il datore di lavoro è consapevole del suo particolare obbligo di assistenza nei confronti delle persone in formazione. Se del caso, occorre adottare regolamentazioni specifiche nei CCL aziendali.

## **5.10 Protezione della personalità**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro protegge la personalità dei collaboratori / delle collaboratrici e tiene debitamente in considerazione, in particolare, la loro salute fisica e psichica. La protezione della personalità comprende il costante il rispetto della dignità di tutti sul posto di lavoro e il contributo attivo a un clima di rispetto e tolleranza.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro vieta il mobbing e la molestia sessuale e adotta misure per tutelare il personale.

<sup>3</sup> Nel caso di un evento di mobbing o molestia sessuale, esiste la possibilità di chiedere una consulenza. I collaboratori / le collaboratrici vittime di mobbing, discriminazione o molestia che chiedono consulenza non devono per questo subire svantaggi.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro riconosce le situazioni personali di particolare difficoltà e intraprende i passi necessari per sostenere i collaboratori / le collaboratrici interessati/e.

### **5.11 Protezione della salute**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro si prende cura della salute dei collaboratori / delle collaboratrici. A tutela della salute del personale e per evitare incidenti sul lavoro e malattie professionali in seno all'azienda prende tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per esperienza, applicabili per il livello della tecnica e adeguate alle condizioni vigenti. Il datore di lavoro rispetta le particolari condizioni di protezione previste dalla legge per i giovani, le collaboratrici in stato di gravidanza e il personale con lavoro notturno continuativo.

<sup>2</sup> I collaboratori / le collaboratrici hanno l'obbligo di sostenere il datore di lavoro in questo ambito e di utilizzare i dispositivi di sicurezza e gli equipaggiamenti di protezione nonché di rispettare le regole generalmente riconosciute.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro informa e ascolta il personale per tutte le questioni che riguardano la sicurezza sul lavoro e la tutela dei lavoratori.

<sup>4</sup> Per ottemperare a questi obblighi, il datore di lavoro può gestire una «soluzione per gruppi di aziende» riconosciuta dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL).

### **5.12 Equilibrio tra lavoro e vita privata**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro rispetta la sfera privata del suo personale e, nei limiti di quanto gli è possibile, contribuisce alla conciliabilità fra lavoro e altri ambiti della vita.

<sup>2</sup> Particolare attenzione viene prestata a far sì che gli impieghi di lavoro siano per i collaboratori / le collaboratrici pianificabili e conciliabili con settori di attività diversi. In tale ottica, specialmente gli impieghi con breve preavviso e non comunicati anticipatamente devono svolgersi solo con l'approvazione del personale.

### **5.13 Sostegno nell'assistenza dei congiunti**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro sostiene i collaboratori / le collaboratrici che hanno obblighi di assistenza in ambito familiare o verso persone prossime nell'esercizio di tali obblighi, nella misura in cui ciò sia possibile per l'azienda.

<sup>2</sup> Il sostegno può avvenire tra l'altro nell'ambito della pianificazione degli impieghi di lavoro, della modifica del grado di occupazione e/o della concessione di congedi non retribuiti.

### **5.14 Previdenza professionale**

Per quanto riguarda la previdenza professionale, il datore di lavoro fa in modo di individuare soluzioni previdenziali che tengano conto delle specifiche particolarità del suo contesto aziendale concreto.

### **5.15 Perfezionamento**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro promuove adeguatamente il perfezionamento di tutti/e i collaboratori / le collaboratrici, entro i limiti delle sue possibilità.

<sup>2</sup> La responsabilità del perfezionamento professionale compete congiuntamente ai collaboratori / alle collaboratrici e al datore di lavoro.

<sup>3</sup> I perfezionamenti ordinati dal datore di lavoro vengono integralmente considerati come tempo di lavoro e vengono finanziati.

### **5.16 Colloquio annuale**

Se lo desidera, ogni collaboratore / collaboratrice ha diritto almeno una volta all'anno a un colloquio che riguardi il suo sviluppo professionale personale, la collaborazione e il rendimento individuale sul lavoro. Regolamentazioni più precise possono essere stabilite nell'ambito dei CCL aziendali.

### **5.17 Computabilità della durata del servizio**

<sup>1</sup> In caso di partenza di un collaboratore / una collaboratrice da una società del gruppo soggetta al presente CCL mantello e qualora tale collaboratore / collaboratrice, entro un anno, sia reintegrato/a in una società del gruppo sempre soggetta al presente CCL mantello, la durata del servizio raggiunta fino alla partenza viene computata integralmente.

<sup>2</sup> In caso di un'interruzione fino a tre anni per genitorialità, gli anni di servizio anteriori a quest'ultima sono computati analogamente all'art. 1.

### **5.18 Protezione dei dati e sorveglianza elettronica**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro tratta i dati personali dei collaboratori / delle collaboratrici in conformità alle disposizioni di legge in materia. In particolare, egli adotta le misure tecniche e organizzative necessarie a proteggere i dati personali dei collaboratori / delle collaboratrici dall'accesso non autorizzato e dall'indebita comunicazione a terzi.

<sup>2</sup> Per il trattamento, la conservazione e la registrazione di dati personali il datore di lavoro può coinvolgere terzi che trattano i dati esclusivamente secondo le istruzioni impartite dal datore di lavoro. Il datore di lavoro trasmette a terzi l'obbligo di rispettare tutte le disposizioni in materia di protezione dei dati. Tali terzi possono essere anche domiciliati all'estero.

<sup>3</sup> La comunicazione dei dati personali a terzi ai fini di un autonomo trattamento da parte di questi avviene soltanto ove vi sia una relativa base legale oppure ove la persona interessata abbia dato il proprio consenso sulla base di una preventiva informazione.

<sup>4</sup> I collaboratori / le collaboratrici sono tenuti/e a mettere a disposizione del datore di lavoro tutti i dati personali necessari ai fini del rapporto di lavoro e a rendere noti gli eventuali cambiamenti.

<sup>5</sup> I collaboratori / le collaboratrici o una persona munita della debita procura hanno il diritto di consultare i dati personali che li riguardano e di chiedere la rettifica di eventuali errori ivi contenuti.

<sup>6</sup> Il datore di lavoro, nell'osservanza delle disposizioni di legge, può impiegare strumenti elettronici, nello specifico per il monitoraggio dei processi, per il controllo del rendimento o della qualità, o a scopi di formazione. A tal proposito deve attenersi in particolare al principio della proporzionalità e ai limiti di cui all'art. 328 CO e all'art. 26 OLL 3.

<sup>7</sup> Per quanto concerne l'utilizzo di sistemi specifici di intelligenza artificiale impiegati ai fini di un processo decisionale automatizzato del datore di lavoro, vengono sentite le associazioni dei lavoratori contraenti. I collaboratori / le collaboratrici hanno il diritto di far riesaminare la decisione automatizzata da una persona fisica, laddove non abbia preventivamente dichiarato il suo esplicito consenso in merito.

### 5.19 **Telelavoro**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro offre a gruppi definiti di collaboratori / collaboratrici la possibilità di lavorare temporaneamente dal proprio domicilio o presso sedi alternative.

<sup>2</sup> Il telelavoro è prestato su base volontaria e richiede l'approvazione del/della responsabile. Si esclude qualunque obbligo come anche qualunque diritto garantito al telelavoro.

<sup>3</sup> Il telelavoro è ammesso senza una convenzione scritta individuale. Nell'organizzare il telelavoro il datore di lavoro si attiene ad opportune regolamentazioni per le quali vengono sentite le associazioni dei lavoratori.

<sup>4</sup> Tali regolamentazioni fanno salvo il diritto del datore di lavoro ad assegnare temporaneamente un luogo d'impiego diverso dal luogo di lavoro.

### 5.20 **Controversie tra il datore di lavoro e i collaboratori / le collaboratrici**

<sup>1</sup> In caso di controversie con il datore di lavoro, i collaboratori / le collaboratrici possono in ogni momento fare ricorso a una persona di fiducia. La possibilità del ricorso a una persona di fiducia non ha alcuna conseguenza sull'attuazione e sull'effetto di una misura di diritto del lavoro.

<sup>2</sup> Per controversie tra il datore di lavoro e singoli/e collaboratori/collaboratrici sono competenti i tribunali civili ordinari.

## 5.21 Disdetta abusiva

<sup>1</sup> Oltre a quanto previsto dall'art. 336 CO ovvero per darne concretizzazione, una disdetta si considera abusiva anche quando

- a. avviene a causa dell'appartenenza a un organo di partecipazione aziendale o a un organo nazionale delle associazioni dei lavoratori contraenti;
- b. avviene a causa della partecipazione a un'azione sindacale legittima;
- c. avviene a causa dell'età della persona interessata.

<sup>2</sup> Se una disdetta abusiva per appartenenza a un organo di partecipazione aziendale o a un organo nazionale delle associazioni dei lavoratori contraenti è accertata da un giudice, il datore di lavoro è tenuto a pagare un indennizzo per disdetta abusiva che può arrivare a dodici mensilità. L'importo dell'indennizzo è stabilito dal giudice previo apprezzamento di tutte le circostanze.

<sup>3</sup> Se non viene adempiuto l'obbligo di audizione di cui all'art. 8.2, una disdetta si considera in ogni caso abusiva ed è dovuto un indennizzo pari a dodici salari mensili. In tale eventualità è escluso ogni più ampio indennizzo per disdetta abusiva.

## 5.22 Piano sociale

Nel caso di riorganizzazioni che comportano lo scioglimento di almeno 30 rapporti di lavoro, le associazioni dei lavoratori contraenti possono esigere trattative in merito a un piano sociale, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda.

# Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

## 6 Trattative salariali

<sup>1</sup> Salvo diversamente concordato, nelle società per le quali è stato stipulato un CCL aziendale si svolgono annualmente trattative salariali tra le parti del CCL.

<sup>2</sup> Le trattative salariali hanno l'obiettivo di regolamentare la progressione salariale dei collaboratori / delle collaboratrici alla luce del contesto macro-economico e della situazione economica del datore di lavoro. Le parti hanno altresì l'obiettivo di negoziare una modalità di ripartizione che contribuisca in maniera fondamentale a promuovere l'equità salariale.

<sup>3</sup> I criteri per le trattative salariali sono costituiti in particolare da

- la situazione economica della rispettiva società del gruppo;
- l'andamento della produttività;
- confronti con imprese concorrenti;
- l'evoluzione del costo della vita.

<sup>4</sup> Per la stima del costo della vita si adotta come base l'indice nazionale dei prezzi al consumo (aggiornato ogni volta a novembre rispetto allo stesso mese dell'anno precedente); si tiene conto altresì del valore che nell'indice dei premi dell'assicurazione malattie (IPAM, aggiornato a novembre) è detto «Incidenza dell'evoluzione dei premi sulla crescita del reddito disponibile».

<sup>5</sup> Per quanto riguarda la situazione economica dell'azienda, si utilizza il risultato del terzo trimestre rispetto all'anno precedente.

<sup>6</sup> I suddetti criteri non determinano le misure salariali, bensì vengono impiegati ai fini di una valutazione complessiva come base per le trattative.

<sup>7</sup> Le scadenze applicabili sono:

- entro il 10 novembre il datore di lavoro presenta le informazioni rilevanti sull'andamento degli affari e sulla produttività;
- entro il 6 dicembre le associazioni dei lavoratori presentano le loro richieste al datore di lavoro.

<sup>8</sup> Le misure salariali sono generalmente attuate con il salario di aprile dell'anno successivo.

<sup>9</sup> Un CCL aziendale può, in casi giustificati, prevedere altre regolamentazioni inerenti i criteri e le scadenze.

## 7 Partecipazione

### 7.1 In generale

<sup>1</sup> I seguenti diritti di partecipazione che vanno oltre quanto disposto dalla Legge sulla partecipazione valgono per le società che hanno stipulato un CCL aziendale.

<sup>2</sup> Le parti contraenti e le parti del CCL promuovono la partecipazione del personale contribuendo così a un sereno clima in azienda. Esse danno applicazione alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro.

<sup>3</sup> Le parti contraenti, le parti del CCL e le commissioni del personale (CoPe) intendono avvalersi dell'intelligenza collettiva a beneficio dei collaboratori / delle collaboratrici, attraverso una cultura improntata al dialogo collaborativo e alla trattativa.

### 7.2 I soggetti della partecipazione

<sup>1</sup> Le competenze e le responsabilità sono ripartite tra le associazioni dei lavoratori contraenti e le CoPe come illustrato di seguito:

- a. le parti contraenti e le parti del CCL sono le une la controparte delle altre nell'ambito dei colloqui e delle trattative su materie di partecipazione strategiche e rilevanti per il CCL;
- b. le CoPe sono interlocutrici per i temi operativi che producono effetti sul personale. Sono fatte salve le disposizioni di legge (Legge sulla partecipazione, Codice delle obbligazioni, Legge sul lavoro).

<sup>2</sup> Allo scopo di concordare i vari livelli di partecipazione, alle associazioni dei lavoratori contraenti vengono forniti i dati di contatto dei membri eletti delle CoPe, purché questi ultimi vi acconsentano.

<sup>3</sup> Costituzione, quorum, compiti delle CoPe ecc. devono essere disciplinati in una convenzione frutto della negoziazione nell'ambito del partenariato sociale e denominata «Regolamento CoPe».

<sup>4</sup> I tempi di esonero dal lavoro per le attività svolte nelle CoPe sono disciplinati nei CCL aziendali.

### 7.3 Gradi di partecipazione

<sup>1</sup> Esistono vari gradi di partecipazione:

- a. informazione (livello 1): le associazioni dei lavoratori contraenti / le CoPe hanno diritto a un'informazione tempestiva ed esaustiva;
- b. audizione (livello 2): le associazioni dei lavoratori contraenti / le CoPe vengono ascoltate prima della decisione definitiva. Se le proposte non vengono tenute in considerazione, l'atteggiamento di rifiuto va motivato oralmente oppure, su richiesta, per iscritto;

c. cogestione (livello 3): le parti del CCL ovvero l'azienda e le CoPe interessate adottano una decisione all'unanimità.

<sup>2</sup> Il tipo di diritti di partecipazione dipende dalla rispettiva materia della partecipazione.

#### 7.4 Materie, gradi e livelli di partecipazione

Le associazioni dei lavoratori contraenti e/o le CoPe godono di diritti di partecipazione soprattutto nelle seguenti materie:

| Materia della partecipazione   | Associazioni dei lavoratori contraenti | Commissioni del personale |
|--|--|---------------------------|
| Corresponsione di indennità speciali per intere categorie di personale   | 2                                      | –                         |
| Regolamentazione dei «contributi alle spese d'esecuzione»  | 3                                      | –                         |
| Regolamentazione della custodia dei figli complementare alla famiglia  | 2                                      | –                         |
| Condizioni d'impiego per il personale in formazione  | 2                                      | –                         |
| Cambiamento dalla settimana lavorativa di cinque giorni alla settimana lavorativa di sei giorni o alla settimana lavorativa alternata di cinque/sei giorni, laddove il cambiamento riguardi almeno 31 collaboratori/collaboratrici | 2                                      | 2                         |
| Ristrutturazioni/riorganizzazioni, incl. cambiamenti di sedi, che riguardino almeno 31 collaboratori/collaboratrici  | 2                                      | 2                         |
| Trasferimento di un'azienda o di un ramo aziendale a terzi, fusioni e acquisizioni, outsourcing  | 2                                      | 2                         |
| Accordo sulle regolamentazioni in materia di durata del lavoro specifiche delle unità, se per disposizione di legge sono di competenza delle commissioni del personale   | 2                                      | 2                         |
| Applicazione del regolamento sulle spese contenuto nel CCL   | 2                                      | 1                         |
| Disposizioni d'applicazione [disposizioni per HR Personale]  | 1                                      | 1                         |
| Strategia del gruppo Posta   | 1                                      | 1                         |
| Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro per il personale soggetto al CCL   | 3                                      | –                         |

| Materia della partecipazione   | Associazioni dei lavoratori contraenti       | Commissioni del personale |
|--|--|---------------------------|
| Regolamento della CoPe (incl. regolamento elettorale)  | 3  | 2                         |
| Condizioni d'impiego minime per subappaltatori   | 2  | -                         |
| Introduzione di sistemi di premio e incentivazione   | 2  | -                         |
| Regolamentazione delle commissioni specializzate (CoSpe)   | 3  | -                         |
| Regolamentazioni inerenti il congedo sindacale   | 3  | -                         |
| Inquadramenti delle funzioni   | 1  | -                         |
| Trasferimenti di rami di azienda secondo gli articoli 333 e 333a cpv. 1 CO   | -  | 1                         |
| Trasferimenti di rami di azienda secondo gli articoli 333 e 333a cpv. 2 CO   | -  | 2                         |
| Licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 335d-335g CO  | -  | 2                         |
| Adesione a un istituto di previdenza professionale e risoluzione di un contratto di adesione   | 3<br>[se la CP è nominata nel CCL aziendale] | 3                         |
| Spostamento lavoro diurno e serale   | -  | 3                         |
| Offerta di formazione e perfezionamento aziendale se riguardante la sicurezza sul lavoro e/o la protezione della salute  | -  | 2                         |
| Pianificazione e progettazione dei locali di soggiorno e di pausa, nonché dell'ambiente di lavoro per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute                     | -  | 2                         |
| Questioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la prevenzione di infortuni e malattie professionali   | -  | 2                         |
| Questioni concernenti la tutela della salute   | -  | 2                         |
| Organizzazione della durata del lavoro e pianificazione della griglia oraria   | -  | 2                         |
| Provvedimenti previsti in caso di lavoro notturno (sicurezza del tragitto casa-lavoro, organizzazione del trasporto, luoghi di riposo e possibilità di ristorazione nonché custodia dei figli) | -  | 2                         |
| Diritto a essere informati in tempo utile e in modo dettagliato su tutte le questioni di cui deve essere a conoscenza affinché possa adempiere correttamente ai propri compiti                 | -  | 1                         |

| Materia della partecipazione   | Associazioni dei lavoratori contraenti | Commissioni del personale                    |
|--|--|--|
| Almeno una volta all'anno diritto a essere informati degli effetti dell'andamento degli affari sull'occupazione e sugli occupati   | –                                      | 1  |
| Informazione riguardo a eventuali ispezioni delle autorità d'esecuzione secondo l'art. 71 OLL1. Su richiesta della CoPe, partecipazione in forma appropriata alle loro inchieste e ispezioni aziendali | –                                      | 1  |
| Lievi deroghe alle disposizioni di legge o a un'ordinanza (art. 28 LL)   | –                                      | 1  |
| Materie della partecipazione come da LDL/OLDL  | –                                      | A seconda della materia della partecipazione |

## **8 Diritti e doveri delle associazioni dei lavoratori contraenti e dei loro organi**

### **8.1 Congedo sindacale**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro consente ai suoi collaboratori / alle sue collaboratrici di godere di un congedo sindacale al fine di assolvere i loro compiti in seno agli organi regionali e nazionali delle associazioni dei lavoratori (ad es. comitato aziendale o di categoria, comitati di sezione, gruppi di lavoro regionali, delegazioni negoziali ecc.) e partecipare alle connesse iniziative di formazione e perfezionamento.

<sup>2</sup> In caso di partecipazione a trattative / riunioni con il datore di lavoro, viene computato il tempo effettivo incluso l'eventuale viaggio, mentre in caso di ulteriori assenze per motivi sindacali viene computato il tempo di lavoro nominale giornaliero.

<sup>3</sup> Le associazioni dei lavoratori sono responsabili di un impiego commisurato di congedi sindacali. Il datore di lavoro garantisce che i congedi sindacali richiesti per tempo siano in linea di principio concessi.

<sup>4</sup> Se necessario, il numero massimo di giorni di congedo concessi alle associazioni dei lavoratori per tutte le organizzazioni può essere negoziato e stabilito in seno alle CoSpe delle società del gruppo e delle grandi unità organizzative; in caso di mancato accordo la competenza spetta alla CoSpe Gruppo.

<sup>5</sup> Laddove siano pattuiti dei contingenti, il datore di lavoro produce trimestralmente un reporting.

<sup>6</sup> Eventuali regolamentazioni sul godimento individuale del congedo sindacale possono essere concretizzate nello specifico CCL aziendale.

<sup>7</sup> Il datore di lavoro fa in modo che i congedi sindacali siano consentiti e adeguati ad eventuali obiettivi di produttività, qualora le assenze per motivi di attività sindacale producano un impatto su questi ultimi.

### **8.2 Protezione dei membri degli organi**

<sup>1</sup> I membri di una commissione del personale, i rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di fondazione della cassa pensioni e i collaboratori / le collaboratrici membri di un comitato aziendale o di categoria di un'associazione dei lavoratori contraente e che sono stati comunicati in quanto tali al datore di lavoro, non possono essere licenziati né subire altri svantaggi a causa della loro regolare attività per i suddetti organi.

<sup>2</sup> In linea di principio, i collaboratori / le collaboratrici indicati/e al capoverso 1 sono protetti/e anche da un licenziamento per motivi economici o aziendali. Il licenziamento è possibile unicamente nei seguenti casi:

- per motivi di rendimento o condotta;
- in caso di chiusura di intere sezioni (mancanza di mansioni) dopo aver verificato posti di lavoro alternativi;
- in caso di altre ristrutturazioni se si dimostra che per un periodo di tempo prolungato il rendimento della persona è stato inferiore alla media.

<sup>3</sup> Se nei suddetti casi intende procedere al licenziamento di un membro di un organo, il datore di lavoro deve preventivamente informarne il membro interessato e sentirlo. Su richiesta della persona interessata, il datore di lavoro informa l'associazione dei lavoratori a cui egli/ella appartiene e la coinvolge. In questo caso il datore di lavoro e l'associazione dei lavoratori decidono se si deve dichiarare la disdetta oppure se è possibile rinunciarvi. In mancanza di un accordo, il caso viene giudicato in seno alla CoSpe Gruppo e laddove nemmeno questa riesca ad accordarsi, si applica la decisione del datore di lavoro.

<sup>4</sup> Nell'eventualità in cui la persona interessata non desideri alcuna informazione delle associazioni dei lavoratori e/o non richieda che vengano coinvolte queste ultime né la CoSpe, il datore di lavoro può sciogliere il rapporto lavorativo una volta che abbia proceduto all'informazione e all'audizione.

### **8.3 Principi per la riscossione e l'utilizzo dei contributi alle spese d'esecuzione**

<sup>1</sup> I contributi alle spese d'esecuzione sono riscossi soltanto in quelle società per le quali è stato stipulato un CCL aziendale.

<sup>2</sup> Le parti del CCL stabiliscono l'importo dei contributi alle spese d'esecuzione nello stesso CCL aziendale.

<sup>3</sup> I contributi alle spese d'esecuzione riscossi sono versati in un apposito fondo gestito dalla «commissione paritetica contributo alle spese d'esecuzione».

<sup>4</sup> Attraverso il fondo dei contributi vengono finanziate spese aventi una connessione diretta con la formazione e il perfezionamento, l'esecuzione nazionale e regionale e l'implementazione del presente contratto e dei relativi CCL aziendali, nonché con la rappresentanza collettiva di interessi dei collaboratori / delle collaboratrici.

<sup>5</sup> Se a una società si applicano i contributi alle spese d'esecuzione in forza di un CCL dichiarato di obbligatorietà generale, le parti sociali si assicurano che il personale non debba versare doppi contributi.

<sup>6</sup> La «commissione paritetica contributo alle spese d'esecuzione» è composta dalle rappresentanze delle parti contraenti: due membri sono nominati dal datore di lavoro, mentre le associazioni dei lavoratori contraenti nominano un membro ciascuna. Essa svolge i suoi compiti in modo indipendente conformemente a un suo statuto e decide sull'utilizzo di un eventuale patrimonio residuo al momento della risoluzione del fondo.

<sup>7</sup> La commissione paritetica nomina l'ufficio di revisione.

#### **8.4 Manifestazioni, accesso agli edifici**

<sup>1</sup> Le manifestazioni delle associazioni dei lavoratori contraenti nell'ambito del partenariato sociale si attengono ai principi della correttezza e del decoro.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro consente alle associazioni dei lavoratori contraenti di accedere ai suoi edifici previo preavviso e nei limiti delle possibilità aziendali.

<sup>3</sup> Le associazioni dei lavoratori contraenti hanno la possibilità di presentare in maniera adeguata la loro organizzazione alle persone in formazione. L'attuazione nel concreto è disciplinata dalla CoSpe Gruppo.

<sup>4</sup> Ai fini della consulenza o dell'assistenza dei membri, è consentito l'accesso illimitato all'area pubblica, al ristorante del personale o alle sale pause al di fuori dell'area di sicurezza.

#### **8.5 Contenuti della comunicazione e mezzi di comunicazione**

<sup>1</sup> La comunicazione (procedura, contenuti, canali e mezzi di comunicazione) è concordata tra le parti sociali; tutti i soggetti si impegnano alla correttezza.

<sup>2</sup> La Posta mette a disposizione delle associazioni dei lavoratori contraenti, a livello di gruppo, canali adeguati per le loro informazioni rivolte al personale. Per la pubblicazione periodica delle informazioni (quattro volte all'anno) essa mette a loro disposizione, in particolare, anche l'accesso ai canali elettronici del datore di lavoro (ad es. banner su intranet con link alle pagine delle organizzazioni dei lavoratori).

<sup>3</sup> Le questioni inerenti la configurazione generale dei canali di comunicazione sono disciplinate in via definitiva dalla CoSpe Gruppo.

#### **8.6 Altre regolamentazioni di diritti e doveri**

Ulteriori dettagli in merito a diritti e obblighi delle associazioni dei lavoratori contraenti e dei loro organi sono disciplinati dalla commissione specializzata (CoSpe) Gruppo in un accordo integrativo.

## 9 Esecuzione del CCL mantello e dei CCL aziendali

### 9.1 Principi

<sup>1</sup> Le parti sociali garantiscono insieme il rispetto e il controllo del presente CCL mantello e dei CCL aziendali.

<sup>2</sup> Le parti contraenti e le parti del CCL garantiscono insieme il rispetto dei CCL aziendali tra loro stipulati.

<sup>3</sup> Le parti contraenti e le parti del CCL permettono eventualmente anche che l'esecuzione sia garantita, o perlomeno sostenuta, da organismi indipendenti.

### 9.2 Commissione per l'esecuzione del CCL

<sup>1</sup> La commissione per l'esecuzione del CCL si compone di due rappresentanti ciascuno per La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair. Sotto il profilo del personale presenta la stessa composizione della CoSpe Gruppo (cfr. art. 10.1).

<sup>2</sup> La commissione per l'esecuzione del CCL è responsabile di monitorare l'esecuzione del CCL mantello e dei CCL aziendali che ad esso aderiscono. In tale ruolo la commissione d'esecuzione svolge tra l'altro i compiti elencati di seguito:

- a. esame periodico dei dati di sistema e delle analisi che possono documentare il rispetto del CCL mantello e dei CCL aziendali;
- b. eventuale svolgimento di controlli sul posto laddove si può prevedere il coinvolgimento e/o la delega della verifica a specialisti/specialiste;
- c. annuale definizione di verifiche separate che possono riferirsi a determinate tematiche legate all'esecuzione del CCL oppure a determinate organizzazioni o CCL aziendali;
- d. esame dei riscontri provenienti dal lavoro di esecuzione e informazione svolto a livello nazionale e locale dalle associazioni dei lavoratori e dalla Posta nonché dei riscontri provenienti dalle commissioni del personale e/o ricezione ed evasione delle richieste di controllo e verifica dei predetti;
- e. accertamento degli inadempimenti riguardanti le regolamentazioni contenute nel CCL mantello o in uno dei CCL aziendali e avvio di misure di rettifica;
- f. controllo dell'attuazione delle rettifiche;
- g. rendicontazione annuale in merito all'esecuzione del CCL, alle decisioni, ai controlli e alle risultanze dell'attività.

<sup>3</sup> Le parti si riservano di concordare i dettagli in un regolamento.

<sup>4</sup> La commissione per l'esecuzione del CCL è dotata di una co-presidenza composta di un/una rappresentante ciascuno per La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair. La co-presidenza decide all'unanimità.

<sup>5</sup> La commissione per l'esecuzione del CCL decide a doppia maggioranza, per cui all'interno della commissione deve esservi una maggioranza assoluta nonché una maggioranza sia sul fronte delle associazioni dei lavoratori come anche su quello dei rappresentanti de La Posta Svizzera SA. La commissione d'esecuzione del CCL raggiunge il quorum soltanto se sono presenti almeno un/una rappresentante della Posta e almeno un/una rappresentante ciascuno per il sindacato syndicom e per il sindacato transfair.

<sup>6</sup> Qualora non si raggiunga la doppia maggioranza, ogni membro della commissione d'esecuzione del CCL ha facoltà di rivolgersi all'ufficio di mediazione (cfr. art. 9.3). Se non si giunge ad una soluzione nemmeno per questa via, è possibile adire direttamente come tribunale arbitrale la CPC (cfr. art. 11).

<sup>7</sup> La commissione si riunisce almeno quattro volte all'anno. Su richiesta di una delle parti contraenti è possibile convocare riunioni supplementari con breve preavviso.

### **9.3 Ufficio di mediazione**

<sup>1</sup> Le parti contraenti istituiscono insieme un ufficio di mediazione. All'unanimità nominano una persona indipendente che svolge la funzione di ufficio di mediazione.

<sup>2</sup> L'ufficio di mediazione ha il compito di elaborare una proposta di conciliazione in caso di disaccordo all'interno della commissione per l'esecuzione del CCL su questioni che riguardano l'esecuzione del CCL mantello o di un CCL aziendale.

<sup>3</sup> L'ufficio di mediazione è tenuto all'imparzialità. La procedura non ha vincoli di forma e si svolge fondamentalmente nell'oralità. Le parti possono depositare una breve memoria scritta in merito alla questione controversa.

<sup>4</sup> La proposta di conciliazione e i considerandi dell'ufficio di mediazione vengono verbalizzati e sottoposti ai membri della commissione per l'esecuzione del CCL.

<sup>5</sup> Se i membri della commissione per l'esecuzione del CCL non accettano la proposta di conciliazione come base decisionale, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione della proposta di conciliazione essi possono adire la CPC (cfr. art. 11), che in questo caso funge direttamente da tribunale arbitrale adottando una decisione definitiva.

<sup>6</sup> I costi dell'ufficio di mediazione sono interamente a carico del fondo dei contributi.

## 10 Collaborazione e risoluzione dei conflitti nel partenariato sociale

Nel quadro della collaborazione e risoluzione dei conflitti nel partenariato sociale sono istituiti i seguenti organi.

### 10.1 CoSpe Gruppo

<sup>1</sup> La commissione specializzata Gruppo (di seguito denominata «CoSpe Gruppo») è l'organo permanente supremo del partenariato sociale tra le parti contraenti.

<sup>2</sup> La CoSpe Gruppo si compone di due rappresentanti ciascuno per La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair.

<sup>3</sup> La CoSpe Gruppo ha competenza nei seguenti casi:

- a. in tutte le questioni e i conflitti relativi al partenariato sociale, salvo che il presente CCL mantello o un CCL aziendale non prevedano la competenza di altro organo;
- b. in caso di mancato accordo tra le parti del CCL in sede di trattative, in particolare in sede di trattative salariali;
- c. come organo responsabile in caso di mancata decisione da parte delle CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative (cfr. art. 10.2);
- d. in caso di conflitti tra le parti sociali sull'interpretazione e applicazione del presente CCL mantello o di un CCL aziendale, salva la competenza della commissione per l'esecuzione del CCL;
- e. per la disciplina definitiva delle questioni inerenti la configurazione generale dei canali di comunicazione.

<sup>4</sup> La CoSpe Gruppo può assegnare le questioni e i conflitti che ricadono nel suo ambito di competenza ad altro organo.

<sup>5</sup> La CoSpe Gruppo può prendere solo decisioni all'unanimità. Le decisioni sono definitive. La Posta, il sindacato syndicom e il sindacato transfair hanno un voto ciascuno. La CoSpe Gruppo raggiunge il quorum soltanto se sono presenti almeno un/una rappresentante della Posta e almeno un/una rappresentante ciascuno per il sindacato syndicom e per il sindacato transfair.

<sup>6</sup> La CoSpe Gruppo si riunisce almeno quattro volte all'anno. Su richiesta della rappresentanza di una delle parti contraenti è possibile convocare riunioni supplementari con breve preavviso.

<sup>7</sup> Le parti contraenti possono stabilire ulteriori dettagli.

## 10.2 CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative

<sup>1</sup> Le società del gruppo che aderiscono al presente contratto mediante un CCL aziendale nominano, ove opportuno, una propria CoSpe (ad es. CoSpe AutoPostale). Le grandi unità organizzative all'interno delle grandi società del gruppo possono anch'esse nominare una propria CoSpe. L'istituzione di queste CoSpe subordinate rientra nelle competenze della CoSpe Gruppo. Se in una società del gruppo o in una grande unità organizzativa non viene istituita alcuna CoSpe, la CoSpe Gruppo può assumerne le mansioni.

<sup>2</sup> Le varie CoSpe sono competenti, all'interno delle loro organizzazioni, di chiarire le questioni e i conflitti relativi al partenariato sociale.

<sup>3</sup> Nelle loro organizzazioni le CoSpe sono inoltre responsabili di monitorare e garantire l'esecuzione del CCL aziendale via via in vigore e del CCL mantello. In tale ruolo si concentrano in particolare sulle tematiche legate all'esecuzione che emergono nel contesto concreto della rispettiva organizzazione come anche sulle tematiche che l'organizzazione sottopone alla CoSpe per il tramite delle associazioni dei lavoratori o dell'organizzazione del datore di lavoro.

<sup>4</sup> Se nel corso del loro lavoro le CoSpe accertano la violazione delle regolamentazioni contenute nel CCL, spetta ai membri della specifica CoSpe intervenire con misure correttive all'interno della rispettiva organizzazione.

<sup>5</sup> Per il resto, le CoSpe sono competenti per questioni specifiche dell'organizzazione nonché in caso di conflitti nell'ambito del partenariato sociale. Le CoSpe possono inoltre assumere il ruolo di garantire i diritti di partecipazione delle associazioni dei lavoratori.

<sup>6</sup> Le CoSpe decidono all'unanimità. In caso di mancato accordo, i membri delle CoSpe delle società del gruppo possono, a seconda della specifica questione, adire la CoSpe Gruppo (per le questioni legate al partenariato sociale) oppure la commissione per l'esecuzione del CCL (per le questioni legate all'applicazione e all'esecuzione di un CCL).

<sup>7</sup> Le CoSpe delle società del gruppo si riuniscono almeno due volte all'anno. Su richiesta della rappresentanza di una delle parti del CCL è possibile convocare riunioni supplementari con breve preavviso.

<sup>8</sup> Le parti contraenti possono stabilire ulteriori dettagli.

## **11 Commissione paritetica di conciliazione (CPC)**

### **11.1 Composizione**

<sup>1</sup> La commissione paritetica di conciliazione (CPC) si compone di cinque membri, incluso/a il/la presidente. Due membri sono nominati dalla Posta, mentre il sindacato syndicom e il sindacato transfair nominano un membro ciascuno. Il/la presidente è nominato/a congiuntamente dalle parti contraenti.

<sup>2</sup> I membri della CPC non possono essere contemporaneamente collaboratori / collaboratrici della Posta o delle associazioni dei lavoratori contraenti.

### **11.2 Competenza**

<sup>1</sup> La CPC ha competenza nei seguenti casi:

- a. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo in seno alla CoSpe Gruppo nell'ambito di trattative salariali (se previsto nel CCL aziendale);
- b. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo in seno alla CoSpe Gruppo nell'ambito di altre trattative;
- c. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo in seno alla CoSpe Gruppo nell'ambito di conflitti e disaccordi tra le parti sociali;
- d. su richiesta della commissione per l'esecuzione del CCL in funzione di tribunale arbitrale per questioni riguardanti l'esecuzione del CCL, dopo che l'ufficio di mediazione (cfr. art. 9.3) previsto per tali questioni non sia riuscito nella conciliazione;
- e. per ulteriori questioni e conflitti che siano stati assegnati all'unanimità dalla CoSpe Gruppo;
- f. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo della commissione paritetica contributo alle spese d'esecuzione relativamente all'utilizzo del fondo di contributi.

<sup>2</sup> Qualora un CCL rilevante per una procedura si estingua senza che sia stipulato un CCL successivo, la CPC porta a compimento la procedura in sospeso.

### 11.3 Procedura

<sup>1</sup> La CPC cerca di condurre, con una procedura rapida e semplice, a una composizione tra le parti.

<sup>2</sup> La procedura viene avviata con il ricevimento, da parte della parte convenuta / delle parti convenute, di una domanda scritta motivata. Una copia della domanda deve essere contemporaneamente notificata a tutte le altre parti. Gli atti devono essere trasmessi alla presidenza della CPC dalla parte convenuta / dalle parti convenute, entro 14 giorni civili dal ricevimento della domanda.

<sup>3</sup> Tutte le parti devono presentare e motivare le loro richieste entro 14 giorni civili dal ricevimento della domanda.

<sup>4</sup> Le parti hanno facoltà di dichiarare la desistenza anticipata in relazione a una procedura. In tale ipotesi, non sono più parte processuale e perdono il diritto di impugnare la decisione adottata dalla CPC dichiarandosi disposti ad accettare qualunque esito della procedura.

<sup>5</sup> La CPC invita le parti della procedura a un'udienza e le ascolta. Tutti i mezzi di prova devono essere presentati al più tardi all'udienza.

<sup>6</sup> La CPC, entro due mesi dall'avvio della procedura, deve trasmettere alle parti della procedura una proposta di soluzione scritta oppure, su richiesta di tutte le parti, decidere in modo definitivo.

<sup>7</sup> In caso di domande della commissione per l'esecuzione del CCL, la CPC funge in ogni caso da tribunale arbitrale e decide in modo definitivo (cfr. art. 11.2 lett. d).

<sup>8</sup> Sia le proposte di soluzione che le decisioni della CPC richiedono la maggioranza dei voti di tutti i membri della commissione. Per il quorum è necessaria la presenza di tutti i membri. In caso di impedimento di un membro deve essere nominato un membro supplente. Con la nomina di un membro supplente la procedura riprende senz'altro il suo corso; gli atti procedurali fino allora compiuti non vengono ripetuti. Per la nomina di un membro supplente si applica l'art. 11.1.

<sup>9</sup> Durante una procedura dinanzi alla CPC deve essere evitato un confronto in pubblico.

<sup>10</sup> La procedura dinanzi alla CPC è gratuita e i costi della CPC vengono sostenuti congiuntamente dalle parti della procedura (conformemente all'art. 11.4). Ciascuna parte si fa carico, inoltre, delle spese di parte spettanti.

<sup>11</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del Codice di procedura civile svizzero in materia di procedimento arbitrale (art. 372 segg. CPC).

#### **11.4 Costi**

I costi della CPC (oneri sostenuti dai cinque membri e dal segretariato) vengono in ogni caso divisi a metà tra parte attrice e parte convenuta. In sede di calcolo della divisione dei costi la parte del datore di lavoro è comunque considerata come parte unica.

#### **11.5 Regolamento**

Le parti si riservano di concordare i dettagli in un regolamento.

## **12 Pace del lavoro e disponibilità al negoziato**

### **12.1 Pace del lavoro**

<sup>1</sup> Per tutta la durata di validità del CCL mantello, le parti sociali si impegnano a mantenere una pace del lavoro assoluta e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere una pace del lavoro assoluta comprende anche materie che non siano regolate dal presente contratto e/o dai CCL aziendali.

<sup>2</sup> In caso di conflitti imminenti o in corso, le parti sociali si impegnano a trovare rapidamente soluzioni consensuali.

### **12.2 Disponibilità al negoziato**

<sup>1</sup> Le parti contraenti avviano dei negoziati se, ad avviso di una o più di esse, durante il periodo di validità del rapporto contrattuale risulta necessario modificare o integrare il presente CCL mantello.

<sup>2</sup> Le parti del CCL avviano dei negoziati se, ad avviso di una o più di esse, durante il periodo di validità del rapporto contrattuale risulta necessario modificare o integrare lo specifico CCL aziendale.

## 13 Periodo di validità

Il CCL mantello entra in vigore il 1° gennaio 2025 ed è valido fino al 31 dicembre 2027. Su domanda scritta di una parte, da presentarsi entro e non oltre il 30 giugno 2027, le parti negoziali possono pattuire un rinnovo di 12 o 24 mesi e/o chiedere una rinegoziazione.

**Il presente CCL viene pubblicato in tedesco, francese e italiano. Poiché le trattative si sono svolte in tedesco, la versione tedesca prevale sulle traduzioni.**

La Posta Svizzera SA  
Wankdorffallee 4  
3030 Berna

posta.ch

