

Accordo

tra

The logo for DIE POST, featuring the text "DIE POST" in a bold, black, sans-serif font, followed by a red cross symbol.

La Posta Svizzera SA

Wankdorfallee 4
3030 Berna

The logo for PostAuto, featuring a stylized black and white graphic of a person or a shape, followed by the text "PostAuto" in a bold, black, sans-serif font, and a red cross symbol.

AutoPostale SA

Engenhaldenstrasse 39
3030 Berna

e

The logo for syndicom, featuring three colored circles (black, blue, yellow) to the left of the text "syndicom" in a bold, black, sans-serif font. Below the text are four lines of smaller text in German, French, Italian, and Romansh: "GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION", "SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION", "SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE", and "SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMUNICAZIUN".

syndicom

Sindacato dei media e della comunicazione

Monbijoustrasse 33
Casella postale 6336
3001 Berna

The logo for transfair, featuring the text "transfair" in a bold, black, sans-serif font, with a stylized human figure above the "r". Below the text is the tagline "eigenständig. mutig. persönlich." in a smaller, black, sans-serif font.

Sindacato transfair

Hopfenweg 21
Casella postale
3000 Berna 14 BE

concernente i

**Valori di riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'impiego
per gli imprenditori di AutoPostale (IA).**

1. Premessa

In tutta la Svizzera gran parte delle linee di AutoPostale (di seguito IA) viene gestita dagli imprenditori di AutoPostale. AutoPostale assegna agli IA l'incarico di fornire servizi nell'ambito del traffico regionale viaggiatori. BUS CH funge da associazione degli IA ed è l'interlocutore per AutoPostale nei confronti degli IA che gestiscono linee di AutoPostale.

In passato AutoPostale e le sue parti sociali, il sindacato syndicom e il sindacato transfair per il personale conducente degli IA avevano definito condizioni per il personale conducente degli IA che erano progressive, socialmente responsabili e in linea con quelle di AutoPostale. AutoPostale si era impegnata a intercedere presso gli IA affinché rispettassero le condizioni d'impiego normative concordate tra le parti sociali. In caso contrario, sono state adottate le opportune misure.

Le parti sociali sono concordi sul fatto che la struttura descritta sopra debba essere modificata. Si auspica un partenariato sociale diretto tra BUS CH, syndicom e transfair. Tale partenariato deve essere realizzato durante il periodo di validità del nuovo CCL AutoPostale. Per garantire in questa fase che anche gli IA – nella misura in cui forniscono prestazioni di trasporto su incarico di AutoPostale nel traffico regionale viaggiatori con diritto di indennità – rispettino alcune disposizioni del CCL AutoPostale, le parti sociali hanno raggiunto il seguente accordo.

2. Accordo

¹ Le parti sociali si accordano su determinati valori di riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'impiego che complessivamente si applicano almeno in modo equivalente ai dipendenti degli IA se e nella misura in cui essi forniscono prestazioni su incarico di AutoPostale nel traffico regionale viaggiatori con diritto di indennità.

² I valori di riferimento stabiliti corrispondono alle disposizioni del CCL AutoPostale e sono descritti all'art. 3. Si applicano a tutti gli IA e sono applicabili ai dipendenti con salario mensile od orario.

³ AutoPostale obbliga gli IA tramite un contratto quadro separato a offrire al loro personale conducente, se e nella misura in cui essi forniscono servizi per conto di AutoPostale, condizioni d'impiego che complessivamente tengano conto dei valori di riferimento di cui all'art. 3 almeno in modo equivalente.

⁴ Ulteriori condizioni d'impiego possono essere eventualmente disciplinate negli accordi tra l'Associazione BUS CH e i sindacati. Gli IA si impegnano ad adottare i regolamenti normativi di tali accordi come parte integrante dei contratti individuali di lavoro.

⁵ Tutte le leggi applicabili e le disposizioni vincolanti del CCL dichiarate di obbligatorietà generale devono essere rispettate.

3. Valori di riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'impiego

3.1 Tempo di lavoro settimanale

¹ Il tempo di lavoro settimanale medio del personale occupato a tempo pieno è di 42 ore. Altri modelli di tempo di lavoro per lo meno equivalenti (ad es. un tempo di lavoro settimanale medio di 41 ore in caso di impiego a tempo pieno) possono essere concordati per il singolo esercizio.

² Fatte salve eventuali future modifiche delle disposizioni della LDL, OLR o LL sulla durata massima del tempo di lavoro.

3.2 Diritto alle vacanze

¹ Il diritto alle vacanze dei collaboratori / delle collaboratrici, in un anno civile, è regolato come segue:

- fino all'anno civile, compreso, nel quale viene compiuto il 59° anno di età: sei settimane
- dall'anno civile, nel quale viene compiuto il 60° anno di età: sette settimane

² I diritti alle vacanze illustrati si riferiscono a un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore in caso di un impiego a tempo pieno.

³ A livello aziendale possono essere adottate regolamentazioni divergenti, che nel complesso devono essere almeno equivalenti:

- Se il tempo di lavoro settimanale medio dei collaboratori occupati a tempo pieno ammonta a 41 ore, secondo l'articolo 1, a parità di salario annuo il diritto alle vacanze viene ridotto di una settimana.
- In caso di riduzione o aumento del diritto alle vacanze di una settimana, per un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore (occupazione a tempo pieno), il salario annuale verrà ridotto o aumentato del 2%.

⁶ Il diritto minimo legale alle vacanze deve essere garantito.

3.3 Salario

3.3.1 Principio

² Le disposizioni salariali secondo gli art. 3.3.2 e 3.3.3 si riferiscono a un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore in caso di un impiego a tempo pieno.

² Gli IA sono tenuti a rispettare le disposizioni salariali secondo gli art. 3.3.2 e 3.3.3 per il salario minimo. Sono fatte salve disposizioni salariali di diverso tenore previste dai CCL quadro cantonali in vigore.

3.3.2 Salari iniziali

¹ Per la determinazione del salario possono essere presi in considerazione i seguenti criteri di valutazione: rendimento e comportamento, situazione di mercato, conoscenze specialistiche, esperienza e salario (aspettative in termini di salario, disposizioni di legge). A seconda del contesto concreto, i singoli criteri di valutazione possono rivestire un'importanza diversa nella determinazione del salario individuale.

² Al personale conducente con salario mensile si applicano i seguenti salari iniziali¹:

Categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	Tra CHF 60'000.– e CHF 67'000.–.
Categoria con vendita di biglietti (livello di funzione 5)	Tra CHF 64'000.– e CHF 76'000.–.

³ La determinazione del salario per i collaboratori con salario orario avviene analogamente alle assunzioni con salario mensile. Il salario orario corrisponde al salario di base annuo determinante per un grado d'occupazione del 100% diviso 2100. La quota della 13^a mensilità è compresa nel salario orario.

⁴ Per il personale conducente con salario orario si applicano i seguenti salari iniziali²:

categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	da CHF 28.57 a CHF 31.90.
categoria con vendita di biglietti (livello di funzione 5)	da CHF 30.48 a CHF 36.19.

3.3.3 Salari medi

¹ Per garantire i livelli salariali che devono essere rispettati dai singoli IA nel servizio di guida, viene effettuata una rilevazione annuale (di solito in aprile) per il personale di guida. I salari medi devono corrispondere ai rapporti di lavoro usuali per il luogo, il settore e la professione. Devono essere rispettati come minimo i salari medi conformemente alle disposizioni dei CCL quadro cantonali e i salari medi del luogo presso AutoPostale.

² AutoPostale si riserva il diritto di verificare il rispetto delle disposizioni conformemente all'art. 3.3.3 cpv. 1.

3.3.4 Progressione salariale

Gli IA devono attuare progressioni salariali annuali per lo meno dell'entità del monte salari messo a disposizione da AutoPostale.

3.4 Assunzione con salario orario

¹ In linea di massima, i collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto alle stesse prestazioni dei collaboratori con salario mensile.

² Il salario annuo determinante per i collaboratori con salario orario viene stabilito sulla base degli stessi principi validi per i collaboratori con salario mensile.

³ Fondamentalmente i collaboratori con impieghi regolari devono essere assunti come collaboratori a tempo parziale con salario mensile.

⁴ In caso di impieghi temporanei o molto irregolari i collaboratori possono essere impiegati con salario orario. I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un'indennità per le vacanze pari:

- all'8,33% in caso di diritto a 4 settimane di ferie;
- al 10,64% in caso di diritto a 5 settimane di ferie;
- al 13,04% in caso di diritto a 6 settimane di ferie;
- al 15,56% in caso di diritto a 7 settimane di ferie;

⁵ I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento per lavoro nei giorni festivi del 4,4%.

⁶ I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento salariale del 2,5%. Tale supplemento salariale viene erogato in sostituzione di un versamento continuato del salario in caso di incapacità lavorativa. Per gli incarichi di più di tre mesi in materia di versamento continuato del salario si applicano le disposizioni di legge (scala di Berna).

¹ salario di base annuo esclusi gli assegni per i figli, i supplementi salariali, i premi e le spese; 13^a mensilità inclusa.

² senza indennità per le vacanze e supplemento per lavoro nei giorni festivi, incl. 13^a mensilità

⁷ Il salario orario è composto come segue:

Salario orario di base categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	da CHF 28.57 a CHF 31.90.
+ indennità per le vacanze (per 6 settimane = 13,04% sul salario orario di base)	+ da CHF 3.73 a CHF 4.16
+ supplemento per lavoro nei giorni festivi (per 9 giorni = 4,4% sul salario orario di base)	+ da CHF 1.26 a CHF 1.40
+ supplemento salariale del 2,5% sul salario orario di base anziché versamento continuato del salario in caso di incapacità al lavoro	+ da CHF 0.71 a CHF 0.80
Totale salario orario	= da CHF 34.27 a CHF 38.26

3.5 Congedo e assenze

3.5.1 Congedo maternità

¹ Le collaboratrici hanno diritto al congedo maternità retribuito di 18 settimane. Il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante alla persona in formazione durante il congedo.

² Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano al datore di lavoro.

³ Le collaboratrici hanno inoltre diritto a un congedo non retribuito di sei settimane. Il congedo non retribuito va preso nell'arco del primo anno dalla nascita del bambino.

3.5.2 Congedo paternità / congedo parentale / congedo di adozione

¹ I collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al congedo paternità / congedo parentale / congedo di adozione retribuito di quattro settimane nonché a un congedo paternità / congedo parentale / congedo di adozione non retribuito di quattro settimane. Due delle settimane del congedo paternità retribuito vanno prese nell'arco di sei mesi dalla nascita del bambino, in modo che possa essere richiesta l'indennità IPG. Le restanti due settimane, così come il congedo di adozione retribuito e i congedi non retribuiti vanno presi nell'arco del primo anno successivo alla nascita / all'adozione.

² Qualora entrambi i genitori beneficino di un rapporto di lavoro con il datore di lavoro, in caso di adozione entrambi hanno diritto ai congedi ai sensi del cpv. 1.

3.5.3 Assenze retribuite

I collaboratori / le collaboratrici, in occasione di determinati eventi, hanno diritto a tempo libero retribuito secondo il seguente elenco. Al posto delle regolamentazioni qui definite, a livello degli IA può essere definita una regolamentazione divergente ma per lo meno di valore equivalente, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Caso	Assenza retribuita
a) Adempimento di obblighi legali	Tempo necessario conformemente alla convocazione
b) Esercizio di una funzione pubblica	Previo accordo, fino a 15 giorni per anno civile
c) Matrimonio / registrazione di un'unione domestica del collaboratore / della collaboratrice	Una settimana
d) Partecipazione al matrimonio / alla registrazione dell'unione domestica di genitori, figli e fratelli/sorelle	Un giorno
e) Per i genitori, per questioni urgenti in relazione diretta con il figlio / i figli che richiedono la presenza di un genitore o entrambi i genitori	Fino a cinque giorni per anno civile
f) Malattia improvvisa del/della coniuge, del/della partner che vive in un'unione domestica registrata o di un figlio / una figlia (conformemente all'art. 324a CO) Se la malattia subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati.	Tempo necessario e comunque max. 3 giorni per evento; in genere al fine di individuare una soluzione alternativa per l'assistenza
g) Assistenza a un familiare, al/alla partner con problemi di salute (conformemente all'art. 329g CO)	Fino a 3 giorni per evento e massimo 10 giorni per anno
h) Decesso del/della partner, di un genitore o di un figlio Se il decesso subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati	Fino a una settimana per evento
i) Partecipazione a un funerale in casi non contemplati dalla lett. h	Fino a un giorno, su domanda del collaboratore o della collaboratrice
j) Disbrigo di formalità in relazione diretta con la morte di una persona vicina	Fino a due giorni
k) Trasloco del collaboratore o della collaboratrice	Un giorno
l) Attività di esperto/a e di insegnante	Su accordo individuale

3.6 Premio fedeltà

¹ I collaboratori / le collaboratrici, dopo il compimento di ciascun quinquennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, hanno diritto a un premio fedeltà. Il personale avrà la possibilità di scegliere tra una settimana di congedo retribuito oppure 1500 franchi. Il calcolo è effettuato uniformemente sulla base del grado di occupazione medio degli ultimi cinque anni. Il premio fedeltà deve essere goduto entro la maturazione del successivo diritto.

² Il personale con 20 anni di servizio e oltre ha diritto ogni cinque anni a un premio fedeltà del valore di un salario mensile, in luogo di quanto indicato come diritto al cpv. 1. Anziché il premio fedeltà in denaro, in accordo con l'azienda è possibile beneficiare di un congedo retribuito.

³ Sono fatte salve regolamentazioni di diverso tenore previste da CCL quadro cantonali per il personale LDL.

⁴ Un saldo del premio fedeltà ancora disponibile e risalente a un anniversario di servizio trascorso è pagato sulla base di 1500 franchi a settimana ovvero sulla base di un salario mensile nel caso di collaboratori che hanno 20 anni di servizio e oltre.

3.7 Supplementi salariali e di tempo in caso di lavoro notturno e domenicale

Al posto delle regolamentazioni qui definite conformemente agli art. 3.7.1 e 3.7.2, a livello IA può essere definita una regolamentazione divergente ma per lo meno di valore equivalente.

3.7.1 Supplementi salariali

¹ Qualora i collaboratori / le collaboratrici vengano impiegati tra le ore 20 e le ore 6, ricevono un supplemento salariale di 5 franchi e 10 centesimi per ora intera e per ora iniziata.

² Laddove i collaboratori / le collaboratrici vengano impiegati di domenica o in un giorno festivo equiparato alla domenica, ricevono un supplemento salariale di 8 franchi e 30 centesimi per ora, pro rata temporis.

³ Le pause durante le quali il collaboratore / la collaboratrice non può allontanarsi dal luogo di lavoro e le pause retribuite durante il tempo che deve essere retribuito con supplemento ai sensi del cpv. 1 devono essere considerate come tempo di lavoro nel computo dei tempi di lavoro che devono essere retribuiti con supplemento.

⁴ I supplementi salariali per il lavoro notturno e domenicale vengono cumulati.

3.7.2 Supplementi di tempo

¹ Tra le ore 22 e le ore 5 vengono concessi i seguenti supplementi di tempo:

- 15% per il servizio tra le ore 22 e le ore 24
- 30% per il servizio tra le ore 24 e le ore 4 nonché tra le ore 4 e le ore 5, se il collaboratore / la collaboratrice è entrato/a in servizio prima delle ore 4
- 40% anziché 30% dall'inizio dell'anno civile nel quale il collaboratore / la collaboratrice ha compiuto il 55° anno di età

² In aggiunta viene versato un supplemento salariale secondo l'art. 3.7.1 cpv. 1.

3.8 Lavoro straordinario e compensazione dello stesso

¹ Scostamenti di breve durata dal piano di servizio fino a un massimo di 15 minuti non vengono registrati separatamente come lavoro straordinario, bensì liquidati con un accredito di tempo forfettario di 5 minuti per servizio.

² Se l'orario di lavoro previsto dal piano di servizio viene superato di oltre 15 minuti, l'intero orario di lavoro eccedente il piano di servizio si considera come lavoro straordinario.

³ Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata entro 2 mesi. Il datore di lavoro e il collaboratore / la collaboratrice concordano il momento della compensazione; ove necessario possono estendere il termine di 10 mesi al massimo fino a raggiungere 12 mesi. Qualora la compensazione non sia possibile entro il termine concordato, il lavoro straordinario viene pagato con un supplemento del 25%. Possono essere pagate al massimo 150 ore di lavoro straordinario per anno.

⁴ Con l'accredito di tempo forfettario di 5 minuti per servizio sono compensati pagamenti in acconto dell'entità di 20 minuti per persona e mese, nonché e-learning / webinar dell'entità di 7 ore per persona e anno.

3.9 Indennità per deroghe all'organizzazione del servizio in conformità alla LDL ovvero alla OLDL

La LDL ovvero la OLDL prevedono varie deroghe che consentono di modificare i servizi/le sequenze di turni guida (rotazioni) nonché i turni di riposo con il fine di un'organizzazione ottimale del servizio. Queste deroghe possono essere implementate solo previo accordo con le lavoratrici e i lavoratori o con la loro rappresentanza. Gli accordi inerenti alle deroghe all'organizzazione del servizio restano validi dal cambio di

orario fino al cambio di orario dell'anno successivo e devono essere stipulati annualmente. In caso di applicazione delle seguenti deroghe concordate, sono previste indennità sotto forma di tempo.

3.9.1 Prolungamento dei turni di servizio (art. 15 cpv. 2 OLDL)

Nel caso di servizi con un turno di oltre dodici ore, viene computato come orario di lavoro almeno il 60% del turno di servizio.

3.9.2 Riduzione del turno di riposo (art. 18 cpv. 2 OLDL)

In caso di riduzione del turno di riposo a meno di dieci ore, si assiste a un accredito di tempo di dodici minuti.

3.9.3 Pause e interruzioni del lavoro

¹ Per pause e interruzioni del lavoro si applicano le disposizioni della LDL, ad eccezione dei cpv. 2, 3 e 4.

² Per una pausa tra 30 e 34 minuti, viene computato come orario di lavoro il tempo che manca fino ai 35 minuti.

³ In caso di più di due pause per turno di servizio (art. 16 cpv. 4 OLDL), viene concesso un supplemento di tempo del 30% a partire dal primo minuto.

⁴ Per le pause notturne (art. 16 cpv. 5 OLDL) va concesso un supplemento di tempo del 50% a partire dal primo minuto.

3.10 Versamento continuato del salario in caso di malattia e infortunio

¹ L'IA stipula per le proprie prestazioni un'assicurazione collettiva per un'indennità giornaliera in caso di malattia con un periodo di attesa e un'assicurazione contro gli infortuni. I collaboratori partecipano per il 50% ai premi per le assicurazioni d'indennità giornaliera, calcolate sulla base di un periodo di attesa definito, nonché ai premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali, sempre per il 50%.

² In caso di incapacità al lavoro in seguito a malattia, viene concesso un versamento continuato del salario per 730 giorni al massimo. Durante i primi 365 giorni dell'incapacità al lavoro, il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante al/alla collaboratore/trice durante l'incapacità, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.

³ In caso di incapacità al lavoro in seguito a infortunio non professionale, viene concesso un versamento continuato del salario per 730 giorni al massimo. Durante i primi 365 giorni dell'incapacità al lavoro, il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante al/alla collaboratore/trice durante l'incapacità al lavoro, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.

⁴ In caso di incapacità al lavoro in seguito a infortunio professionale e malattia professionale, viene concesso un versamento continuato del salario che corrisponde al 100% del salario netto spettante al/alla collaboratore/trice durante l'incapacità al lavoro.

⁵ Un diritto al versamento continuato del salario nei confronti dell'IA sussiste solo nel periodo di durata del rapporto di lavoro. Dopo la sua cessazione, sussiste solo un eventuale diritto all'indennità giornaliera assicurata nei confronti dell'assicurazione in base alle condizioni d'assicurazione applicabili (in caso di CIL a tempo determinato, decade il diritto all'indennità giornaliera in caso di malattia al più tardi con la cessazione del CIL). Il/la collaboratore/trice deve poter passare senza nuove riserve all'assicurazione individuale.

⁶ L'IA può ridurre il proprio versamento continuato del salario nella stessa misura in cui l'assicurazione riduce le proprie prestazioni.

3.11 Versamento continuato del salario in caso di servizio militare, servizio della protezione civile o servizio civile

¹ Qualora i conducenti prestino servizio militare, servizio civile o di protezione civile svizzero obbligatori, oppure le conducenti prestino servizio militare o di Croce Rossa svizzero, viene concesso il seguente versamento continuato del salario:

- durante la scuola reclute e i periodi di servizio a essa equiparati: l'80% del salario netto che sarebbe stato versato per la durata del periodo di servizio in caso di normale attività lavorativa al personale conducente con diritto agli assegni per i figli ai sensi dell'art. 6 LIPG viene versato il 100%;
- durante i restanti servizi obbligatori: il 100% del salario netto spettante al collaboratore / alla collaboratrice per la durata del periodo di servizio.

² Quali periodi di servizio equiparati alla scuola reclute si intendono la formazione di base di persone che adempiono il loro obbligo al servizio senza interruzione (militari in ferma continuata), le scuole sottoufficiali e ufficiali, i servizi di avanzamento nonché il servizio civile ai sensi della Legge sul servizio civile, per il numero di giorni che corrispondono a una scuola reclute.

³ Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano in linea di massima all'IA.

⁴ Laddove il personale conducente si obblighi volontariamente alla partecipazione a corsi e servizi, il versamento continuato del salario per tali corsi/servizi viene concordato individualmente.

3.12 Prestazioni in caso di decesso

In caso di decesso del collaboratore / della collaboratrice il datore di lavoro versa ai superstiti complessivamente un sesto del salario annuale.

3.13 Indumenti da lavoro

L'IA mette a disposizione del personale di guida gli indumenti da lavoro conformemente alla disposizione di AutoPostale, che devono essere indossati, tenuti e conservati secondo le indicazioni dei superiori o secondo il regolamento speciale sugli indumenti di lavoro di AutoPostale.

3.14 Disposizioni di legge

Per i seguenti valori di riferimento (elenco non esaustivo) valgono le disposizioni legali:

- godimento delle vacanze, indennità per le vacanze per il lavoro serale, notturno e domenicale; interruzione delle vacanze; liquidazione e compensazione delle vacanze; riduzione delle vacanze;
- giorni di riposo;
- rimborso spese;
- pause e interruzioni del lavoro;
- lavoro notturno;
- salario / informazioni generali.

4. Esecuzione del presente accordo

¹ AutoPostale provvederà a verificare regolarmente il rispetto dei valori di riferimento di cui al cpv. 3 da parte degli IA, nella misura in cui questi riguardano le prestazioni previste dal contratto quadro tra AutoPostale e gli IA. AutoPostale renderà noti alle parti sociali i risultati di questi controlli a cadenza annuale sotto forma di panoramica sommaria.

² Il sindacato syndicom e il sindacato transfair hanno la possibilità di far verificare in singoli casi da AutoPostale il rispetto delle disposizioni stabilite nel presente accordo. I casi in cui si constata un'applicazione impropria delle disposizioni possono essere notificati ad AutoPostale da syndicom e transfair, in modo che si proceda a una verifica. Ai sindacati è anche concesso chiarire questi casi direttamente con le IA interessate.

³ Qualora le condizioni quadro legali stabilite dall'UFT, dal Cantone e dal CCL AutoPostale dovessero essere modificate, il rispetto delle mutate disposizioni sarà verificato da AutoPostale.

5. Entrata in vigore

¹ L'accordo entrerà in vigore il 1° gennaio 2022 e sarà valido fino al 31 dicembre 2024. Sostituisce gli accordi Estensione di disposizioni normative del CCL AutoPostale agli imprenditori di AutoPostale con regolamento del personale (IA-RP) del 20 maggio 2015 e l'Accordo struttura IA E/PT del 7 settembre 2015.

² Fino al 30 giugno 2024 le parti contraenti possono richiedere per iscritto trattative per un rinnovamento del presente accordo, qualora durante il periodo di validità di questo accordo non possa essere realizzato alcun partenariato sociale tra BUS CH, il sindacato syndicom e il sindacato transfair.

6. Copie

Il presente accordo viene redatto in triplice copia e sottoscritto dalle parti. Ciascuna parte riceve una copia firmata.

Berna, 15 settembre 2021

La Posta Svizzera SA

Direttore generale
Roberto Cirillo

Responsabile Personale
Valérie Schelker

AutoPostale SA

Responsabile AutoPostale
Christian Plüss

Responsabile Partner di settore HR AutoPostale
Gabrielle Dobson

Sindacato syndicom

Responsabile del settore Logistica
Matteo Antonini

Segretario generale
David Roth

Sindacato transfair

Responsabile del ramo Posta/Logistica
René Fürst

Responsabile Regione Est
Urs Jungen