

Convenzione Piano sociale

Valido dal 1° gennaio 2025

Stato: 1° gennaio 2025





La Posta Svizzera SA
Wankdorfallee 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
1 Finalità e scopo	5
2 Campo di applicazione	6
3 Programma di prevenzione	7
4 Procedura e fruizione di prestazioni del piano sociale	8
4.1 Regolamentazione generale sulla procedura e per la fruizione di prestazioni del piano sociale	8
4.2 Differenziazione per categorie ed entità delle prestazioni	9
4.3 Fase tra la comunicazione della perdita del posto di lavoro e l'inizio della fase di riqualificazione professionale («fase preliminare»)	11
4.4 Fase di riqualificazione professionale	11
4.5 Limite di spesa	12
4.6 Personale con oltre 58 anni e con più di 20 anni di servizio	12
4.7 Corsi di perfezionamento	13
4.8 Prestazione d'uscita	13
5 Disposizioni in merito all'accettabilità	15
5.1 Offerte d'impiego accettabili	15
5.2 Cambiamento dell'attuale rapporto di lavoro	16
6 Versamento di compensazione per le perdite finanziarie in caso di cambiamento d'impiego	17
7 Pensionamento nell'ambito del piano sociale	18
8 Casi di rigore	19
9 Collaborazione tra le parti sociali	20
9.1 Istituzione del Gruppo paritetico di controllo	20
9.2 Competenze del Gruppo paritetico di controllo	20
9.3 Decisione del Gruppo paritetico di controllo	20
10 Disposizione transitoria per il personale classe 1965 e precedente e con oltre 20 anni di servizio	21
11 Disposizioni finali	22

Indice delle abbreviazioni

Art.	Articolo
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CIL	Contratto individuale di lavoro
CO	Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) (RS 220)
CPC	Commissione paritetica di conciliazione
Cpv.	Capoverso
IPG	Indennità per perdita di guadagno
Let.	Lettera
LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno) (RS 834.1)
RS	Raccolta sistematica del diritto federale
Seg./segg.	E seguente / e seguenti

1 Finalità e scopo

- ¹ Il presente piano sociale definisce le misure con cui è possibile evitare eventuali disdette per motivi di riorganizzazione aziendale, limitarne il numero o mitigarne le conseguenze.
- ² La Posta e il collaboratore / la collaboratrice interessato/a da un cambiamento a livello di organizzazione aziendale fanno tutto il possibile per trovare una nuova soluzione. Le misure concordate nell'ambito di questo piano sociale devono supportare tale obiettivo in modo sostenibile; in tale ottica, una grande importanza viene attribuita alla propositività delle persone interessate.
- ³ Nel quadro dell'attuazione individuale occorre tenere conto in particolare dell'età, della situazione personale, dello stato di salute e delle capacità della persona in questione. Nel limite del possibile si devono prendere in considerazione le priorità del collaboratore / della collaboratrice.
- ⁴ Se la riduzione dei posti di lavoro a seguito di modifiche dell'organizzazione aziendale coinvolge almeno 31 collaboratori, la Posta informa i sindacati per avviare una consultazione (grado di partecipazione 2).
- ⁵ Se la riduzione dei posti di lavoro pianificata a seguito di modifiche dell'organizzazione aziendale interessa almeno 400 collaboratori e almeno 200 unità di personale, vengono avviate delle trattative con i sindacati al fine di mettere a punto delle misure di accompagnamento (complementari al presente piano sociale).
- ⁶ Le misure di accompagnamento possono comprendere i seguenti elementi (elenco esaustivo):
 - a. riduzioni del tempo di lavoro
 - b. modelli di solidarietà
 - c. tempo parziale per i lavoratori anziani
 - d. soluzioni di pensionamento

2 Campo d'applicazione

- ¹ Il presente piano sociale vale per i collaboratori e le collaboratrici che sono soggetti al CCL Posta CH, al CCL PostFinance SA e al CCL AutoPostale SA e che sono interessati da un cambiamento a livello di organizzazione aziendale che comporta una disdetta o una disdetta causata da modifica del contratto di lavoro. Si esclude qualsivoglia rivendicazione durante il periodo di prova.
- ² Il piano sociale si applica in particolare al ridimensionamento di personale (riduzione dei posti di lavoro in caso di eccedenze di personale e/o cambiamenti dei requisiti / delle capacità), deciso dalla Posta entro la scadenza della durata di validità del presente piano sociale.
- ³ Il piano sociale non si applica alle persone in formazione né ai collaboratori / alle collaboratrici che svolgono lavoro con salario orario conformemente al CCL Posta CH, al CCL PostFinance SA e al CCL AutoPostale SA.
- ⁴ È condizione per l'applicabilità che al momento dell'annuncio individuale della perdita del posto di lavoro, ovvero della disdetta causata da modifica del contratto di lavoro, sia in essere un contratto individuale di lavoro (CIL) a tempo indeterminato e non disdetto.
- ⁵ Il piano sociale non si applica in caso di disdetta per motivi imputabili personalmente al collaboratore / alla collaboratrice (rendimento insufficiente, comportamento inadeguato ecc.).

3 Programma di prevenzione

Il programma di prevenzione della durata determinata di quattro anni è terminato il 31 dicembre 2024 come convenuto tra le parti contraenti.

4 Procedura e fruizione di prestazioni del piano sociale

4.1 **Regolamentazione generale sulla procedura e per la fruizione di prestazioni del piano sociale**

- ¹ Ai fini della definizione delle prestazioni del piano sociale valgono l'età e l'anzianità di servizio compiute all'inizio del limite di spesa (cfr. art. 4.2).
- ² L'attuazione del piano sociale è strutturata in diverse fasi (cfr. art. 4.3 e segg.). Entità delle prestazioni, misure, attività, ecc. differiscono a seconda della fase. La scadenza temporale e i relativi termini, gli obblighi e i diritti nonché le possibilità di definire le prestazioni del piano sociale in base alle diverse fasi sono disciplinate in una convenzione individuale tra il personale interessato e la Posta.
- ³ La Posta è attiva nell'affiancare e fornire consulenza ai collaboratori e alle collaboratrici a partire dalla data della comunicazione scritta individuale della perdita del posto di lavoro. È prevista la stipula di una convenzione individuale che stabilisce il pacchetto di prestazioni e fissa la data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero la fine del limite di spesa.
- ⁴ La convenzione individuale definisce inoltre l'obiettivo professionale del collaboratore / della collaboratrice. La Posta fornisce l'aiuto necessario in tal senso. Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta convergono misure di supporto per il raggiungimento dell'obiettivo professionale. Il collaboratore / la collaboratrice ha l'obbligo di candidarsi a posizioni vacanti interne ed esterne e di contribuire con la sua condotta alla ricerca di una soluzione. Ove opportuno, la Posta può incaricare un ufficio specializzato esterno di fornire il necessario supporto al collaboratore / alla collaboratrice.
- ⁵ Dopo che gli/le è stata comunicata personalmente la perdita dell'attuale posto di lavoro, il collaboratore / la collaboratrice mantiene il proprio rapporto d'impiego con la Posta per il periodo di tempo specificato all'art. 4.2, che comprende anche il termine di disdetta contrattuale. Questo periodo di tempo viene utilizzato in particolare per individuare una nuova soluzione.
- ⁶ Se possibile, mentre fruisce delle prestazioni del piano sociale il collaboratore / la collaboratrice continua ad essere inserito/a nel processo lavorativo. Qualora non sia possibile mantenere l'occupazione nell'attività attualmente esercitata, la Posta può assegnare al soggetto interessato un'altra attività all'interno del gruppo (cfr. le disposizioni sulla accettabilità di cui all'art. 5). Il collaboratore / la collaboratrice continua a ricevere ogni mese il suo attuale salario. Per la durata di fruizione, gli eventuali diritti a rimborso spese e indennità vengono concessi per l'attività esercitata in aggiunta alle prestazioni del piano sociale. La possibilità di fruire di vacanze in sospeso (inclusi premi fedeltà), di straordinario e altri crediti di ore deve essere oggetto di un accordo tra il collaboratore / la collaboratrice e la Posta. Qualora non sia possibile accordarsi, la Posta ha la facoltà di ordinarne la fruizione.

- ⁷ Nel caso in cui il collaboratore / la collaboratrice trovi un impiego all'interno della Posta, la convenzione viene annullata e sostituita con un nuovo contratto individuale di lavoro (CIL). Nel caso in cui il collaboratore / la collaboratrice trovi un impiego all'esterno della Posta prima dello scadere delle prestazioni del piano sociale, si procede a concordare per iscritto una data di partenza. Durante l'accompagnamento occorre prestare attenzione ai seguenti aspetti:
- a. il personale interessato deve essere informato quanto prima di eventuali posti di lavoro prossimamente vacanti;
 - b. nel caso in cui l'interessato/a sia in possesso di adeguate capacità professionali e personali, la sua candidatura deve essere presa in considerazione in via prioritaria per l'attribuzione del posto;
 - c. l'interessato/a può richiedere una motivazione scritta nel caso in cui una sua candidatura venga respinta.

4.2 Differenziazione per categorie ed entità delle prestazioni

- ¹ È fissata una durata massima di fruizione delle misure atte a trovare una soluzione. La durata di fruizione dipende dall'età e dagli anni di servizio prestati dal personale interessato alla data di inizio del limite di spesa (cfr. la panoramica riportata di seguito).
- ² Un salario mensile equivale al salario annuale lordo pattuito per contratto, diviso per dodici. Nel presente piano sociale, il salario annuale lordo dipendente dal grado di occupazione si intende comprensivo della 13^a mensilità, senza indennità e spese. Per il personale con componente salariale variabile si considera inoltre la quota media di utilizzo degli ultimi due anni.
- ³ Il termine di disdetta si intende indennizzato con la fase di riqualificazione professionale e con il limite di spesa.
- ⁴ Al collaboratore / alla collaboratrice possono essere concesse prestazioni fino al concorrere massimo del limite di spesa.

Anni di servizio \ Età	Età				
	< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni
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*	Gdl*
oltre 30 anni	E	F	G	Gdl*	Gdl*

	Fase di riqualificazione professionale	Limite di spesa ovvero garanzia d'impiego (Gdl)
Categoria A	3 mesi o salari mensili	4 mesi o salari mensili
Categoria B	3 mesi o salari mensili	5 mesi o salari mensili
Categoria C	3 mesi o salari mensili	6 mesi o salari mensili
Categoria D	3 mesi o salari mensili	7 mesi o salari mensili
Categoria E	3 mesi o salari mensili	9 mesi o salari mensili
Categoria F	3 mesi o salari mensili	11 mesi o salari mensili
Categoria G	3 mesi o salari mensili	13 mesi o salari mensili
Categoria Gdl	3 mesi o salari mensili	Numero di mesi fino all'età di riferimento AVS

* Gdl = garanzia d'impiego

4.3 Fase tra la comunicazione della perdita del posto di lavoro e l'inizio della fase di riqualificazione professionale («fase preliminare»)

- ¹ Questa fase copre il periodo tra la comunicazione scritta individuale della perdita del posto di lavoro e l'inizio stabilito per la fase di riqualificazione professionale della durata di tre mesi.
- ² Questa fase preliminare prevede la consulenza e il sostegno del Centro carriera della Posta. Il tempo disponibile deve essere impiegato per trovare tempestivamente soluzioni di raccordo a livello interno ed esterno.
- ³ Avvalendosi del sostegno del Centro carriera della Posta, i collaboratori / le collaboratrici interessati/e svolgono un bilancio della situazione e si preparano al processo di candidatura (controllo del dossier, training sui colloqui d'assunzione ecc.).
- ⁴ Se in questa fase il collaboratore / la collaboratrice interessato/a trova un nuovo posto di lavoro (di regola per la data di inizio del limite di spesa), ha diritto a un eventuale versamento di compensazione conformemente all'art. 6. Le disposizioni sulla accettabilità di cui all'art. 5 non si applicano durante questa fase. In questa fase tutte le offerte d'impiego possono essere respinte senza conseguenze.

4.4 Fase di riqualificazione professionale

- ¹ La fase di riqualificazione professionale inizia non prima del primo giorno del mese successivo alla comunicazione individuale scritta della perdita del posto di lavoro.
- ² La fase di riqualificazione professionale anticipa di tre mesi l'inizio pattuito per il limite di spesa e ha sempre una durata di tre mesi. Durante questa fase le persone interessate beneficiano dell'accompagnamento attivo del Centro carriera della Posta, il quale prevede colloqui periodici, sostegno nella ricerca di un posto di lavoro, training sui colloqui d'assunzione, ecc.
- ³ Le disposizioni in merito all'accettabilità di cui all'art. 5 si applicano dall'inizio della fase di riqualificazione professionale. Qualora rifiuti un impiego accettabile, il collaboratore / la collaboratrice perde ogni ulteriore diritto alle prestazioni del piano sociale e la Posta può risolvere il rapporto di lavoro senza versare alcuna indennità nel rispetto del termine di disdetta.
- ⁴ Se in questa fase il collaboratore / la collaboratrice interessato/a trova un nuovo posto di lavoro, ha diritto a un eventuale versamento di compensazione conformemente all'art. 6.

- ⁵ Se durante la fase di riqualificazione professionale, invece, il soggetto interessato non trova un nuovo posto di lavoro ovvero non riceve un'offerta accettabile, si verifica un passaggio al limite di spesa oppure il collaboratore / la collaboratrice opta per una partenza alla data di inizio del limite di spesa con fruizione di una prestazione d'uscita conformemente all'art. 4.8.

4.5 Limite di spesa

- ¹ Il personale che opta per una partenza con fruizione di una prestazione d'uscita conformemente all'art. 4.8 lascia la Posta alla fine della fase di riqualificazione professionale, salvo patto contrario.
- ² I collaboratori / le collaboratrici che effettuano il passaggio al limite di spesa beneficiano invece dell'ulteriore accompagnamento attivo del Centro carriera della Posta.
- ³ Ai collaboratori / alle collaboratrici viene dato il tempo necessario per prepararsi approfonditamente al processo di candidatura e per cercare una nuova soluzione. Per questo può utilizzare il 20% del grado di occupazione pattuito per contratto.
- ⁴ Se il collaboratore / la collaboratrice assume un nuovo impiego, le disposizioni sull'accettabilità di cui all'art. 5 e gli eventuali versamenti di compensazione di cui all'art. 6 valgono fino alla fine del limite di spesa.
- ⁵ In caso di assunzione di un nuovo impiego al di fuori del gruppo¹ e prima dell'esaurimento del limite di spesa, per ogni mese residuo di quest'ultimo viene liquidato un importo di CHF 1000.– in proporzione al grado di occupazione. L'importo massimo liquidato è pari al limite di spesa ancora disponibile alla data di cambiamento d'impiego, unitamente a un eventuale versamento di compensazione di cui all'art. 6.

4.6 Personale con oltre 58 anni e con più di 20 anni di servizio

- ¹ I collaboratori e le collaboratrici che alla data di inizio del limite di spesa hanno compiuto 20 anni di servizio e hanno oltre 58 anni di età godono di una garanzia d'impiego fino all'età di riferimento AVS, nel caso in cui entro la fine della fase di riqualificazione professionale non abbiano trovato un nuovo posto di lavoro accettabile né abbiano optato per una prestazione d'uscita conformemente all'art. 4.8.

- ² Trascorso un anno nella garanzia d'impiego, il salario di base annuo viene ridotto al massimo di due livelli di funzione, fino al massimo previsto dalla fascia salariale del livello di funzione rispettivamente inferiore, ma in ogni caso al massimo del 15% (per PostFinance SA si applicano fasce salariali specifiche). La riduzione si effettua solo nel caso in cui venga svolta una funzione inquadrata a un livello inferiore. Se una funzione viene svolta allo stesso livello precedente, la riduzione non viene effettuata. La differenza rispetto al salario di base annuo non dà luogo a un versamento di compensazione.
- ³ Il salario di base annuo così ridotto dopo un anno è garantito fino al pensionamento. Le misure salariali generali e individuali vengono sospese fino all'esaurimento dell'importo di garanzia (differenza tra il salario massimo della nuova funzione e il salario garantito).

4.7 Corsi di perfezionamento

- ¹ Per aumentare l'impiegabilità del collaboratore o della collaboratrice sul mercato si mette a loro disposizione, oltre al limite di spesa, un sostegno finanziario per scopi formativi fino a un massimo di CHF 15 000.– (costi del corso e tempo di lavoro).
- ² Spetta al superiore la competenza di autorizzare i costi di un corso di perfezionamento; il Centro carriera formula per lui una raccomandazione corrispondente.
- ³ Le spese di viaggio sono a carico del collaboratore / della collaboratrice.
- ⁴ Il diritto decade automaticamente in caso di conferma di un impiego o a esaurimento del limite di spesa, sempre che il corso di perfezionamento non abbia già avuto inizio.

4.8 Prestazione d'uscita

- ¹ Ove sia stata scelta questa opzione, al termine della fase di riqualificazione professionale si assiste a una partenza dal gruppo con fruizione di una prestazione d'uscita. Il collaboratore / la collaboratrice deve decidere in merito al più tardi per la fine del secondo mese della fase di riqualificazione professionale.
- ² Nel caso in cui il collaboratore / la collaboratrice intenda effettuare un riscatto nell'istituto di previdenza attuale, la prestazione d'uscita viene liquidata un mese prima della partenza. Il collaboratore / la collaboratrice deve comunicare l'intenzione di avvalersi di questa opzione al più tardi per la fine del primo mese della fase di riqualificazione professionale.
- ³ Optando per il pensionamento anticipato volontario con prestazioni complementari conformemente all'art. 7 è escluso il diritto alla prestazione d'uscita.

- ⁴ Le eventuali perdite finanziarie connesse a un nuovo posto di lavoro futuro (cfr. art. 6) non danno luogo a un versamento di compensazione in caso di partenza con fruizione di una prestazione d'uscita.
- ⁵ L'importo della prestazione d'uscita si basa sull'età e sugli anni di servizio alla data di inizio del limite di spesa (cfr. la panoramica riportata di seguito).

Età					
Anni di servizio	< 50 anni	da 50 a < 55	da 55 a < 58	da 58 a < 60	da 60 anni
fino a 5 anni	3 salari mensili	4 salari mensili	5 salari mensili	6 salari mensili	7 salari mensili
da > 5 a 10 anni	4 salari mensili	5 salari mensili	6 salari mensili	7 salari mensili	8 salari mensili
da > 10 a 20 anni	5 salari mensili	6 salari mensili	7 salari mensili	8 salari mensili	9 salari mensili
da > 20 a 30 anni	6 salari mensili	7 salari mensili	8 salari mensili	9 salari mensili	10 salari mensili
oltre 30 anni	7 salari mensili	8 salari mensili	9 salari mensili	10 salari mensili	12 salari mensili

- ⁶ La prestazione d'uscita è in ogni caso limitata al numero di mesi rimanenti alla data di partenza fino all'età di riferimento AVS.
- ⁷ La Posta ha la facoltà di esigere la restituzione, in tutto o in parte, di una prestazione d'uscita già concessa se in un arco di tempo corrispondente all'importo di tale prestazione è stato assunto un nuovo impiego all'interno del gruppo.

5 Disposizioni in merito all'accettabilità

5.1 Offerte d'impiego accettabili

- ¹ Chi, nell'ambito di cambiamenti dell'organizzazione aziendale o per la durata delle prestazioni del piano sociale (dall'inizio della fase di riqualificazione professionale e fino alla fine del limite di spesa), rifiuta un posto di lavoro accettabile perde il diritto a ogni ulteriore prestazione.
- ² Le offerte d'impiego entro il campo d'applicazione del presente piano sociale si considerano accettabili alle seguenti condizioni.
 - a. Riduzione salariale nei limiti massimi di due livelli di funzione, fino al massimo previsto dalla fascia salariale del livello di funzione rispettivamente inferiore, in ogni caso pari a massimo il 15% dell'attuale salario di base annuo (base: cfr. art. 4.2 cpv. 2).
 - Se il salario di base annuo attualmente percepito supera il massimo previsto dalla fascia salariale del nuovo livello di funzione inferiore, la riduzione viene effettuata fino a tale massimo, purché la riduzione non ecceda il 15%.
 - Se il salario di base annuo attualmente percepito rientra nella fascia salariale del nuovo livello di funzione inferiore, si assume senza modifiche tale salario.
 - 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 CH².
 - La perdita salariale può essere composta dalla riduzione del salario di base annuo e/o dalla riduzione del grado di occupazione, che, cumulate, non devono superare il 15%.
 - b. 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 (anche se ha una durata superiore a 90 minuti per tratta). 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 si applica una accettabilità di massimo 60 minuti per tratta.
 - c. Adeguata considerazione di capacità, attività attuale e formazione.
 - d. Considerazione delle condizioni usuali per la località e il settore, in particolare delle condizioni del contratto collettivo e del contratto normale di lavoro sul rispettivo mercato del lavoro.

² I limiti massimi delle fasce salariali per PostFinance SA sono pattuiti separatamente tra le 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.

- ³ La Posta può offrire alle persone interessate posti di lavoro che esulano dalle disposizioni sulla accettabilità. In caso di rifiuto del collaboratore / della collaboratrice, resta inalterato il suo diritto alle prestazioni del piano sociale.
- ⁴ Se il collaboratore / la collaboratrice rifiuta un nuovo posto di lavoro accettabile nella fase di riqualificazione professionale e/o durante il limite di spesa, perde il diritto a ogni ulteriore prestazione del piano sociale. In questo caso, la Posta può risolvere il rapporto di lavoro senza versare alcuna indennità nel rispetto del termine di preavviso contrattuale.

5.2 Cambiamento dell'attuale rapporto di lavoro

- ¹ In caso di cambiamento del rapporto di lavoro entro il campo d'applicazione del presente piano sociale (ad es. salario, luogo di lavoro) si applicano le disposizioni in merito all'accettabilità descritte all'art. 5.1.
- ² Se il collaboratore / la collaboratrice rifiuta un'offerta accettabile, la Posta procede alla disdetta e il collaboratore / la collaboratrice perde ogni ulteriore diritto alle prestazioni del piano sociale.

6 Versamento di compensazione per le perdite finanziarie in caso di cambiamento d'impiego

- ¹ Le riduzioni salariali, la soppressione delle indennità regolari e delle indennità speciali rientranti nel salario assicurato così come i costi aggiuntivi per il tragitto casa-lavoro imposto dal nuovo lavoro sono indennizzati al massimo nell'ambito del limite di spesa ancora disponibile alla data del cambiamento d'impiego. Il collaboratore / la collaboratrice devono dimostrare le perdite finanziarie, le quali sono liquidate sotto forma di pagamento in un'unica soluzione, in genere contestualmente all'ultimo salario del rapporto d'impiego in corso.
- ² Le indennità sono compensate solo se il nuovo posto di lavoro comporta la soppressione integrale di tutte le indennità.
- ³ La base di qualunque calcolo è rappresentata dall'anno di servizio all'inizio del limite di spesa.
- ⁴ Con il versamento di compensazione viene il termine di disdetta viene compensato.
- ⁵ Le perdite dimostrate danno luogo a versamenti di compensazione come specificato di seguito:

Riduzione del salario e/o riduzione del grado di occupazione	
Calcolo del diritto	Versamento di compensazione
Fino a 5 anni di servizio compresi	50% della differenza rispetto al salario di base annuo
Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100% della differenza rispetto al salario di base annuo
A partire dall'11° anno di servizio	150% della differenza rispetto al salario di base annuo

Soppressione di 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 la tabella riportata di seguito, di regola contestualmente all'ultimo salario del rapporto d'impiego in corso.	
Calcolo del diritto	Versamento di compensazione
Fino a 5 anni di servizio compresi	50% dell'importo annuale
Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100% dell'importo annuale
A partire dall'11° anno di servizio	150% dell'importo annuale

Tragitto casa-lavoro	
Costi supplementari accertati per il tragitto casa-lavoro nell'arco di un anno	Massimo CHF 3000.– in un'unica soluzione

7 Pensionamento nell'ambito del piano sociale

- ¹ I collaboratori / le collaboratrici che all'inizio del limite di spesa hanno almeno 62 anni di età o che li compiono durante la fruizione del limite di spesa possono esercitare un diritto al pensionamento anticipato volontario con prestazioni complementari ai sensi del cpv. 2.
- ² In caso di pensionamento anticipato volontario nell'ambito del piano sociale previo compimento del 62° anno di età, la Posta versa ai collaboratori e alle collaboratrici interessate
- a. un aumento del capitale di risparmio individuale pari a CHF 1700.– (in proporzione al grado di occupazione) al mese e pro rata temporis fino al raggiungimento del 65° anno di età; l'importo da corrispondere viene versato direttamente alla Cassa pensioni Posta;
 - b. una rendita transitoria dell'importo mensile di CHF 2000.– in proporzione al grado di occupazione fino all'età di riferimento AVS.

8 Casi di rigore

- ¹ Nei casi di rigore, il Gruppo paritetico di controllo può discutere ulteriori contributi finanziari o adottare efficaci misure alternative.
- ² Il collaboratore / la collaboratrice spiega la situazione per iscritto sotto forma di domanda da presentarsi all'attenzione del Gruppo paritetico di controllo.
- ³ Prima di prendere una decisione, il Gruppo paritetico di controllo può inoltrare la domanda per la valutazione a un ufficio specializzato scelto dal Gruppo stesso.
- ⁴ Il collaboratore / la collaboratrice ha l'obbligo di informazione nei confronti dell'ufficio specializzato, il quale comunica infine una sua raccomandazione al Gruppo paritetico di controllo.

9 Collaborazione tra le parti sociali

9.1 Istituzione del Gruppo paritetico di controllo

- ¹ L'esecuzione del presente piano sociale viene sorvegliata da un Gruppo paritetico di controllo permanente composto da quattro membri (un membro ciascuno per syndicom e transfair e due membri per la Posta). Le supplenze sono contemplate.
- ² Le funzioni di presidenza e di segretariato del Gruppo paritetico di controllo sono assunte dalla Posta. Per il resto, l'organo si organizza in piena autonomia. Se del caso, può consultare esperte ed esperti nonché rappresentanti delle unità interessate.

9.2 Competenze del Gruppo paritetico di controllo

- ¹ Sono attribuite al Gruppo paritetico di controllo le seguenti competenze:
- a. sorveglianza dell'attuazione del presente piano sociale in generale;
il Gruppo paritetico di controllo può delegare questo compito di sorveglianza alla commissione per l'esecuzione del CCL come previsto dal CCL mantello
 - b. controllo dell'applicazione del piano sociale su richiesta nel singolo caso
 - c. controllo di richieste da parte di persone colpite più volte da simili misure
 - d. decisione nei casi di particolare rigore
 - e. concessione di contributi nei casi di particolare rigore
 - f. gestione di casi individuali qualora le misure del presente piano sociale conducano a casi di rigore particolarmente iniqui, per esempio sotto il profilo dell'accettabilità e del perfezionamento
 - g. cambiamento dei termini relativi al tempo di lavoro

9.3 Decisione del Gruppo paritetico di controllo

- ¹ Il Gruppo paritetico di controllo decide nei casi di cui all'art. 9.2. In difetto di accordo, la decisione viene presa in via definitiva dalla commissione specializzata Gruppo (cfr. art. 4.1 cpv. 2 della convenzione «CCL mantello»).
- ² La Posta ha due voti, i sindacati hanno un voto ciascuno. In caso di mancato accordo il Gruppo paritetico di controllo viene invitato a trovare una nuova soluzione.

10 Disposizione transitoria per il personale classe 1965 e precedente e con oltre 20 anni di servizio³

- ¹ Per il personale classe 1965 e precedente e con 20 anni di servizio compiuti che, alla data di inizio del limite di spesa, non ha ancora raggiunto il 58° anno di età, a partire dall'entrata in vigore del presente piano sociale si applica la seguente disposizione:
- a. Diritto a massimo sette anni di garanzia d'impiego dall'inizio del limite di spesa, quindi pensionamento anticipato obbligatorio nel caso in cui, scaduta la garanzia, non si sia ancora raggiunta l'età di riferimento AVS. La garanzia d'impiego cessa al più tardi al raggiungimento dell'età di riferimento AVS.
 - b. Riduzione del salario di base annuo conformemente all'art. 4.6.
 - c. Prestazioni complementari conformemente alla regolamentazione in caso di pensionamento anticipato volontario come da art. 7.
- ² È consentita la continuazione dell'impiego fino all'età di riferimento AVS in luogo del pensionamento anticipato obbligatorio, a condizione che vi sia accordo in merito tra il collaboratore / la collaboratrice e la Posta. Non sussiste alcun diritto alla continuazione dell'impiego.

³ Disposizione transitoria dal piano sociale CCL 2021-2023. Per quanto riguarda il presente piano sociale, questo articolo è rilevante per i casi attuali con data di riorganizzazione antecedente al 2024, per i quali la convenzione corrispondente è stata firmata prima del 2024 (prima del compimento dei 58 anni).

11 Disposizioni finali

- ¹ Il presente piano sociale entra in vigore il 1° gennaio 2025 ed è valido fino al 31 dicembre 2027. Successivamente sarà di volta in volta automaticamente prorogato di un anno, a patto che non vi sia una richiesta di disdetta da parte di una delle parti sei mesi prima della scadenza.
- ² Il piano sociale si applica a tutto il personale che nel corso della sua durata di validità (vale a dire a partire dal 1° gennaio 2025) riceve una comunicazione personale e scritta di perdita del posto di lavoro a seguito di cambiamenti aziendali.

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

