

Accordo

tra



La Posta Svizzera SA

Wankdorfallee 4
3030 Berna

AutoPostale SA

Wankdorfallee 4
3030 Berna

e



syndicom

Sindacato dei media e della comunicazione

Monbijoustrasse 33
Casella postale 6336
3001 Berna



transfair – Il sindacato

Hopfenweg 21
Casella postale
3000 Berna 14 BE

concernente gli

standard minimi per le condizioni d'impiego degli imprenditori di AutoPostale (IA)

1. Premessa

In tutta la Svizzera una parte delle linee autopostale viene gestita dagli imprenditori di AutoPostale (di seguito IA). AutoPostale assegna agli IA l'incarico di fornire servizi nell'ambito del traffico regionale viaggiatori. BUS CH funge da associazione degli IA.

Conformemente all'art. 3.3 del CCL AutoPostale, le parti sociali di AutoPostale stabiliscono standard minimi per le condizioni di lavoro degli IA. In futuro le condizioni di lavoro per il personale conducente degli IA saranno definite nell'ambito di un partenariato sociale tra BUS CH, il sindacato syndicom e il sindacato transfair.

2. Accordo

¹ Le parti sociali si accordano su determinati standard minimi per le condizioni d'impiego che complessivamente si applicano almeno in modo equivalente alle/ai dipendenti degli IA se e nella misura in cui essi forniscono prestazioni di trasporto per conto di AutoPostale nel traffico regionale viaggiatori con diritto di indennità.

² Gli standard minimi stabiliti sono descritti all'art. 3. Valgono per tutti gli IA e sono applicabili alle/ai dipendenti con salario mensile od orario.

³ AutoPostale obbliga gli IA tramite un contratto separato a offrire al loro personale conducente, se e nella misura in cui essi forniscono prestazioni di trasporto per conto di AutoPostale nel traffico regionale viaggiatori con diritto di indennità, condizioni d'impiego che complessivamente soddisfino gli standard minimi 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 le parti sociali.

⁵ Tutte le leggi applicabili e le disposizioni vincolanti del CCL dichiarate di obbligatorietà generale e/o i CCL quadro regionali/cantionali in vigore devono essere rispettati.

3. Standard minimi per le condizioni d'impiego

3.1 Tempo di lavoro settimanale

¹ Il normale tempo di lavoro settimanale medio delle collaboratrici / dei collaboratori impiegate/i a tempo pieno è di 41 ore.

² In linea di massima le collaboratrici / i collaboratori forniscono tale prestazione lavorativa per 42 ore la settimana. Il tempo di lavoro aggiuntivo viene compensato con una settimana per ogni anno civile.

³ Sono fatte salve eventuali future modifiche delle disposizioni della LDL, OLR o LL sulla durata massima del tempo di lavoro.

3.2 Diritto alle vacanze

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

- fino all'anno civile compreso nel quale viene compiuto il 59° anno di età: cinque settimane
- dall'anno civile nel quale viene compiuto il 60° anno di età: sei settimane¹

3.3 Salario

3.3.1 Principio di base

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

3.3.2 Determinazione del salario

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.

¹ Esempio: un collaboratore di 62 anni che svolge la propria prestazione lavorativa 42 ore alla settimana ha diritto per ogni anno civile a sei settimane di vacanza e come compensazione per il tempo di lavoro aggiuntivo per anno civile ha diritto a una settimana di compensazione (cfr. art. 3.1 cpv. 2).

² Per il personale conducente con salario mensile² si applica il seguente salario minimo annuo³:

- regione salariale I⁴: 71'170 franchi lordi.
- regione salariale II: 67'373 franchi lordi.

³ La determinazione del salario per le collaboratrici / 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 applica il seguente salario minimo⁵:

- regione salariale I: 33.90 franchi lordi.
- regione salariale II: 32.10 franchi lordi.

3.3.3 Salari medi

Per garantire i livelli salariali che devono essere rispettati dai singoli IA nel servizio di guida, il salario medio del personale conducente viene definito una volta all'anno ovvero a partire dalla data di validità del contratto tra AutoPostale e gli IA. 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 regionali/cantionali e i salari medi del luogo presso AutoPostale.

3.3.4 Progressione salariale

¹ Gli IA devono attuare progressioni salariali annuali per lo meno dell'entità del monte salari messo a disposizione da AutoPostale.

² I salari minimi annui vengono aumentati nella stessa misura delle progressioni salariali annuali di cui al cpv. 1.

³ Le progressioni salariali di cui ai cpvv. 1 e 2 sono attuate a partire dalla data di validità del contratto tra AutoPostale e l'IA ovvero, di norma, con il cambio di orario di dicembre.

3.4 Assunzione con salario orario

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

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

³ Fondamentalmente le collaboratrici / i collaboratori con impieghi regolari devono essere assunte/i come collaboratrici e collaboratori a tempo parziale con salario mensile.

⁴ In caso di impieghi temporanei o molto irregolari le collaboratrici / i collaboratori possono essere impiegate/i con salario orario.

⁵ Le collaboratrici / i collaboratori retribuite/i con salario orario hanno diritto a un'indennità per le vacanze pari:

- al 10,64% in caso di diritto a 5 settimane di ferie
- al 13,04% in caso di diritto a 6 settimane di ferie

⁶ Le collaboratrici / i collaboratori retribuite/i con salario orario hanno diritto a un supplemento per lavoro nei giorni festivi del 4,4%.

⁷ Le collaboratrici / i collaboratori retribuite/i 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).

⁸ Il salario orario si compone come segue:

Salario orario di base	35 franchi⁶
+ indennità per le vacanze (per 5 settimane = 10,64% sul salario orario di base)	+ 3 franchi 72 centesimi
+ supplemento per lavoro nei giorni festivi (per 9 giorni = 4,4% sul salario orario di base)	+ 1 franco 54 centesimi
+ supplemento salariale del 2,5% sul salario orario di base anziché versamento continuato del salario in caso di incapacità al lavoro	+ 86 centesimi
Totale salario orario	41 franchi 12 centesimi

² Presso AutoPostale SA si tratta del personale conducente con incarichi sulle corse con vendita di biglietti. Questa funzione è inquadrata nel livello di funzione 5.

³ Salario di base annuo esclusi gli assegni per i figli, i supplementi salariali, i premi e le spese; 13^a mensilità inclusa.

⁴ La regione salariale I comprende le dieci maggiori città della Svizzera (Zurigo, Ginevra, Basilea, Losanna, Berna, Winterthur, Lucerna, San Gallo, Lugano, Bienne) e i comuni limitrofi ai cinque centri urbani principali (Zurigo, Ginevra, Basilea, Losanna, Berna). Tutte le altre città e tutti gli altri comuni sono assegnati alla regione II. La base per l'assegnazione a una regione salariale è data dalla definizione dell'Ufficio federale di statistica (UST) «Statistica delle città svizzere 2024».

⁵ Senza indennità per le vacanze e supplemento per lavoro nei giorni festivi, incl. 13^a mensilità.

⁶ Per illustrare la composizione del salario orario si utilizza un importo fittizio di 35 franchi.

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 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 fruito nell'arco del primo anno dalla nascita del figlio / della figlia.

3.5.2 Congedo dell'altro genitore (ex congedo paternità) / congedo di adozione

¹ Le collaboratrici / i collaboratori hanno diritto a un congedo retribuito dell'altro genitore di quattro settimane nonché a un congedo non retribuito dell'altro genitore di quattro settimane. Due settimane del congedo retribuito devono essere fruito entro sei mesi dalla nascita. Le restanti due settimane, così come il congedo non retribuito, vanno godute nell'arco del primo anno successivo alla nascita. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spetta al datore di lavoro.

² Alle collaboratrici / ai collaboratori aventi diritto in base alla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno sarà concesso un congedo di adozione di quattro settimane. Inoltre sussiste il diritto a un congedo di adozione non retribuito di quattro settimane. Il congedo di adozione retribuito e quello non retribuito devono essere fruiti nell'arco del primo anno successivo all'adozione. Hanno diritto a un congedo di adozione i collaboratori / le collaboratrici che adottano un bambino / una bambina di età inferiore a quattro anni. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spetta al datore di lavoro.

³ Qualora entrambi i genitori beneficino di un rapporto di lavoro con il datore di lavoro al quale si applichi il presente accordo, in caso di adozione entrambi hanno diritto ai congedi ai sensi del cpv. 2.

3.5.3 Assenze retribuite

Le collaboratrici / i collaboratori, 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 possono essere definite regolamentazioni divergenti ma per lo meno di valore equivalente, nella misura in cui queste non siano contrarie a disposizioni di legge e 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) Proprio matrimonio	Una settimana
d) Partecipazione al matrimonio di genitori, figli, fratelli e 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 della/del coniuge, della/del partner che vive in un'unione domestica registrata o di una figlia / un figlio (conformemente all'art. 324a CO) Se la malattia subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati ⁷	Tempo necessario e comunque max. tre giorni per evento; in genere al fine di individuare una soluzione alternativa per l'assistenza
g) Assistenza a un familiare, alla/al partner con problemi di salute (conformemente all'art. 329g CO)	Fino a tre giorni per evento e massimo dieci giorni per anno
h) Decesso della/del coniuge, della/del partner, di un genitore o di un figlio. Se il decesso si verifica 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 della collaboratrice / del collaboratore
j) Disbrigo di formalità in relazione diretta con la morte di una persona vicina	Fino a due giorni
k) Trasloco della collaboratrice / del collaboratore	Un giorno
l) Attività di esperto/a e di insegnante	Su accordo individuale

⁷ Un recupero di giorni di vacanza è giustificato se durante le vacanze si è dovuto individuare una soluzione alternativa per l'assistenza.

3.6 Premio fedeltà

¹ Le collaboratrici / i collaboratori, al 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 1650 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 di quattro settimane.

³ In caso di uscita, è escluso il diritto pro rata a un premio fedeltà non ancora maturato. Sono fatte salve regolamentazioni di diverso tenore previste da CCL quadro regionali/cantionali 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 1650 franchi a settimana ovvero sulla base di un salario mensile nel caso di collaboratrici/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 artt. 3.7.1 e 3.7.2, a livello degli IA possono essere definite regolamentazioni divergenti ma per lo meno di valore equivalente, nella misura in cui queste non siano contrarie a disposizioni di legge.

3.7.1 Supplementi salariali

¹ Qualora le collaboratrici / i collaboratori vengano impiegati tra le ore 20 e le ore 6, ricevono un supplemento salariale di 5 franchi e 80 centesimi per ora intera e per ora iniziata.

² Laddove le collaboratrici / i collaboratori vengano impiegati di domenica o in un giorno festivo equiparato alla domenica, ricevono un supplemento salariale di 9 franchi e 50 centesimi per ora, pro rata temporis.

³ Le pause durante le quali la collaboratrice / il collaboratore 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 la collaboratrice / il collaboratore è entrata/o in servizio prima delle ore 4
- 40% anziché 30% dall'inizio dell'anno civile nel quale la collaboratrice / il collaboratore 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 cinque 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 due mesi. Il datore di lavoro e la collaboratrice / il collaboratore concordano il momento della compensazione; ove necessario possono estendere il termine di dieci mesi al massimo fino a raggiungere dodici 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 cinque minuti per servizio sono compensati pagamenti in acconto dell'entità di 20 minuti per persona e mese, nonché e-learning / webinar dell'entità di sette 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 cpvv. 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. Le collaboratrici / 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 alla collaboratrice / al collaboratore 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 alla collaboratrice / al collaboratore 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 alla collaboratrice / al collaboratore 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). La collaboratrice / il collaboratore 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 alla collaboratrice / al collaboratore 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 della collaboratrice / del collaboratore 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 conducente gli indumenti da lavoro conformemente alla disposizione di AutoPostale, che devono essere indossati, tenuti e conservati secondo le indicazioni delle/dei responsabili 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.

4. Esecuzione del presente accordo

¹ AutoPostale provvederà a verificare regolarmente il rispetto degli standard minimi (in particolare salario minimo, salario medio e progressione salariale) di cui al cpv. 3, nella misura in cui questi riguardano le prestazioni previste dal contratto tra AutoPostale e gli IA.

² I casi in cui si constata un'applicazione impropria delle disposizioni stabilite nel presente accordo possono essere notificati ad AutoPostale dal sindacato syndicom e/o dal sindacato transfair, in modo che si proceda a una verifica.

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 Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2026 ed è valido fino al 31 dicembre 2028. Esso sostituisce l'attuale accordo «Valori di riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'impiego per gli imprenditori di AutoPostale (IA)» del 15 novembre 2024. Su domanda di una parte, da presentarsi entro e non oltre il 30 giugno 2028, le parti contraenti possono pattuire un rinnovo di 12 o 24 mesi e/o chiedere una rinegoziazione.

² Le parti contraenti convengono che il presente accordo sarà rinegoziato prima della scadenza del periodo di validità di cui al cpv. 1 qualora la sua applicazione in sede di aggiudicazione di commesse che rientrano nel diritto in materia di acquisti pubblici sia in contrasto con i principi o le regolamentazioni della Legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub) ovvero dell'Ordinanza sugli acquisti pubblici (OAPub).

6. Copie

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

Berna, 1^o xx 2025

La Posta Svizzera SA

Direttore generale a.i.
Alex Glanzmann

Responsabile Personale
Carole Rentsch

AutoPostale SA

Responsabile AutoPostale SA
Stefan Regli

Responsabile Partner di settore HR AutoPostale SA
Christina Brändli

Sindacato syndicom

Presidente
Matteo Antonini

Segretario centrale del settore Logistica
Adriano Troiano

transfair – Il sindacato

Responsabile del ramo Posta/Logistica
Kerstin Büchel

Responsabile Regione Est
Urs Jungen