



CCL 2015: Tutti sotto
lo stesso tetto

Sei rivendicazioni per il CCL
del futuro



CCL POSTA

 **syndicom**

Editoriale



Cara collega, caro collega

A metà agosto 2013 ci saremo: syndicom – il sindacato dei media e della comunicazione inizia le trattative CCL con la Posta. Questi negoziati sono necessari in quanto il futuro passaggio delle condizioni d'impiego dal diritto pubblico a quello privato richiede obbligatoriamente la trasformazione del contratto collettivo di lavoro. Ma: questa imminente trasformazione del CCL non è un motivo per peggiorare le condizioni d'impiego presso la Posta. Ecco perché syndicom presenta il suo catalogo di rivendicazioni sotto il motto:

«Trasformazioni sì – peggioramenti no!»

Fedeli a questo slogan, nel nostro catalogo abbiamo posto soltanto rivendicazioni realistiche. E dalla Posta ci aspettiamo la stessa cosa. Devono finalmente finire le chiacchiere sui cosiddetti stipendi di mercato. La Posta è il mercato, e il mercato è la Posta. Con chi dovrebbe confrontarsi la Posta? Vogliamo confrontare un'addetta al frontoffice con una commessa in un negozio di scarpe? O un postino con un corriere della pizza? – È giunta l'ora che i responsabili della Posta ritornino con i piedi sul proprio terreno aziendale.

Il catalogo di rivendicazioni apre le porte ad una ristrutturazione sensata. Noi vogliamo modernizzare il CCL e renderlo un'opera del progresso. Le nostre rivendicazioni sono pragmatiche e costruttive – syndicom non accetterà invece nessuno smantellamento.

E infine un aiuto per sfogliare il catalogo di rivendicazioni: in esso vengono elencati soltanto i punti che dovrebbero essere modificati o che dovrebbero assolutamente essere recepiti inalterati nel nuovo CCL. Tutti gli altri punti, non menzionati, vanno preservati senza modifiche.

*Saluti collegiali
Kaspar Bütikofer
Segretario centrale settore Logistica*

Con il suo catalogo pragmatico di rivendicazioni syndicom propone una trasformazione ragionevole e sensata del CCL.

CCL 2015: Tutti sotto lo stesso tetto

Sei rivendicazioni per il CCL del futuro



syndicom – il sindacato dei media e della comunicazione, in vista del rinnovo del CCL avanza sei rivendicazioni principali:

- 1** Un CCL per tutto il gruppo: tutti sotto lo stesso tetto – anche i subfornitori
- 2** Equi salari grazie ad un equo sistema salariale
- 3** Meno stress e durata del lavoro più trasparente
- 4** Più partecipazione sul posto di lavoro
- 5** Garanzia del posto di lavoro e protezione contro il licenziamento
- 6** Per una Posta attrattiva con forti prestazioni sociali



1a rivendicazione: un CCL per tutto il gruppo: tutti sotto lo stesso tetto – anche i subfornitori

4



Basta con la società a due classi presso la Posta

Un contratto collettivo di lavoro deve valere per tutti. Anche per i dipendenti dei subfornitori. Non vogliamo che la Posta possa eludere il contratto collettivo di lavoro esternalizzando i servizi a terzi. Un esempio lampante lo vediamo oggi presso AutoPostale: solo la metà del personale conducente è assunta presso AutoPostale SA ed è assoggettata al CCL. L'altra metà è impiegata presso subfornitori, i cosiddetti imprenditori postali. Per loro non vale il CCL. Conseguenza: le condizioni d'impiego sono peggiori e i salari notevolmente più bassi. Questo deve finire: noi ripudiamo questa società di due classi. Chi fornisce prestazioni postali deve essere assoggettato al CCL.

CCL mantello

- Tutte le affiliate devono essere assoggettate ad un CCL. Il diritto contrattuale, ad oggi frammentato, va uniformato sotto un unico CCL.

Ambito di applicazione

- Le aziende affiliate del gruppo Posta e i loro campi di attività sono definiti nell'ambito di applicazione.
- Niente società subcontrollate, vale a dire che l'ambito di applicazione del CCL mantello si estende anche alle subcontrollate.
- Gli apprendisti vanno assoggettati al CCL.
- Estensione del CCL ai subfornitori (p.e. agli imprenditori postali).

Obbligo di mantenere la pace del lavoro

- Obbligo relativo di mantenere la pace del lavoro

Apprendisti sotto la tutela CCL

Trasformare significa dare un nuovo assetto al diritto contrattuale frammentato nella Posta. Ecco perché syndicom rivendica: tutti sotto lo stesso tetto! Noi chiediamo un contratto collettivo di lavoro che abbia validità per l'intero gruppo. Esso deve valere anche per gli apprendisti della Posta. Anch'essi hanno dei diritti! Per questo rivendichiamo che gli apprendisti siano assoggettati al CCL 2015 e da esso tutelati.



3a rivendicazione: meno stress e durata del lavoro trasparente

Durata del lavoro

- Riduzione di un'ora dell'orario settimanale di lavoro.
- Non si può oltrepassare l'attuale regolamentazione: la durata normale del lavoro si basa sulla settimana di 41 ore. Questo lavoro viene fornito in una settimana di 42 ore. L'orario di lavoro prestato in eccedenza viene compensato con una settimana aggiuntiva di ferie ad anno solare.

Durata massima di lavoro

- Viene limitata la durata massima giornaliera e annuale: l'orario massimo di lavoro giornaliero ammonta a 10 ore, la durata annuale supplementare (straordinari e ore supplementari) ammonta a massimo 50 ore.

Ore supplementari

- I collaboratori possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare o straordinario solo in casi eccezionali e se indispensabile ai fini aziendali, e sempre che le condizioni personali lo consentano. Il lavoro supplementare va compensato con tempo libero e può essere compensato in modo autonomo previo accordo con il preposto. Il lavoro supplementare che non può essere compensato può essere ricompensato con una maggiorazione una volta all'anno in una misura di 50 ore massime.

Lavoro e tempo libero

Giorni liberi

- Il lavoro viene fornito in una settimana di 5 giorni lavorativi ovvero in una settimana aziendale di 5 giorni. I giorni liberi vengono assegnati in modo susseguente.
- I collaboratori hanno diritto a 114 giorni liberi ad anno solare (52 domeniche, 52 sabati e 10 giorni festivi).

Pause

- Almeno lo status quo per le pause retribuite (15 min al giorno).
- Diritto ad una pausa pranzo di almeno 30 min.
- Interruzioni più lunghe del lavoro valgono come orario di lavoro e vanno compensate.

Vacanze

- Almeno lo status quo nel diritto alle vacanze e alla settimana di compensazione.
- Devono poter essere prese almeno due settimane consecutive.

Lavoro irregolare

Lavoro notturno/a turni

- Niente pause troppo lunghe o interruzioni troppo lunghe del lavoro. Le interruzioni di lavoro valgono come orario di lavoro e come tale vanno compensate.
- Vanno regolati i passaggi: per esempio la rotazione in avanti.
- Supplementi in tempo per il lavoro notturno: status quo.

Lavoro domenicale

- Nessuna differenziazione tra lavoro domenicale regolare e irregolare, ovvero indennità del 50 per cento.

Pianificazione

- La pianificazione dei turni avviene annualmente. La pianificazione definitiva viene presentata un mese in anticipo.

Lavoro flessibilizzato

Lavoro a tempo parziale

- Il lavoro a tempo parziale va regolato in modo più severo:
 1. Le regole sul lavoro supplementare valgono pro rata anche per il tempo parziale.
 2. Davanti ad un lavoro supplementare regolare nasce il diritto ad aumentare il grado di occupazione.
 3. Va soppresso e non sostituito il modello «Tempo parziale con ambito occupazionale».

Lavoro a chiamata

- Non è ammissibile il picchetto.

Conto ore risparmio

- Va mantenuto il conto ore risparmio, la riscossione avviene dietro accordo reciproco.





Settimana aziendale di 5 giorni

La Posta vuole condizioni d'impiego in linea con i tempi. Voilà: la settimana di cinque giorni lo è. Oggi viene praticata quasi ovunque. Anche presso le FFS, dove si lavora 24 ore su 24, esiste la settimana aziendale di cinque giorni. È facile da applicare: ogni collaboratore/trice ha diritto a 114 giorni liberi all'anno (due giorni liberi a settimana: $52 \times 2 = 104$ più 10 giorni festivi). Con questa formula semplice può essere realizzata la settimana aziendale di cinque giorni anche in ambiti dove si lavora il sabato o in giorni festivi. Non è imperativo che i giorni liberi siano sabato o domenica. Con un po' più di flessibilità da parte della Posta la settimana aziendale di cinque giorni potrebbe essere introdotta senza problemi. La grande offerta di servizi postali e la settimana aziendale di cinque giorni sono assolutamente compatibili!

Nessuna discriminazione per i dipendenti part-time

Il lavoro a tempo parziale è diventato una tendenza. Molti oggi non vogliono o non possono più lavorare al 100%. Chi vuole conciliare la vita professionale con la famiglia oggi ha bisogno di un lavoro a tempo parziale. Per questo è importante che la Posta sostenga la possibilità del tempo parziale. Ma: il tempo parziale deve essere volontario. E: i lavoratori a tempo parziale non vanno svantaggiati. Spesso i dipendenti part-time vengono impiegati come flessibile «massa manovrabile». Oggi sono mal tutelati. Questa lacuna va colmata dal contratto collettivo di lavoro. Ecco perché va cancellato il modello del tempo parziale con ambito occupazionale, perché il tempo parziale non può diventare una trappola verso la precarietà. Chi lavora part-time deve essere equiparato ai dipendenti full-time, applicando le disposizioni sulla durata massima del lavoro e la limitazione delle ore straordinarie anche ad essi, pro rata.



4a rivendicazione: più partecipazione sul posto di lavoro



Esecuzione

Esecuzione CCL

- Nel CCL Posta 2015 viene costituita una Commissione paritetica CCL per la formazione e per l'applicazione, che vigila sull'esecuzione del CCL Posta nell'intero gruppo e che ha la facoltà di emettere sanzioni nei confronti di reparti che ledono le disposizioni CCL. La commissione viene costituita in modo paritetico dalle parti contraenti (Posta/ sindacati).

Arbitrato

- Ricepire le disposizioni del CCL SG

Commissioni paritetica

Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Essa vigila sul rispetto dell'ordinanza 3 sulla legge del lavoro e da raccomandazioni vincolanti ai reparti.

Diversity

- Essa vigila sulle pari opportunità tra i sessi, le generazioni e le nazioni nell'ambito del CCL Posta e da raccomandazioni vincolanti ai reparti.

Istituzioni sociali

- Essa vigila sull'offerta sociale del gruppo Posta e da raccomandazioni vincolanti ai reparti.

Organi di partecipazione

Comitato aziendale nazionale

- Livello gruppo per area. Questi comitati vengono convocati dalla Posta quattro volte all'anno e durante le riunioni vengono comunicate tutte le informazioni aziendali ai rappresentanti sindacali. Nei comitati aziendali non vengono trattati argomenti CCL e i comitati nazionali vengono composti dai comitati regionali.

Comitati aziendali regionali

- I comitati aziendali si compongono di 5 membri a sindacato firmatario del contratto. Questi comitati vengono invitati dai settori quattro volte l'anno. In questi organi i settori informano sugli impatti nelle regioni e in questo modo garantiscono la comunicazione nel senso della partecipazione aziendale.

Commissioni del personale

- Qui valgono integralmente le disposizioni della Legge sulla partecipazione. In tutte le unità organizzative della Posta con più di 50 collaboratori va costituita una commissione del personale.

Formazione

Formazione

- Per la formazione sindacale la commissione su richiesta dei sindacati contraenti decide annualmente i corsi che vengono pagati dal fondo. Questi corsi sono aperti a tutti i collaboratori assoggettati al campo d'applicazione del CCL Posta.

Esonero

- Tutti i collaboratori della Posta hanno diritto a 5 giorni di congedo retribuito per il perfezionamento sindacale. Qui fa fede la conferma del corso da parte di una centrale di formazione sindacale (Movendo o Transfair).





Permessi sindacali

Esonero

- Ai collaboratori assoggettati al campo di applicazione del CCL che collaborano in organi esecutivi nazionali dei sindacati firmatari (comitati di divisione, aziendali o di area) vengono concessi all'anno 20 giorni per la loro attività sindacale. Questi giorni vengono calcolati con 8.24 ore per una settimana di cinque giorni, o con 7 ore per una settimana di sei giorni, ad ogni modo la durata prevista di lavoro dev'essere effettivamente prestata. Questa regolamentazione vale anche per lavoratori/trici part-time della Posta.

Formazione per tutti

L'economia svizzera si trasforma sempre di più in una società di servizi basata sulla conoscenza. Anche la Posta fa parte di questo processo. La formazione e il perfezionamento professionale diventano sempre di più la chiave verso il successo. Il lavoro di formazione è un elemento centrale per il lavoro sindacale. E a questo lavoro va dato un maggiore peso nel CCL: tutti/e i/le dipendenti devono ricevere cinque giorni per la formazione all'anno e l'offerta formativa viene agevolata attraverso il fondo di solidarietà.

Un forte CCL ha bisogno di una forte commissione d'esecuzione

Un contratto collettivo di lavoro è buono soltanto se viene rispettato. Affinché un CCL venga applicato correttamente, serve un organo esecutivo indipendente. Il CCL ancora in vigore è carente sotto questo punto di vista. Non esiste un'applicazione efficace. Se la Posta e syndicom sono in disaccordo sulla giusta applicazione del contratto collettivo di lavoro o sul rispetto del diritto del lavoro, spesso passano anni finché i partner sociali si accordano su una soluzione. Spesso si tratta di compromessi per il bene della pace sul lavoro. Questo cammino faticoso deve finire con il nuovo CCL. Per applicare in modo unitario e corretto il nuovo CCL nel gruppo Posta, ci vuole un organo paritetico d'esecuzione provvisto di potere decisionale.



5a rivendicazione: garanzia del posto di lavoro e protezione contro il licenziamento



Disposizioni sulla protezione contro il licenziamento

Nessuna libertà di licenziamento

- Viene mantenuta la protezione attuale contro il licenziamento. Il licenziamento è ammesso soltanto davanti alla violazione dei propri doveri, in caso di mancanza di prestazione o idoneità, motivi economici risp. aziendali gravi come anche nel caso di rifiuto del dipendente di eseguire un lavoro ragionevolmente esigibile.

Piano sociale

- Il piano sociale (appendice 5) viene mantenuto:
 - Nessun licenziamento per motivi economici dai 55 anni.
 - Misure a sostegno dell'occupazione.

Disposizioni sulla protezione contro il licenziamento

Malattia e infortunio

- Sussiste una totale protezione contro il licenziamento durante l'intera durata di un obbligo di continuare a versare il salario, che presta o la Posta o un'assicurazione indennità giornaliera.

Membri sindacali attivi

- Funzionari sindacali designati godono della tutela completa contro il licenziamento durante l'intera durata del loro mandato, tranne che davanti a gravi violazioni dei doveri o gravi negligenze o davanti a ipotesi di reato. Questa protezione contro il licenziamento vale ancora per un anno dopo la deposizione del mandato.

Garanzia del posto di lavoro

«Hire and fire» è il sogno proibito di molti manager – anche presso la Posta. Il diritto del lavoro qui purtroppo pone solo dei deboli limiti. Tuttavia la Posta fin'ora disponeva di una buona e ampia tutela contro il licenziamento. A ragione: perché molti collaboratori hanno ancora la formazione da monopolio o lavorano in regioni con un mercato debole del lavoro. E siccome questa cosa non cambierà sotto il nuovo regime giuridico, la protezione contro il licenziamento deve continuare a essere garantita anche nel nuovo CCL. Soprattutto il diritto alla riassunzione davanti a un licenziamento ingiustificato e la protezione contro il licenziamento per motivi economici dai 55 anni. La forte garanzia del posto di lavoro presso la Posta deve essere mantenuta a livello generale, continuando a far valere invariato il buon piano sociale. Perché anche davanti a ristrutturazioni economiche al centro ci deve essere sempre la prospettiva professionale.

Più tutela per membri sindacali attivi

Chi difende i propri diritti e chi s'impegna a favore dei suoi colleghi e delle sue colleghe, va tutelato. Il contratto collettivo di lavoro vive soltanto se i dipendenti sul posto di lavoro s'impegnano a favore della sua corretta applicazione. Chi fa parte di una commissione del personale o di altri organi aziendali di partecipazione lo deve poter fare senza pressioni e senza timori. Si può dire la propria opinione al capo facendogli notare eventuali errori nel trattamento verso altri collaboratori soltanto se non si devono temere rappresaglie o subire la minaccia di un licenziamento. Nell'ambito del partenariato sociale la partecipazione in azienda funziona soltanto se può avvenire a pari livello. Per non cadere in un rapporto di dipendenza ci vuole un'assoluta protezione contro il licenziamento per membri eletti di organi partecipativi e sindacali.



6a rivendicazione: per una Posta attrattiva con forti prestazioni sociali

Vecchiaia

Prepensionamento a 62 anni

- Va rafforzata la possibilità di andare in pensione prima dell'età pensionabile ordinaria, migliorando l'obiettivo di prestazioni e mantenendo/ampliando una rendita transitoria (fino alla rendita AVS).

Tempo parziale per motivi di anzianità

- La riduzione del grado di occupazione va incentivata dai 55 anni attraverso una partecipazione del datore di lavoro all'assicurazione sociale e mantenendo invariati i contributi delle assicurazioni sociali (AVS, AD e LPP) sulla base del vecchio grado di occupazione.

Conciliabilità tra lavoro e famiglia

Orari flessibili di lavoro

- La Posta nell'organizzazione degli orari di lavoro lascia il maggior spazio possibile ai genitori con figli piccoli, in modo da conciliare lavoro e famiglia. Questo vale soprattutto per lavoro parttime e a turno.

Contributi all'accudimento esterno dei figli

- La Posta aiuta i collaboratori con figli dando contributi alle spese per l'assistenza ai bambini o ai genitori o alle istituzioni di assistenza. Dove l'offerta di assistenza è troppo carente, la Posta sostiene la costruzione di un'assistenza adeguata.

Assenze retribuite

Congedo di maternità

- Congedo di maternità: introduzione di un congedo di maternità ovvero del diritto senza certificato medico.

Congedo di paternità

- Estensione al congedo usuale statale e parastatale, ovvero almeno 10 giorni.

Congedo in caso di adozione

- Analogamente al congedo di paternità.

Congedo per le attività extrascolastiche con i giovani

- Giorni retribuiti di congedo per attività extrascolastiche con i giovani come Gioventù & Sport ecc.

Sociale e sicuro

- Pagamento continuato del salario in caso di malattia, infortunio: 730 giorni al 100%.

Piano sociale

- Il piano sociale in vigore in conformità dell'appendice 5 CCL Posta (versione 2011) viene recepito e continuato nel CCL Posta 2015 per l'intero ambito di applicazione.

Conciliabilità tra lavoro e famiglia

Le trasformazioni servono anche per garantire una migliore conciliabilità tra la vita professionale e familiare. La società ha fatto dei passi avanti: le donne vogliono poter proseguire la loro professione come gli uomini. Questo il CCL lo deve percepire e rispettare. Servono sufficienti strutture assistenziali per i bambini e sufficienti sovvenzioni per i posti al nido e al doposcuola. Urgono orari di lavoro più consoni alla famiglia, che lascino la necessaria flessibilità per poter assumersi anche doveri di assistenza. Serve un pari trattamento di chi lavora a tempo pieno e parziale. E ci vuole una tutela efficace contro la richiesta sempre più pressante della Posta di fornire ore straordinarie senza fine.

Part-time per motivi di anzianità

I giovani hanno bisogno di opportunità e gli anziani di essere alleggeriti. Il modello del part-time per motivi di anzianità qui offre una soluzione perfetta. I/le colleghi/e più anziani/e dai 55 anni devono ricevere la possibilità di ridurre il proprio grado di occupazione. In questo modo si organizza un ritiro graduale dal mondo del lavoro. Soprattutto i lavoratori che eseguono lavori fisici pesanti ottengono la possibilità di ridurre il proprio carico. Ma per rendere questo modello realizzabile e per non renderlo una trappola per la povertà in vecchiaia se ne deve garantire l'assicurazione sociale. Per esempio corrispondendo i contributi delle assicurazioni sociali (AVS, cassa pensione, ecc.) sulla base di un lavoro full-time. In compenso il volume di lavoro liberato agevola l'entrata nel mondo del lavoro di persone giovani e soprattutto dei ragazzi che sono a fine apprendistato. Il modello del part-time per motivi di anzianità offre una chance ai giovani e assicura al datore di lavoro il trasferimento di know-how tra le generazioni. Una vera situazione di win-win!





Una parola di conclusione

Cara collega, caro collega

Nel dicembre 2011 syndicom – il sindacato dei media e della comunicazione, ha cominciato a comporre il catalogo di rivendicazioni per il nuovo contratto collettivo di lavoro per la Posta (CCL 2015). Il 21 febbraio 2013 l'assemblea dei delegati della divisione ha approvato all'unanimità le rivendicazioni.

Il lavoro si è svolto dal basso verso l'alto: esso è cominciato con un ampio sondaggio, dove hanno potuto partecipare tutti/e i/le dipendenti della Posta. In seguito, tre gruppi di lavoro, basandosi sul risultato dell'inchiesta, composti da sindacalisti/e attivi/e, hanno elaborato una prima bozza del catalogo di rivendicazioni. Questo è stato discusso in occasione di numerose assemblee. Da questa consultazione sono usciti diversi spunti e proposte, che ora sono stati discussi e ridefiniti in relazione al catalogo dall'assemblea dei delegati.

Molte colleghe e molti colleghi di tutti i reparti della Posta hanno collaborato attivamente alle rivendicazioni: a loro si deve il fatto che il presente catalogo gode di una risonanza positiva e di un largo consenso. Tutti i soci impegnati di syndicom sono la chiave per il successo, affinché il rinnovo CCL abbia effettivamente un buon esito. A loro va il mio immenso ringraziamento!

syndicom è pronto per i negoziati! Ora ci aspettiamo dalla Posta che anch'essa metta sul tavolo le proprie posizioni in modo aperto e trasparente. Vogliamo sapere chi abbiamo davanti nelle trattative, cosa attenderci e come comportarci.

Noi speriamo in negoziati costruttivi, trasparenti ed equi – tutte cose che un buon partenariato sociale richiede.

*Nicoletta Satraniti
Membro comitato divisione Posta*