

Dettagli del risultato delle trattative inerenti al contratto collettivo di lavoro

AutoPostale SA

Il CCL per le collaboratrici e i collaboratori di AutoPostale SA entrerà in vigore con le novità di seguito illustrate il 1° gennaio 2022. Il nuovo CCL sostituirà il CCL 2016 prorogato fino alla fine del 2021 e avrà una durata di tre anni.

Tema	Novità
<p>Nuovo modello di tempo di lavoro</p> <p>[Personale LDL¹]</p>	<p>Le collaboratrici e i collaboratori soggetti alla Legge sulla durata del lavoro (LDL) avranno la possibilità di richiedere giorni liberi e servizi bloccati (garanzia che gli impieghi di lavoro assegnati non subiranno modifiche). Il personale a tempo parziale potrà inoltre stabilire, previa richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, giorni di blocco fissi nel corso della settimana, nei quali non si possono pianificare incarichi.</p> <p>Nella pianificazione annuale AutoPostale potrà prevedere dei giorni di lavoro senza servizio fisso o senza turno di servizio (cosiddetti «giorni di riserva»), modificabili al massimo entro le ore 17 di due giorni prima. Per contro, ogni altra modifica a partire dalla pianificazione mensile necessita del consenso della collaboratrice o del collaboratore. Questi ultimi riceveranno altresì un'indennità se chiamati in servizio da AutoPostale con pochissimo preavviso. Inoltre, il personale con figli in età scolare potrà godere di almeno due settimane di vacanza durante le vacanze scolastiche. Le settimane di vacanza comprenderanno sempre un intero fine settimana. Tale diritto potrà essere ridotto a due settimane all'anno in conformità con esigenze aziendali, specialmente nelle regioni turistiche.</p> <p>I saldi delle ore del personale verranno analizzati come minimo due volte all'anno. Saranno adottate misure volte a garantire un grado di occupazione uniforme dei collaboratori / delle collaboratrici ove necessario.</p>
<p>Indennità per deroghe all'organizzazione del servizio in conformità alla Legge sulla durata del lavoro (LDL)</p> <p>[Personale LDL]</p>	<p>La LDL ovvero l'ordinanza concernente la LDL (OLDL) prevedono la possibilità di deroghe che consentono di modificare ad es. i servizi / le sequenze di turni guida (rotazioni) nonché i turni di riposo al fine di predisporre un'organizzazione ottimale del servizio. Tali 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. L'applicazione tali deroghe comporterà la parziale erogazione, per il personale soggetto alla LDL, di indennità sotto forma di tempo.</p>
<p>Disposizioni sul lavoro straordinario</p> <p>[Personale LDL]</p>	<p>Le brevi deroghe al piano di servizio fino a un massimo di 15 minuti (lavoro straordinario) saranno retribuite con un accredito di tempo forfettario per turno.</p>
<p>Disposizioni sulle spese</p> <p>[Personale LDL]</p>	<p>Le fasce orarie per le pause pranzo / cena fuori sede con indennità differenti sono abolite, e parimenti abolito è l'accordo sugli importi forfettari per i pasti per i controllori dei titoli di trasporto di AutoPostale della regione di Zurigo. Per contro, d'ora in poi ogni pausa fuori sede sarà retribuita unitariamente con 11 franchi, indipendentemente dal periodo di fruizione secondo il piano di servizio.</p> <p>Per le pause fuori sede in un luogo privo di un'opportuna infrastruttura per le pause si avrà diritto a un'indennità di 5 franchi per ogni ora piena e ogni ora iniziata.</p>

¹ Nuova regolamentazione per il personale soggetto alla Legge sulla durata del lavoro (LDL) (ad es. conducenti AutoPostale, controllori dei titoli di trasporto).

Accordo «Condizioni d'impiego derogatorie al CCL AutoPostale per il personale conducente in caso di trasporti scolari» [Personale LDL]	L'accordo «Condizioni d'impiego derogatorie al CCL AutoPostale per il personale conducente in caso di trasporti scolari» è abolito. Per il personale conducente in caso di trasporto scolari valgono le condizioni d'impiego conformemente al CCL AutoPostale.
Accordo «Indennità per compiti supplementari temporanei» [Personale LDL]	L'accordo «Indennità per compiti supplementari temporanei» è abolito.
Premio fedeltà [Personale LL e LDL ²]	Il premio fedeltà viene aumentato da due a quattro settimane per i collaboratori con 20 anni di servizio o più. Le quattro settimane potranno essere fruite sotto forma di tempo libero o denaro. Fino a 20 anni di servizio il premio fedeltà ammonta, come di consueto, a una settimana ogni cinque anni.
Contributo alle spese d'esecuzione [Personale LL e LDL]	L'attuale contributo alle spese d'esecuzione (10 franchi al mese per i collaboratori / le collaboratrici a tempo pieno) è stabilito nello 0,35% del salario di base. Questo adeguamento è riconducibile al principio di solidarietà tra i collaboratori / le collaboratrici iscritti a un sindacato e quelli non iscritti. Questo contributo è dovuto da tutti i collaboratori / le collaboratrici che pur non aderendo a un sindacato contraente, beneficiano delle prestazioni sindacali (ad es. trattative relative al CCL, offerta di corsi di perfezionamento). Per i membri di un sindacato viene meno il contributo alle spese d'esecuzione in quanto versano una quota sociale direttamente al sindacato.
Opzione GO [Personale LL e LDL]	Il rapporto d'impiego Opzione GO viene abolito.
Grado di occupazione lavoro occasionale / lavoro con salario orario [Personale LL e LDL]	Il grado di occupazione medio annuo massimo viene innalzato dal 20 al 30 per cento.
Parità salariale [Personale LL e LDL]	La Posta continua a perseguire l'obiettivo di eliminare le disparità salariali non giustificabili tra i generi. A tal fine svolge analisi periodiche. Inoltre i collaboratori / le collaboratrici hanno la possibilità di segnalare in modo confidenziale eventuali discriminazioni salariali sulla piattaforma PostCourage. Infine la Posta garantirà la trasparenza salariale già nell'annuncio per la maggior parte dei bandi di concorso.
Parità di trattamento [Personale LL e LDL]	L'articolo del CCL sulla parità di trattamento viene notevolmente ampliato per comprendere una protezione contro le discriminazioni fondate sulle caratteristiche personali quali cultura, provenienza, lingua, fede religiosa, orientamento sessuale, opinioni politiche, identità di genere, aspetto, stato di salute, età, stile di vita, situazione familiare o stato di gravidanza.
Sviluppo professionale e bilancio della situazione [Personale LL e LDL]	L'articolo sullo sviluppo professionale viene ampliato per comprendere lo sviluppo professionale mediante cambiamento d'impiego temporaneo, collaborazioni a progetto e stage. Inoltre, i collaboratori / le collaboratrici che si vedono rifiutare la richiesta di perfezionamento avranno la possibilità di ricorrere a una seconda valutazione da parte del partner di settore. È stato inoltre stabilito il diritto a un bilancio della situazione professionale con il Centro carriera della Posta.
Responsabilità del lavoratore / della lavoratrice [Personale LL e LDL]	Nel CCL AutoPostale la responsabilità del lavoratore / della lavoratrice è regolamentata come segue: «I collaboratori / le collaboratrici rispondono nei confronti del datore di lavoro dei danni causati intenzionalmente o per grave negligenza.»
Separazione tra vita privata e professionale [Personale LL e LDL]	I collaboratori / le collaboratrici hanno diritto alla non reperibilità durante il tempo libero.

² Nuova regolamentazione per il personale soggetto alla Legge sul lavoro (LL) (ad es. personale d'ufficio) e alla Legge sulla durata del lavoro (LDL).

<p>Maternità / paternità*</p> <p>[Personale LL e LDL]</p>	<p>Il congedo maternità viene esteso con la previsione per le madri di un ulteriore diritto a un massimo di sei settimane non retribuite, oltre alle attuali 18 settimane pagate. La possibilità di prolungare ulteriormente il periodo di assenza non retribuito deve essere, come finora, verificata con i superiori. Anche il congedo paternità viene esteso: i padri avranno diritto a quattro settimane di congedo retribuito anziché due. A ciò si aggiunge il diritto di fruire di quattro settimane di congedo non retribuito. Prestazioni analoghe valgono in caso di adozione e per la partner che vive in un'unione omosessuale con una madre.</p>
<p>Congedo di assistenza*</p> <p>[Personale LL e LDL]</p>	<p>I genitori che lavorano entrambi all'interno del gruppo Posta, possono sommare il loro diritto al congedo maternità e al congedo paternità con tutte le settimane retribuite e non retribuite e ripartirle liberamente tra loro, sempre nel quadro dei diritti previsti per legge.</p>
<p>Esonero dal lavoro per attività nella commissione del personale (CoPe)</p> <p>[Personale LL e LDL]</p>	<p>I rappresentanti dei lavoratori possono svolgere la loro attività durante l'orario di lavoro se ciò è richiesto dall'adempimento dei loro compiti ed è consentito dal loro lavoro professionale. L'esonero è pari al massimo al 10% di un'occupazione a tempo pieno. I membri della CoPe si impegnano a fornire informazioni sulla durata necessaria di esonero e sulle attività svolte.</p>
<p>Misure salariali 2022</p>	<p>Per il 2022 si rinuncia a trattative e misure salariali. Nel 2022 si procederà unicamente all'innalzamento delle fasce salariali dello 0,4%. Qualora nel traffico regionale AutoPostale ottenga almeno un risultato settoriale in pareggio in linea con il modello di business, nella primavera del 2023 verrà effettuato un pagamento retroattivo una tantum pari al max a 0,4 punti percentuali di salario.</p>

*già in vigore dal 1° gennaio 2021