

Convenzione concernente il piano sociale IMS

tra

**La Posta Svizzera SA,
Posta Immobili Management e Servizi SA**
di seguito denominata datore di lavoro

e i sindacati contraenti

syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione

e

transfair – Il sindacato

Indice

INDICE	2
1. FINALITÀ E SCOPO	3
2. CAMPO D’APPLICAZIONE	3
3. PROGRAMMA DI PREVENZIONE	4
4. PROCEDURA E FRUIZIONE DI PRESTAZIONI DEL PIANO SOCIALE	4
4.1 Regolamentazione generale sulla procedura e per la fruizione di prestazioni del piano sociale	4
4.2 Differenziazione per categorie ed entità delle prestazioni	5
4.3 Fase tra la comunicazione della perdita del posto di lavoro e l’inizio della fase di riqualificazione professionale («fase preliminare»).....	5
4.4 Fase di riqualificazione professionale	6
4.5 Limite di spesa	6
4.6 Corsi di perfezionamento	6
4.7 Prestazione d’uscita	7
5. DISPOSIZIONI IN MERITO ALL’ACCETTABILITÀ	7
5.1 Offerte d’impiego accettabili.....	7
5.2 Cambiamento dell’attuale rapporto di lavoro	8
6. VERSAMENTO DI COMPENSAZIONE PER LE PERDITE FINANZIARIE IN CASO DI CAMBIAMENTO D’IMPIEGO	8
7. PENSIONAMENTO NELL’AMBITO DEL PIANO SOCIALE	9
8. CASI DI RIGORE	9
9. COLLABORAZIONE TRA LE PARTI SOCIALI	9
9.1 Gruppo paritetico di controllo	9
9.2 Competenze del Gruppo paritetico di controllo.....	9
9.3 Decisione del Gruppo paritetico di controllo	10
10. DISPOSIZIONI FINALI	10

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 Il datore di lavoro 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 / collaboratrici, il datore di lavoro 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 60 collaboratori / collaboratrici e almeno 30 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). 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 / lavoratrici anziani/e
 - d. soluzioni di pensionamento

2. Campo d'applicazione

- ¹ Il presente piano sociale vale per i collaboratori / le collaboratrici che sottostanno al CCL Posta Immobili Management e Servizi SA (IMS SA) e sono oggetto di 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 dal datore di lavoro entro la scadenza della durata di validità del presente piano sociale.
- ³ 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.
- ⁴ Il piano sociale non è applicabile ai collaboratori / alle collaboratrici che svolgono lavoro con salario orario conformemente al CCL IMS SA né ai beneficiari / alle beneficiarie di rendita che proseguono o riprendono il rapporto di lavoro. Il piano sociale non è applicabile nemmeno in caso di modifiche del grado di occupazione nell'ambito dell'opzione GO pattuita nel CIL (art. 2.4 CCL IMS SA).
- ⁵ Per i collaboratori / le collaboratrici della pulizia di manutenzione (UHR) il presente piano sociale si applica fatta eccezione per l'art. 4.6 (limite di spesa). In luogo del limite di spesa, i collaboratori / le collaboratrici della pulizia di manutenzione percepiscono una prestazione d'uscita in conformità con il pacchetto di prestazioni stabilito all'art. 4.7.
- ⁶ 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

- ¹ Il datore di lavoro e le sue parti sociali intendono promuovere l'integrazione dei collaboratori / delle collaboratrici di IMS SA nel mercato interno ed esterno del lavoro in costante evoluzione, quale alternativa al ridimensionamento effettivo di personale. Gli obiettivi sono il costante confronto dei collaboratori e delle collaboratrici con il proprio futuro professionale e la loro personale impiegabilità sul mercato, così come il perfezionamento professionale compiuto in modo attivo.
- ² Si intende così fornire un sostegno al personale. A tal fine, IMS SA e le sue parti sociali mantengono in essere un organo promotore comune con lo scopo di lanciare, attuare e perfezionare misure di attivazione volte alla sensibilizzazione dei collaboratori / delle collaboratrici, affinché affrontino il loro futuro professionale riflettendo sul rafforzamento o la conservazione della propria impiegabilità sul mercato.
- ³ I dettagli sul programma di prevenzione e sull'organo promotore sono contenuti in una convenzione separata.

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 il datore di lavoro.
- ³ Il datore di lavoro affianca e fornisce consulenza ai collaboratori / 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. Il datore di lavoro fornisce l'aiuto necessario in tal senso. Il collaboratore / la collaboratrice e il datore di lavoro convengono 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, il datore di lavoro 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 il datore di lavoro 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. Se al posto del limite di spesa viene scelta come opzione una prestazione d'uscita (art. 4.7) oppure il pensionamento anticipato (art. 7), il rapporto d'impiego si conclude al termine della fase di riqualificazione personale.
- ⁶ Se possibile, mentre fruisce delle prestazioni del piano sociale il collaboratore / la collaboratrice continua ad essere inserito/a nel processo lavorativo. Qualora non fosse possibile mantenere l'occupazione nell'attività attualmente esercitata, il datore di lavoro può assegnare al soggetto interessato un'altra attività all'interno del gruppo (cfr. le disposizioni in merito all'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 la il datore di lavoro e il collaboratore / la collaboratrice. Qualora non si trovi una soluzione consensuale, il datore di lavoro ha la facoltà di imporre 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.

³ Con la fase di riqualificazione professionale (tre mesi) e con il limite di spesa il termine di disdetta si intende compensato.

⁴ Al collaboratore / alla collaboratrice possono essere concesse prestazioni fino al concorrere massimo della fase di riqualificazione professionale (tre mesi) e del limite di spesa (numero di salari mensili).

Anni di servizio / età	<50 anni	da 50 a <55	da 55 a <60	da 60 anni
fino a 5	3+1	3+1	3+3	3+8
da >5 a 10	3+2	3+2	3+5	3+8
da >10 a 20	3+4	3+4	3+6	3+8
oltre 20	3+5	3+7	3+7	3+10

Esempio di lettura: un collaboratore di 45 anni di età con nove anni di servizio ha a disposizione tre mesi di riqualificazione professionale e due mesi di limite di spesa.

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. L'accordo corrispondente (limite di spesa, prestazione d'uscita o eventuale pensionamento anticipato) viene redatto e sottoscritto in questa fase, in funzione della decisione presa dalla persona interessata. La fase preliminare ha una durata di almeno due settimane.

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 in merito all'accettabilità di cui all'art. 5 si applicano dall'inizio della «fase preliminare». Qualora rifiuti un impiego accettabile, il collaboratore / la collaboratrice perde ogni ulteriore diritto alle prestazioni del piano sociale e il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro senza versare alcuna indennità nel rispetto del termine di disdetta.

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 Qualora rifiuti un impiego accettabile in base alle disposizioni sulla accettabilità (art. 5), il collaboratore / la collaboratrice perde ogni ulteriore diritto alle prestazioni del piano sociale e il datore di lavoro 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 interessata 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 collaboratore / la collaboratrice interessato/a non trova un nuovo posto di lavoro ovvero non riceve un'offerta accettabile, si verifica un passaggio al limite di spesa oppure si ha una partenza all'inizio del limite di spesa con una prestazione d'uscita conformemente all'art. 4.7

4.5 Limite di spesa

- ¹ I collaboratori / le collaboratrici che optano per una partenza con fruizione di una prestazione d'uscita conformemente all'art. 4.7 lasciano il datore di lavoro 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, rimanendo nel rapporto d'impiego fino al massimo al termine del limite di spesa.
- 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 1'000.– 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 Corsi di perfezionamento

- ¹ Per aumentare l'impiegabilità sul mercato del collaboratore / della collaboratrice viene messo a 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/alla responsabile la competenza di autorizzare i costi di un corso di perfezionamento; il Centro carriera formula per lui/lei 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.

¹ La Posta Svizzera SA e relative società del gruppo consolidate integralmente

4.7 Prestazione d'uscita

- ¹ Ove sia stata scelta questa opzione, al termine della fase di riqualificazione professionale avviene la partenza dal gruppo con fruizione di una prestazione d'uscita. La decisione in merito ad una partenza con fruizione di una prestazione d'uscita viene presa nella fase preliminare e sancita per mezzo di un accordo (cfr. precedente art. 4.4).
- 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. 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). L'estensione massima della prestazione è indicata nella tabella sottostante (numero di mesi) e si compone della fase di riqualificazione professionale (tre mesi per ogni caso) e della prestazione d'uscita (che corrisponde al diritto che si estende oltre i tre mesi).

Anni di servizio / età	<50 anni	da 50 a <55	da 55 a <60	da 60 anni
fino a 5	3+1	3+1	3+3	3+8
da >5 a 10	3+2	3+2	3+5	3+8
da >10 a 20	3+4	3+4	3+6	3+8
oltre 20	3+5	3+7	3+7	3+10

- ⁵ La prestazione d'uscita è in ogni caso limitata al numero di mesi rimanenti alla data di partenza fino all'età AVS ordinaria.
- ⁶ Il datore di lavoro ha 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 preliminare» 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 all'interno del gruppo si considerano accettabili alle seguenti condizioni:
- Riduzione del salario massima del 15% dell'attuale salario di base annuo (base: cfr. art. 4.2 cpv. 2). La perdita salariale può essere composta dalla riduzione del salario di base annuo e/o dalla riduzione del grado di occupazione,
 - Il tragitto casa-lavoro non ha 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.
 - Adeguate considerazione di capacità, attività attuale e formazione.
 - 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.

- ³ Il datore di lavoro può offrire alle persone interessate posti di lavoro che esulano dalle disposizioni sulla accettabilità. In caso di rifiuto del collaboratore / della collaboratrice, il suo diritto alle prestazioni del piano sociale resta inalterato.
- ⁴ Se il collaboratore / la collaboratrice rifiuta un nuovo posto di lavoro accettabile a partire dalla «fase preliminare», perde il diritto a ogni ulteriore prestazione del piano sociale. In questo caso, il datore di lavoro 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 (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, il datore di lavoro 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 3'000.– 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 dopo il compimento del 62° anno di età, il datore di lavoro versa ai collaboratori / alle collaboratrici interessati/e
- un aumento del capitale di risparmio individuale pari a CHF 1'700.– (in proporzione al grado di occupazione) al mese e pro rata temporis fino al raggiungimento del 65° di età. L'importo da corrispondere viene versato direttamente alla Cassa pensioni Posta
 - una rendita transitoria dell'importo mensile di CHF 2'000.– in proporzione al grado di occupazione fino all'età ordinaria 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 Gruppo paritetico di controllo

- ¹ L'esecuzione del presente piano sociale viene sorvegliata da un Gruppo paritetico di controllo permanente per l'accordo relativo al piano sociale Posta, composto da quattro membri (un membro ciascuno per syndicom e transfair e due membri per la Posta). Le supplenze sono contemplate. Per la valutazione dell'esecuzione del piano sociale IMS e la valutazione di singoli casi è possibile la consultazione di esperti da parte di IMS ovvero dei sindacati.
- 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:
- sorveglianza dell'attuazione del presente piano sociale in generale
 - controllo dell'applicazione del piano sociale su richiesta nel singolo caso
 - controllo di richieste da parte di persone colpite più volte da simili misure
 - decisione nei casi di particolare rigore
 - concessione di contributi nei casi di particolare rigore
 - 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
 - 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. Disposizioni finali

- ¹ Il presente piano sociale entra in vigore il 1° gennaio 2023 ed è valido fino al 31 dicembre 2025. Qualora nessuna delle parti negoziali richieda per iscritto trattative di rinnovo entro il 31 luglio 2025, il presente piano sociale sarà prorogato automaticamente di un anno fino al 31 dicembre 2026.
- ² Il piano sociale si applica a tutto il personale in conformità al campo d'applicazione (art. 2). che nel corso della sua durata di validità (vale a dire a partire dal 1° gennaio 2023) 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 in lingua tedesca prevale sulle traduzioni.