

Appendice 5 Accordo «CCL mantello»¹:

Piano sociale

¹ I rinvii all'interno del appendice 5 Accordo «CCL mantello» si riferiscono al CCL Posta CH SA.
Il piano sociale si applica allo stesso modo per Posta CH SA, PostFinance SA e AutoPostale

Indice

1. DOCUMENTI DI BASE.....	3
2. SCOPO E FINALITÀ	3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
4. MODIFICA DELL'ATTUALE RAPPORTO D'IMPIEGO.....	3
4.1 Accettabilità generale	3
4.2 Liquidazione.....	4
5. PERDITA DEL POSTO DI LAVORO	5
5.1 Durata della fruizione / tetto di spesa per collaboratore / collaboratrice.....	5
5.2 Collaboratori al di sopra dei 55 anni di età e con più di 20 anni di servizio	5
5.3 Procedura	5
5.4 Pacchetti di prestazioni	6
5.4.1 Pacchetto di prestazioni 1: assistenza nella ricerca di un nuovo impiego.....	6
5.4.2 Pacchetto di prestazioni 2: partenza con misure di formazione.....	8
5.4.3 Pacchetto di prestazioni 3: avvio di un'attività autonoma	9
5.4.4 Pacchetto di prestazioni 4: outplacement	9
5.4.5 Cambiamento di pacchetto di prestazioni	9
5.4.6 Mancata scelta di un pacchetto di prestazioni	9
5.5 Rinuncia all'attività presso la Posta	9
6. PENSIONAMENTO.....	9
6.1 Prestazioni in caso di pensionamento nell'ambito del piano sociale	10
7. CASI DI RIGORE	10
8. COLLABORAZIONE TRA LE PARTI SOCIALI	10
8.1 Istituzione del Gruppo paritetico di controllo	10
8.2 Competenze del Gruppo paritetico di controllo	10
8.3 Decisione del Gruppo paritetico di controllo	10
9. DISPOSIZIONI TRANSITORIE	11
10. DISPOSIZIONI FINALI.....	11

1. Documenti di base

La presente Appendice 5 "Piano sociale" si basa sulla cifra 2.32 CCL Posta CH SA.

2. Scopo e finalità

- ¹ Sia la Posta sia il collaboratore / la collaboratrice interessato/a da una modifica dell'organizzazione aziendale fanno di tutto per individuare una soluzione volta a salvaguardare l'impiego. Le misure concordate nell'ambito del presente piano sociale devono contribuire in modo sostenibile al raggiungimento di questo obiettivo; in tale ottica una grande importanza viene attribuita all'iniziativa personale della persona interessata.
- ² In caso di attuazione di misure che coinvolgono singoli individui, occorre prestare particolare attenzione a fattori quali l'età, la situazione personale, lo stato di salute e le competenze della persona interessata. Se possibile le priorità del collaboratore / della collaboratrice devono essere tenute in debita considerazione.
- ³ 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).
- ⁴ Se la riduzione dei posti di lavoro a seguito di modifiche dell'organizzazione aziendale interessa almeno 450 collaboratori e 250 unità di personale, immediatamente dopo la decisione della Posta vengono avviate delle trattative con i sindacati al fine di mettere a punto delle misure di accompagnamento (complementari al presente piano sociale).
- ⁵ Tali misure di accompagnamento possono comprendere i seguenti elementi (elenco esaustivo):
 - riduzioni del tempo di lavoro
 - modelli di solidarietà
 - tempo parziale per i lavoratori anziani
 - soluzioni di pensionamento

3. Campo di applicazione

- ¹ Il presente piano sociale si applica ai collaboratori e alle collaboratrici che hanno concluso il proprio periodo di prova e che sono interessati da cambiamenti aziendali che sfociano in un licenziamento o in una disdetta sotto riserva di modifica.
- ² Affinché tale piano possa essere applicato è necessario che al momento dell'annuncio della perdita del posto di lavoro e/o della disdetta sotto riserva di modifica sia in vigore un CIL che abbia validità indeterminata e che non sia stato disdetto.
- ³ Per i collaboratori ai quali, nei limiti dell'accettabilità generale, viene offerto un altro impiego, si applicano le disposizioni della cifra 4.

4. Modifica dell'attuale rapporto d'impiego

4.1 Accettabilità generale

- ¹ Qualora si renda necessario modificare il CIL in seguito a cambiamenti aziendali, vale quanto segue: il nuovo impiego è ritenuto ragionevolmente accettabile in via generale se:
 - il nuovo salario di base annuo¹ è inferiore al massimo del 10% rispetto al salario attualmente percepito (tenendo conto anche del cambiamento del grado di occupazione)
 - l'attuale luogo di lavoro / luogo base non dista più di 60 minuti dal nuovo (per gli impiegati a tempo parziale con un grado di occupazione fino al 50% la distanza non può essere superiore invece a 40

¹ Nel presente piano sociale il salario di base annuo in funzione del grado di occupazione si intende comprensivo della 13^a mensilità, ma al netto delle indennità (assicurate e non) e senza che siano stati dedotti i contributi per le assicurazioni sociali a carico dei lavoratori.

minuti). Ai fini del calcolo è determinante il tragitto dall'attuale luogo di lavoro / luogo base al nuovo luogo di lavoro / luogo base percorso utilizzando l'usuale mezzo di trasporto (veicolo a motore privato o mezzi di trasporto pubblici senza percorsi brevi all'interno della località)

Il nuovo impiego viene considerato in ogni caso ragionevolmente accettabile se il nuovo tempo di percorso dalla propria abitazione al nuovo luogo di lavoro / luogo base non supera di oltre 30 minuti il tempo di percorso attuale

- il salario è conforme alle condizioni usuali per la professione esercitata o per la località in cui si opera, e in particolare alle condizioni del contratto collettivo o del contratto normale di lavoro

² L'accettabilità generale si basa sempre sul salario di base annuo al netto delle eventuali indennità.

³ Calcolo del tragitto:

- con un mezzo di trasporto pubblico mediante il sito web delle FFS
- con un veicolo a motore privato mediante il sito web di Google Maps

⁴ Qualora il collaboratore / la collaboratrice rifiuti l'offerta di un nuovo impiego ritenuto ragionevolmente accettabile, la Posta può risolvere il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta stabilito per contratto senza corrispondere alcuna indennità.

⁵ Qualora il collaboratore / la collaboratrice rifiuti l'offerta di un nuovo impiego non ritenuto ragionevolmente accettabile, il diritto alle prestazioni previste dal piano sociale permane immutato.

4.2 Liquidazione

¹ Funge da base per tutti i calcoli il momento in cui il collaboratore / la collaboratrice è stato/a informato/a singolarmente della modifica del proprio attuale rapporto d'impiego.

² Le eventuali riduzioni del salario e del grado di occupazione, così come l'eventuale soppressione di indennità e di costi supplementari per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro vengono liquidate come segue, sotto forma di un pagamento corrisposto di norma in un'unica soluzione con l'ultimo salario dell'attuale rapporto d'impiego:

Riduzione del salario e/o riduzione del grado di occupazione	
Calcolo dell'importo cui si ha diritto	Indennità di compensazione
Fino al 5° anno di servizio compreso	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
Dall'11° anno di servizio	150% della differenza rispetto al salario di base annuo

Con il versamento di compensazione viene indennizzato il termine di disdetta.

Soppressione di indennità	
Nel caso in cui venga meno una delle seguenti indennità, l'importo superiore a CHF 1200.– (importo annuo) viene versato come indicato nella tabella sottostante, di norma con l'ultimo salario dell'attuale rapporto d'impiego. Le indennità liquidate sono: supplemento salariale per lavoro serale conformemente alla cifra 2.12.2 capoverso 2, supplemento salariale per lavoro notturno conformemente alla cifra 2.12.3 capoverso 2 lettera b e capoverso 4 CCL Posta CH SA, supplementi salariali per il lavoro domenicale conformemente alla cifra 2.12.4 capoverso 2 CCL Posta CH SA e indennità di supplenza conformemente alla cifra 2.19.6 capoverso 3 CCL Posta CH SA.	
Calcolo dell'importo cui si ha diritto	Versamento degli importi al di sopra di CHF 1200.–
Fino al 5° anno di servizio compreso	50%
Dal 6° al 10° anno di servizio compreso	100%
Dall'11° anno di servizio	150%

Tempo di percorso	
Costi supplementari accertati per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro nell'arco di un anno	Massimo CHF 2400.– in un'unica soluzione

5. Perdita del posto di lavoro

5.1 Durata della fruizione / tetto di spesa per collaboratore / collaboratrice

¹ Ogni collaboratore / collaboratrice ha a disposizione un limite di tempo massimo entro cui usufruire delle misure volte alla messa a punto di una soluzione accettabile. Il calcolo della durata della fruizione e/o del tetto di spesa dipende dal numero di anni di servizio prestati dal collaboratore / dalla collaboratrice nel momento in cui viene informato/a singolarmente della perdita del suo attuale posto di lavoro.

Anni di servizio	Collaboratori senza obbligo di assistenza legale	Collaboratori con obbligo di assistenza legale
Da 0 a 2 anni di servizio conclusi	4 mesi e/o salari mensili	7 mesi e/o salari mensili
Da più di 2 a 5 anni di servizio conclusi	5 mesi e/o salari mensili	8 mesi e/o salari mensili
Da più di 5 a 10 anni di servizio conclusi	8 mesi e/o salari mensili	11 mesi e/o salari mensili
Da più di 10 a 20 anni di servizio conclusi	12 mesi e/o salari mensili	15 mesi e/o salari mensili
Più di 20 anni di servizio	17 mesi e/o salari mensili	20 mesi e/o salari mensili

² Calcolo: un salario mensile equivale a un salario di base annuo diviso per dodici.

³ Il collaboratore / la collaboratrice può usufruire della prestazione, conformemente alla cifra 5.4, fino a un valore massimo pari al tetto di spesa, con riserva della cifra 5.5. Non sussiste alcun diritto legale ad usufruire dell'importo complessivo del tetto di spesa. A partire dal mese successivo alla comunicazione individuale della perdita dell'attuale posto di lavoro al collaboratore / alla collaboratrice interessato/a, anche i pagamenti del salario sono considerati alla stregua di un acquisto di prestazioni da detrarre dal tetto di spesa.

5.2 Collaboratori al di sopra dei 55 anni di età e con più di 20 anni di servizio

¹ Per i collaboratori al di sopra dei 55 anni di età con 20 anni di servizio conclusi e un grado di occupazione superiore al 20% sussiste una garanzia d'impiego fino al compimento del 62° anno di età nel caso in cui essi scelgano il pacchetto di prestazioni 1 conformemente alla cifra 5.4.1; successivamente si procede al pensionamento conformemente alla cifra 6.

² Il salario di base annuo viene ridotto al massimo del 10%, ma non prima che sia passato almeno un anno. Tale riduzione ha luogo se non è stato possibile trovare nessun altro posto di lavoro oppure se viene esercitata un'attività inquadrata in un livello proporzionalmente inferiore o se il nuovo impiego è inquadrato in un livello inferiore. La differenza rispetto al salario di base annuo non viene versata.

³ Il 90% del salario di base annuo attualmente percepito è garantito fino al momento del pensionamento (conformemente alla cifra 5.2 cpv. 1). Le misure salariali generali vengono sospese fino all'esaurimento dell'importo della garanzia (differenza tra il salario di base annuo della nuova funzione e il 90% del salario di base annuo attualmente percepito).

5.3 Procedura

Dal momento della comunicazione individuale, la Posta si adopera per fornire attivamente assistenza e consulenza al collaboratore / alla collaboratrice interessato/a, che a sua volta ha l'obbligo di scegliere un pacchetto di prestazioni conformemente alla cifra 5.4, con riserva della cifra 5.5. Occorre concludere un accordo che definisca, tra i vari aspetti, il pacchetto di prestazioni prescelto e la data di conclusione del rapporto di lavoro.

5.4 Pacchetti di prestazioni

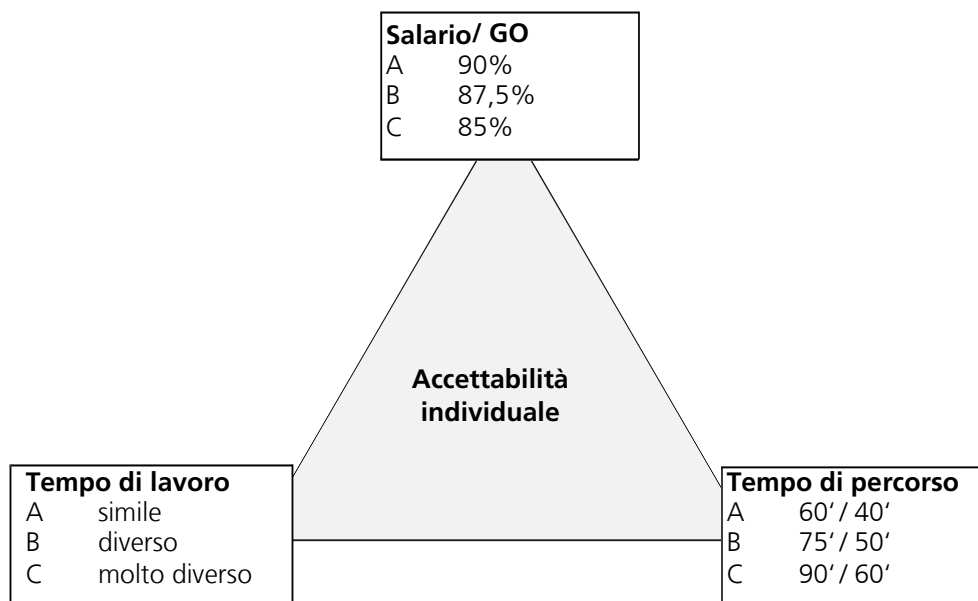
5.4.1 Pacchetto di prestazioni 1: assistenza nella ricerca di un nuovo impiego

- ¹ Dopo che gli/le è stata comunicata personalmente la perdita dell'attuale posto di lavoro, il collaboratore / la collaboratrice mantiene il proprio rapporto di impiego con la Posta per il periodo di tempo specificato alla cifra 5.1, che comprende anche il termine di disdetta contrattuale. Durante questo periodo vengono messi in atto tutti i possibili sforzi per trovare un nuovo impiego interno o esterno.
- ² Se possibile, durante questo periodo il collaboratore / la collaboratrice continua ad essere inserito 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. Il collaboratore / la collaboratrice continua a ricevere ogni mese il suo attuale salario. Durante tale periodo gli eventuali diritti a spese e indennità conformemente al CCL Posta vengono corrisposti per l'attività esercitata in aggiunta al tetto di spesa. La possibilità di usufruire di vacanze in sospenso (inclusi premi di fedeltà), di ore supplementari e altri crediti di ore deve essere oggetto di un accordo tra il collaboratore / la collaboratrice e la Posta. Qualora non sia possibile accordarsi su una soluzione condivisa, la Posta ha il diritto di stabilire il da farsi.
- ³ Nel caso in cui il collaboratore / la collaboratrice trovi un impiego all'interno della Posta, tale accordo viene annullato e sostituito con un nuovo CIL. Nel caso in cui il collaboratore / la collaboratrice trovi un impiego all'esterno della Posta prima dello scadere del termine previsto, si procede a concordare per iscritto una data di partenza.
- ⁴ Nelle misure di accompagnamento occorre prestare attenzione ai seguenti aspetti:
 - i collaboratori interessati devono essere informati quanto prima di eventuali posti di lavoro prossimamente vacanti
 - 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
 - l'interessato/a può richiedere una motivazione scritta nel caso in cui una sua candidatura venga respinta

5.4.1.1 Accettabilità individuale

- ¹ La Posta e il collaboratore / la collaboratrice concordano i termini dell'accettabilità individuale. Fissando delle priorità relative al salario, al tempo di lavoro e al tempo di percorso, il collaboratore / la collaboratrice determina il suo grado di flessibilità. Passati sei mesi, il livello di accettabilità individuale viene elevato di un grado (A diventa B, B diventa C, C rimane C).
- ² I collaboratori al di sopra dei 55 anni di età con 20 anni di servizio conclusi e un grado di occupazione superiore al 20% determinano il proprio livello di accettabilità individuale per mezzo dei due parametri «tempo di lavoro» e «tempo di percorso». I livelli B e C vengono scelti una sola volta ciascuno. Passati sei mesi, il livello di accettabilità individuale viene elevato di un grado (B diventa C, C rimane C).

Accettabilità individuale:



La lettera A indica una flessibilità minima, la lettera C invece una flessibilità massima. I livelli A, B e C vengono utilizzati una sola volta ciascuno.

	Salario / grado di occupazione	Tempo di lavoro	Tempo di percorso
A	90% del salario di base annuo	Regolamentazione simile del tempo di lavoro	60 minuti; impiegati a tempo parziale con grado di occupazione fino al 50%: 40 minuti
B	87,5% del salario di base annuo	Regolamentazione diversa del tempo di lavoro	75 minuti; impiegati a tempo parziale con grado di occupazione fino al 50%: 50 minuti
C	85% del salario di base annuo	Regolamentazione molto diversa del tempo di lavoro	90 minuti; impiegati a tempo parziale con grado di occupazione fino al 50%: 60 minuti

Il calcolo dell'accettabilità individuale viene sempre effettuato mettendo a confronto i salari di base annui al netto delle eventuali indennità.

Tempo di percorso

Durata del tragitto dalla propria abitazione al nuovo luogo di lavoro / luogo base, calcolata utilizzando l'usuale mezzo di trasporto:

- con un mezzo di trasporto pubblico mediante il sito web delle FFS
- con un veicolo a motore privato mediante il sito web di Google Maps

5.4.1.2 Iter

La Posta e il collaboratore / la collaboratrice concordano i termini dell'accettabilità individuale per nuovi impieghi conformemente alla cifra 5.4.1.1. Successivamente il collaboratore / la collaboratrice definisce il suo obiettivo in campo professionale con l'aiuto della Posta. Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta mettono quindi in atto delle misure volte a contribuire al raggiungimento di tale obiettivo. Il collaboratore / la collaboratrice è tenuto/a a candidarsi per impieghi interni ed esterni e a contribuire con le sue azioni alla messa a punto di una soluzione. Nel caso in cui sia utile ai fini del raggiungimento dell'obiettivo, la Posta può incaricare un ufficio specializzato esterno di fornire assistenza al collaboratore / alla collaboratrice.

5.4.1.3 Corsi di perfezionamento

Per accrescere l'impiegabilità sul mercato del collaboratore / della collaboratrice, può essere messo a disposizione di quest'ultimo/a, in aggiunta al tetto di spesa, un sostegno finanziario dell'importo massimo di CHF 15'000.– per misure di perfezionamento professionale (costi per il corso e tempo di lavoro). Non sussiste tuttavia alcun diritto legale nei confronti di tale finanziamento e le spese di viaggio sono a carico del collaboratore / della collaboratrice. Tale diritto decade automaticamente nel momento in cui si accetti un impiego o allo scadere del periodo di cui alla cifra 5.4.1, a patto che il corso di perfezionamento non abbia già avuto inizio.

5.4.1.4 Assunzione di una nuova funzione

¹ Il precedente rapporto di lavoro ha termine nella data di assunzione del nuovo impiego all'interno o al di fuori della Posta. La riduzione del salario o i costi supplementari per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro connessi con il nuovo posto di lavoro vengono compensati nei limiti del tetto di spesa (come indicato nella tabella sottostante). La riduzione del salario e/o i costi supplementari per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro devono essere documentati dal collaboratore / dalla collaboratrice e vengono versati come segue, sotto forma di un pagamento corrisposto di norma in un'unica soluzione con l'ultimo salario del precedente rapporto d'impiego:

Riduzione del salario e/o riduzione del grado di occupazione	
Calcolo dell'importo cui si ha diritto	Indennità di compensazione massima
Fino al 5° anno di servizio compreso	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
Dall'11° anno di servizio	150% della differenza rispetto al salario di base annuo

Con il versamento di compensazione viene indennizzato il termine di disdetta.

Tempo di percorso	
Costi supplementari documentati per gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro nell'arco di un anno	Massimo CHF 2400.–

² Per determinare il numero di anni di servizio si prende come riferimento la data di comunicazione individuale della perdita dell'attuale posto di lavoro.

5.4.1.5 Rifiuto di offerte d'impiego

¹ Qualora il collaboratore / la collaboratrice rifiuti l'offerta di un nuovo impiego ritenuto ragionevolmente accettabile a livello individuale, la Posta può risolvere il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta individuale senza corrispondere alcuna indennità.

² Qualora il collaboratore / la collaboratrice rifiuti l'offerta di un nuovo impiego non ritenuto ragionevolmente accettabile a livello individuale, il diritto alle prestazioni previste dal piano sociale permane immutato.

5.4.1.6 Mancanza di una collaborazione costruttiva

Qualora il collaboratore / la collaboratrice non collabori in modo costruttivo (per esempio omettendo di presentare la sua candidatura o assumendo comportamenti inadeguati), la Posta – previo avviso scritto e nel rispetto del termine di disdetta contrattuale – può risolvere il rapporto d'impiego. Il diritto a ulteriori prestazioni del piano sociale decade.

5.4.2 Pacchetto di prestazioni 2: partenza con misure di formazione

Il collaboratore / la collaboratrice opta per un percorso di perfezionamento professionale in seguito alla partenza e fornisce la prova che attesta i costi sostenuti per le attività di perfezionamento esterne (spese di viaggio escluse), le quali vengono finanziate con l'importo residuo del tetto di spesa. Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta concordano la data di partenza. Nel caso in cui non si riesca a giungere ad un accordo, la partenza viene fissata allo scadere del termine di disdetta stabilito per contratto.

5.4.3 Pacchetto di prestazioni 3: avvio di un'attività autonoma

Il collaboratore / la collaboratrice decide di avviare un'attività in proprio e usufruisce, nei limiti del tetto di spesa, di una consulenza stabilita dalla Posta per la redazione di un progetto d'impresa. Il collaboratore / la collaboratrice riceve inoltre un aiuto finanziario per avviare tale attività, per un ammontare massimo pari a tre salari mensili, sempre nei limiti del tetto di spesa. Questo aiuto economico iniziale viene concesso a condizione che vi sia già un progetto d'impresa e che questo sia stato valutato in modo positivo dall'ufficio specializzato. Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta concordano la data di partenza. Nel caso in cui non si riesca a giungere ad un accordo la partenza viene fissata allo scadere del termine di disdetta stabilito per contratto.

5.4.4 Pacchetto di prestazioni 4: outplacement

Per un periodo non superiore a sei mesi il collaboratore / la collaboratrice usufruisce, nei limiti del tetto di spesa, di un sussidio presso una delle società di outplacement stabilite dalla Posta, nonché un esonero del 50% per un periodo non superiore a tre mesi. Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta concordano la data di partenza. Nel caso in cui non si riesca a giungere ad un accordo, la partenza viene fissata allo scadere del termine di disdetta stabilito per contratto.

5.4.5 Cambiamento di pacchetto di prestazioni

Il collaboratore / la collaboratrice può chiedere di sostituire il proprio pacchetto di prestazioni con un altro (che non sia il pacchetto di prestazioni 1). La Posta provvederà a motivare un eventuale rifiuto. Le prestazioni di cui si è già usufruito vengono detratte dal tetto di spesa. La Posta procede a calcolare l'importo residuo cui il collaboratore / la collaboratrice ha diritto, fornendogli/le la consulenza necessaria ai fini del passaggio al nuovo pacchetto desiderato.

5.4.6 Mancata scelta di un pacchetto di prestazioni

Qualora il collaboratore / la collaboratrice – nonostante sia stata fissata in precedenza un'apposita scadenza per iscritto – non opti per nessun pacchetto di prestazioni, la Posta ha il diritto di risolvere il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di disdetta stabilito per contratto. Il diritto a ulteriori prestazioni del piano sociale decade.

5.5 Rinuncia all'attività presso la Posta

- ¹ Nel caso in cui non si avvalga di nessun pacchetto di prestazioni e rinunci all'attività svolta presso la Posta, il collaboratore / la collaboratrice riceve al massimo tre salari mensili, nei limiti del tetto di spesa.
- ² Il collaboratore / la collaboratrice e la Posta concordano la data di partenza. Nel caso in cui non si riesca a giungere ad un accordo, la partenza viene fissata allo scadere del termine di disdetta stabilito per contratto. Il diritto a ulteriori prestazioni del piano sociale decade.

6. Pensionamento

- ¹ Per i collaboratori che, al momento in cui vengono informati personalmente della perdita dell'attuale posto di lavoro, hanno almeno 62 anni di età o per quelli che compiono il 62° anno di età durante il periodo di fruizione del pacchetto di prestazioni 1, è previsto obbligatoriamente il pensionamento anticipato. Eventuali eccezioni e/o casi di particolare rigore devono essere sottoposti all'attenzione del Gruppo paritetico di controllo che prenderà una decisione in merito. Ai collaboratori tra i 58 anni (già compiuti) e i 62 anni (non compiuti) la Posta può offrire, nei limiti del tetto di spesa, la possibilità di un pensionamento anticipato.
- ² Gli effetti concreti del pensionamento anticipato vengono discussi con ogni singolo collaboratore / singola collaboratrice. All'occorrenza vengono disposti ulteriori accertamenti. In determinate circostanze si ricorre anche al Gruppo paritetico di controllo.

6.1 Prestazioni in caso di pensionamento nell'ambito del piano sociale

¹ In caso di pensionamento anticipato nell'ambito del piano sociale, la Posta versa ogni mese ai collaboratori che hanno compiuto il 62° anno di età, fino al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria AVS, un importo di CHF 1700.– (proporzionale al grado di occupazione) sul capitale di risparmio individuale. Tale importo viene accreditato direttamente alla Cassa pensioni Posta.

² Ai collaboratori fra i 58 e i 62 anni di età, conformemente al CCL Posta, la Posta può versare ogni mese fino al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria AVS – nei limiti del tetto di spesa – un importo massimo di CHF 1700.– (proporzionale al grado di occupazione) sul capitale di risparmio individuale.

7. Casi di rigore

Nei casi di particolare rigore il Gruppo paritetico di controllo può pronunciarsi a favore di contributi finanziari supplementari. Il collaboratore / la collaboratrice spiega la sua situazione per iscritto sotto forma di un'istanza da presentarsi all'attenzione del Gruppo paritetico di controllo. Prima di prendere una decisione, il Gruppo paritetico di controllo può inoltrare tale istanza, affinché venga valutata, a un ufficio specializzato scelto dallo stesso Gruppo. In tal caso il collaboratore / la collaboratrice è tenuto/a a fornire informazioni a tale ufficio, che infine emana una raccomandazione nei confronti del Gruppo paritetico di controllo.

8. Collaborazione tra le parti sociali

8.1 Istituzione del Gruppo paritetico di controllo

L'applicazione del presente piano sociale viene sorvegliata da un Gruppo paritetico di controllo permanente, composto da sei membri che rappresentano i sindacati contraenti e la Posta.

Le funzioni di presidenza e di segretariato del Gruppo paritetico di controllo sono assunte dalla Posta. Per il resto il gruppo si organizza in piena autonomia. Di caso in caso esso può richiedere l'intervento di esperti nonché di rappresentanti delle unità interessate.

8.2 Competenze del Gruppo paritetico di controllo

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
- cambiamento dei termini relativi al tempo di lavoro (cifra 5.4.1.1)

8.3 Decisione del Gruppo paritetico di controllo

Il Gruppo paritetico di controllo delibera nei vari casi conformemente alla cifra 8.2. Nel caso in cui non riesca ad accordarsi, la decisione viene presa in via definitiva dalla CoSpe gruppo. La Posta e i sindacati dispongono di un voto ciascuno. In caso di disaccordo il Gruppo paritetico di controllo viene invitato a cercare una nuova soluzione.

9. Disposizioni transitorie

- ¹ Con l'entrata in vigore del presente accordo viene sostituito l'Accordo sociale di cui all'Appendice 5 CCL Posta 2002.
- ² Eventuali misure già messe in atto a livello individuale e basate in particolar modo sui precedenti piani sociali o sull'Appendice 5 «Accordo sociale» CCL Posta 2002 mantengono invariata la loro validità.
- ³ Gli interessati e la Posta hanno la possibilità di sostituire gli accordi individuali in corso con prestazioni equivalenti a quelle della soluzione attualmente adottata per mezzo di un nuovo accordo.
- ⁴ La guida Impulso viene soppressa dalla Posta a partire dal 31 dicembre 2010.

10. Disposizioni finali

Il presente piano entrano in vigore il 1° gennaio 2011.