

# Accordo

## Accordo supplementare al CCL Posta CH SA



**syndicom**

GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION  
SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION  
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE  
SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMMUNICAZIUN



## 1. Situazione di partenza

Nell'ambito delle trattative per il nuovo CCL Posta CH SA, le parti hanno descritto più precisamente risp. regolato più dettagliatamente in modo vincolante singole disposizioni. Inoltre sono state negoziate singole regolamentazioni valide soltanto per determinate unità. Nel presente accordo sono indicate tali regolamentazioni in maniera esaustiva.

## 2. Disposizioni supplementari al CCL Posta CH SA

Articolo nel CCL Posta CH SA	Accordo																																																				
Campo di applicazione, eccezioni (art. 1.2 lett. d)	<p>I collaboratori / le collaboratrici che sono impiegati nelle seguenti funzioni non possono essere esclusi/e dal campo di applicazione del CCL Posta CH SA:</p> <table border="1"><thead><tr><th>N.</th><th>Settori di funzioni / Serie di funzioni</th></tr></thead><tbody><tr><td><b>1</b></td><td><b>Esercizio e produzione</b></td></tr><tr><td>101</td><td>Addetti/addette logistica</td></tr><tr><td>102</td><td>Specialisti/specialiste logistica</td></tr><tr><td>103</td><td>Spartizione</td></tr><tr><td>104</td><td>Recapito</td></tr><tr><td>110</td><td>Capigruppi logistica</td></tr><tr><td>121</td><td>Addetti/addette trasporti</td></tr><tr><td>122</td><td>Specialisti/specialiste trasporti</td></tr><tr><td>123</td><td>Conducenti veicoli trasporto merci</td></tr><tr><td><b>2</b></td><td><b>Manutenzione e attività manuali</b></td></tr><tr><td>201</td><td>Addetti/addette manutenzione / assistenza / attività manuali</td></tr><tr><td>202</td><td>Specialisti/specialiste manutenzione / assistenza / attività manuali</td></tr><tr><td>203</td><td>Pulizie / servizio tecnico</td></tr><tr><td>204</td><td>Addetti/addette e specialisti/specialiste di magazzino</td></tr><tr><td><b>3</b></td><td><b>Vendita</b></td></tr><tr><td>301</td><td>Collaboratori/collaboratrici vendita</td></tr><tr><td>305</td><td>Servizio clienti / Call center</td></tr><tr><td>313</td><td>Direzione ufficio postale</td></tr><tr><td><b>4</b></td><td><b>Informatica</b></td></tr><tr><td>401</td><td>Produzione Informatica</td></tr><tr><td>402</td><td>Supporto</td></tr><tr><td>404</td><td>Sviluppo sistemi</td></tr><tr><td><b>5</b></td><td><b>Ramo tecnico e amministrativo</b></td></tr><tr><td>501</td><td>Funzioni amministrative ausiliarie</td></tr><tr><td>502</td><td>Mansioni d'ufficio</td></tr></tbody></table>	N.	Settori di funzioni / Serie di funzioni	<b>1</b>	<b>Esercizio e produzione</b>	101	Addetti/addette logistica	102	Specialisti/specialiste logistica	103	Spartizione	104	Recapito	110	Capigruppi logistica	121	Addetti/addette trasporti	122	Specialisti/specialiste trasporti	123	Conducenti veicoli trasporto merci	<b>2</b>	<b>Manutenzione e attività manuali</b>	201	Addetti/addette manutenzione / assistenza / attività manuali	202	Specialisti/specialiste manutenzione / assistenza / attività manuali	203	Pulizie / servizio tecnico	204	Addetti/addette e specialisti/specialiste di magazzino	<b>3</b>	<b>Vendita</b>	301	Collaboratori/collaboratrici vendita	305	Servizio clienti / Call center	313	Direzione ufficio postale	<b>4</b>	<b>Informatica</b>	401	Produzione Informatica	402	Supporto	404	Sviluppo sistemi	<b>5</b>	<b>Ramo tecnico e amministrativo</b>	501	Funzioni amministrative ausiliarie	502	Mansioni d'ufficio
N.	Settori di funzioni / Serie di funzioni																																																				
<b>1</b>	<b>Esercizio e produzione</b>																																																				
101	Addetti/addette logistica																																																				
102	Specialisti/specialiste logistica																																																				
103	Spartizione																																																				
104	Recapito																																																				
110	Capigruppi logistica																																																				
121	Addetti/addette trasporti																																																				
122	Specialisti/specialiste trasporti																																																				
123	Conducenti veicoli trasporto merci																																																				
<b>2</b>	<b>Manutenzione e attività manuali</b>																																																				
201	Addetti/addette manutenzione / assistenza / attività manuali																																																				
202	Specialisti/specialiste manutenzione / assistenza / attività manuali																																																				
203	Pulizie / servizio tecnico																																																				
204	Addetti/addette e specialisti/specialiste di magazzino																																																				
<b>3</b>	<b>Vendita</b>																																																				
301	Collaboratori/collaboratrici vendita																																																				
305	Servizio clienti / Call center																																																				
313	Direzione ufficio postale																																																				
<b>4</b>	<b>Informatica</b>																																																				
401	Produzione Informatica																																																				
402	Supporto																																																				
404	Sviluppo sistemi																																																				
<b>5</b>	<b>Ramo tecnico e amministrativo</b>																																																				
501	Funzioni amministrative ausiliarie																																																				
502	Mansioni d'ufficio																																																				

Grado di occupazione con opzione (art. 2.4)	Posta CH SA, PostFinance SA e AutoPostale SA occupano complessivamente al massimo 1000 unità di personale nel rapporto d'impiego «opzione GO» ai sensi dell'articolo 2.4 CCL Posta CH SA.
Lavoro occasionale (art. 2.5)	Per impieghi di più di tre mesi, in relazione al versamento continuato del salario, si applicano le disposizioni di legge.
Luogo di lavoro, luogo d'impiego e area d'impiego (art. 2.7) / Luogo d'impiego diverso dal luogo di lavoro (art. 2.8)	Per stabilire le distanze chilometriche si fa riferimento a Google Maps ( <a href="https://maps.google.ch">https://maps.google.ch</a> ). Per stabilire la durata dei tragitti con il trasporto pubblico si fa riferimento agli orari delle FFS ( <a href="http://www.ffs.ch">www.ffs.ch</a> ).
Rimborso spese (art. 2.9 cpv. 2)	<p>La regolamentazione di cui all'articolo 2.9 capoverso 2 CCL Posta CH SA non vale per i collaboratori / le collaboratrici nelle unità Recapito e Trasporto presso PostLogistics.</p> <p>Per i collaboratori / le collaboratrici nelle unità Recapito e Trasporto presso PostLogistics valgono invece le disposizioni seguenti.</p> <p>1. Indennità forfetaria</p> <p><sup>1</sup> I collaboratori / le collaboratrici ricevono, per ogni giorno di recapito risp. per ogni giorno di trasporto e in presenza di un tempo di lavoro uguale o superiore a cinque ore e mezza, una indennità forfetaria per il vitto di 5 franchi, indipendentemente dal fatto che la prestazione lavorativa sia stata fornita o meno fuori sede ai sensi dell'articolo 2.8 CCL Posta CH SA.</p> <p><sup>2</sup> Non ha luogo alcun cumulo con le spese per il vitto di cui all'articolo 3 del regolamento sulle spese di Posta CH SA.</p> <p><sup>3</sup> I collaboratori / le collaboratrici, al posto dell'indennità forfetaria per il vitto ai sensi dei capoversi 1 e 2, possono far valere presso il datore di lavoro una regolamentazione ai sensi degli articoli 2 o 3. Una modifica della forma d'indennità è rispettivamente possibile al 1° gennaio e al 1° luglio di ogni anno.</p> <p>2. Utilizzo del veicolo per il recapito risp. del veicolo per il trasporto</p> <p><sup>1</sup> I collaboratori / le collaboratrici possono rientrare al loro luogo di lavoro previsto nel contratto di lavoro per consumare il pasto principale. È anche concesso percorrere la stessa distanza con il veicolo per il recapito risp. il veicolo per il trasporto al fine di trascorrere in un altro luogo la pausa per il consumo del pasto principale (ad es. a casa). In tali casi non è dovuto alcun rimborso spese.</p> <p><sup>2</sup> L'utilizzo del veicolo per il recapito risp. del veicolo per il trasporto ai sensi del capoverso 1 è gratuito.</p> <p><sup>3</sup> L'utilizzo del veicolo per il recapito risp. del veicolo per il trasporto ai sensi del capoverso 1 viene annotato per iscritto.</p> <p>3. Pasto principale</p> <p><sup>1</sup> Qualora il collaboratore / la collaboratrice consumi un pasto principale fuori sede ai sensi dell'articolo 2.8 CCL Posta CH SA in un luogo di ristorazione con posti a sedere e l'impiego di lavoro dopo il pasto principale duri oltre le ore 13 (pranzo) risp. oltre le ore 20 (cena), il collaboratore / la collaboratrice ha diritto a un rimborso spese per i pasti di un massimo di 17 franchi su presentazione della ricevuta originale.</p> <p><sup>2</sup> Il versamento di un rimborso spese per i pasti viene stabilito per iscritto.</p>
Rimborso spese (art. 2.9 cpv. 2 lett. b)	<p>Un pasto di regola può essere consumato presso il luogo usuale o al luogo di domicilio, se sono soddisfatte le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tempo di percorrenza con il trasporto pubblico per il tragitto di sola andata (compreso traffico urbano, senza tragitti a piedi): fino a otto minuti</li> <li>- distanza percorsa con veicolo a motore per il tragitto di sola andata (percorso più breve e diretto nel traffico stradale): fino a otto chilometri</li> </ul>

Tempo di lavoro settimanale (art. 2.10.2)	Le regole vigenti in relazione al numero di giorni di lavoro alla settimana (in particolare settimana lavorativa alternata di cinque/sei giorni e settimana lavorativa di sei giorni) si applicano senza variazioni dopo l'entrata in vigore del nuovo CCL.				
Lavoro domenicale (art. 2.12.4 cpv. 5)	I giorni di riposo sostitutivi per il lavoro nei giorni festivi equiparati alla domenica possono essere concessi tutti assieme per un anno civile.				
Durata delle vacanze (art. 2.14.1)	In caso di riorganizzazioni è possibile utilizzare una settimana di compensazione convertita in settimana di vacanze per ridurre di un ora il tempo di lavoro settimanale dovuto, mantenendo il medesimo grado di occupazione.				
Giorni festivi (art. 2.16)	<p>Qualora i giorni festivi di cui all'allegato 2 CCL Posta CH SA cadano di domenica, i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto di recuperare tali giorni festivi. Il tempo di lavoro dovuto viene accreditato.</p> <p>Riguardo ai giorni festivi che cadono dal lunedì al sabato valgono le disposizioni seguenti:</p> <table border="1"> <tr> <td>Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di cinque giorni</td> <td>Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana in cui il collaboratore / la collaboratrice non lavora (lun – sab), i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al recupero di tali giorni festivi. Al giorno di recupero viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente otto ore e 24 minuti con un grado di occupazione del 100%).</td> </tr> <tr> <td>Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di sei giorni</td> <td>Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana (lun – sab) viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente sette ore con un grado di occupazione del 100%) indipendentemente dal fatto che in tale giorno fosse previsto o meno un impiego di lavoro.</td> </tr> </table>	Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di cinque giorni	Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana in cui il collaboratore / la collaboratrice non lavora (lun – sab), i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al recupero di tali giorni festivi. Al giorno di recupero viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente otto ore e 24 minuti con un grado di occupazione del 100%).	Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di sei giorni	Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana (lun – sab) viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente sette ore con un grado di occupazione del 100%) indipendentemente dal fatto che in tale giorno fosse previsto o meno un impiego di lavoro.
Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di cinque giorni	Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana in cui il collaboratore / la collaboratrice non lavora (lun – sab), i collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al recupero di tali giorni festivi. Al giorno di recupero viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente otto ore e 24 minuti con un grado di occupazione del 100%).				
Collaboratori/collaboratrici con settimana lavorativa di sei giorni	Se i giorni festivi di cui all'allegato 2 cadono in un giorno della settimana (lun – sab) viene accreditato il tempo di lavoro dovuto (attualmente sette ore con un grado di occupazione del 100%) indipendentemente dal fatto che in tale giorno fosse previsto o meno un impiego di lavoro.				
Assenze retribuite (art. 2.17.5)	I collaboratori / le collaboratrici di Posta CH SA possono godere all'anno complessivamente al massimo di 1700 giorni di congedo sindacale ai sensi dell'articolo 2.17.5 lettere l e m. I dettagli sono disciplinati in un accordo speciale.				
Determinazione del salario e sistema salariale (art. 2.19.2 cpv. 3)	<p>Per misure salariali individuali, nell'ambito delle trattative sul salario, viene utilizzato annualmente almeno lo 0,4% della somma salariale complessiva. Lo 0,4% deve essere esaurito per ciascun'unità di gestione e del gruppo. Non possono essere esclusi complessivamente dalle misure salariali individuali singoli gruppi di persone. Posta CH SA istituisce a tal proposito un controlling che verrà messo a disposizione dei sindacati.</p> <p>Periodi di difficoltà economica possono impedire alla Posta CH SA, come anche ad altre imprese, di concedere aumenti del salario e possono rendere necessario far ricorso a misure incisive come riduzioni del grado di occupazione, licenziamenti o la disdetta risp. il mancato rinnovo di contratti collettivi di lavoro. Presso Posta CH SA valgono le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in periodi di difficoltà economica le parti possono concordare di rinunciare a trattative salariali e, nella comunicazione interna, far riferimento al fatto che è garantita la prosecuzione del sistema salariale (in tal caso verrebbe concesso un aumento dello 0,4%)</li> <li>- al fine di evitare misure incisive come riduzioni del grado di occupazione, licenziamenti o la disdetta risp. il mancato rinnovo del contratto collettivo di lavoro, le parti possono anche concordare che non venga concesso l'aumento dello 0,4%</li> </ul> <p>Qualora le parti non riescano ad accordarsi sul modo di procedere, la CPC deciderà in modo definitivo.</p>				

<p>Premi e indennità speciali (art. 2.19.6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I sostituti / le sostitute dei/delle responsabili team Accettazione/Spartizione e i sostituti / le sostitute dei/delle responsabili team Recapito di PostMail ricevono un'indennità assicurata di 1800.- franchi all'anno.</li> <li>- I collaboratori / le collaboratrici impiegati/e nella vendita presso Rete postale e vendita (serie di funzioni 301) ricevono un forfait giornaliero di 15 franchi se assumono provvisoriamente una funzione inquadrata in un livello più elevato, appartenente a un'altra serie di funzioni. Il forfait giornaliero viene versato presso Rete postale e vendita anche per le persone di contatto in loco e i loro rimpiazzanti.</li> <li>- L'indennità di 7.50 franchi al giorno per i servizi a domicilio non verrà più versata a partire dal 1° gennaio 2017. I collaboratori / le collaboratrici i quali alla data del 31 dicembre 2016 si trovino in un rapporto di lavoro non disdetto, ricevono una liquidazione dell'indennità nella misura del 150% di quanto spettante per l'anno 2016. La liquidazione avviene con il salario di gennaio 2017. Le parti possono disciplinare ulteriori dettagli della liquidazione.</li> </ul>								
<p>Motivi di disdetta (art. 2.30.4 cpv. 1)</p>	<p>Motivi sufficientemente obiettivi per una disdetta ai sensi dell'articolo 2.30.4 capoverso 1 CCL Posta CH SA sussistono in particolare qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il rendimento lavorativo o il comportamento del collaboratore / della collaboratrice sia carente</li> <li>- il collaboratore / la collaboratrice abbia violato obblighi previsti dalla legge o dal contratto</li> <li>- la disponibilità, l'attitudine o l'idoneità del collaboratore / della collaboratrice a fornire la prestazione lavorativa concordata nel contratto siano insufficienti</li> <li>- la disponibilità del collaboratore / della collaboratrice a prestare un altro lavoro ragionevolmente accettabile sia insufficiente</li> <li>- decada una condizione di impiego prevista per legge o dal contratto</li> <li>- intervenga la disdetta da parte del datore di lavoro per motivi economici o aziendali e il datore di lavoro non possa offrire alcun altro lavoro ragionevolmente accettabile o il collaboratore / la collaboratrice rifiuti un altro lavoro offertogli/le ragionevolmente accettabile</li> </ul>								
<p>Regioni salariali (art. 7.2 allegato 3)</p>	<p>La lista rispettivamente più aggiornata può essere consultata nell'intranet di Posta CH SA. In caso di fusione di comuni si applica l'inquadramento del comune con un inquadramento più elevato.</p>								
<p>Disposizioni transitorie (allegato 4)</p>	<p><u>Scioglimento di commissioni paritetiche</u> Entro e non oltre il 31 dicembre 2015 verranno sciolte le seguenti commissioni paritetiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parità di trattamento e protezione della personalità</li> <li>- Commissione di conciliazione parità di trattamento</li> <li>- Enti sociali</li> <li>- Sicurezza sul lavoro e protezione della salute</li> </ul> <p><u>Permanenza in vigore di accordi esistenti</u> Gli accordi di seguito elencati restano in vigore sostanzialmente immutati, fatte salve le disposizioni imperative di legge in deroga. Gli accordi, laddove necessario, possono essere adeguati alla nuova struttura giuridica e alle nuove basi giuridiche applicabili.</p> <table border="1" data-bbox="528 1921 1331 2049"> <thead> <tr> <th data-bbox="528 1921 651 1989">Unità</th> <th data-bbox="651 1921 815 1989">Data</th> <th data-bbox="815 1921 1158 1989">Accordo</th> <th data-bbox="1158 1921 1331 1989">Osservazioni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="528 1989 651 2049">PL</td> <td data-bbox="651 1989 815 2049">15.12.2010</td> <td data-bbox="815 1989 1158 2049">Accordo OLA nei centri pacchi di PostLogistics</td> <td data-bbox="1158 1989 1331 2049"></td> </tr> </tbody> </table>	Unità	Data	Accordo	Osservazioni	PL	15.12.2010	Accordo OLA nei centri pacchi di PostLogistics	
Unità	Data	Accordo	Osservazioni						
PL	15.12.2010	Accordo OLA nei centri pacchi di PostLogistics							

		(CCL Posta)	
PL	1.11.2012	Applicazione del tempo di lavoro annuale per i conducenti Trasporto di invii postali PostLogistics (CCL Posta)	
PL	11.4.2003	Applicazione del tempo di lavoro annuale nel recapito a domicilio PostaPacchi	
PL	30.11.2013	Passaggio dei collaboratori / delle collaboratrici di SPILOG SA alle nuove soluzioni applicabili al rapporto di lavoro	
PL	31.10.2012	Disposizione transitoria per i collaboratori / le collaboratrici che passano dal CCL PL SA al CCL Posta	Solo l'art. 3.2 «Estensione modello tempo di lavoro annuale»
PM	10.8.2009	Applicazione dell'OLA quale modello standard nei centri lettere di PostMail	
PM	23.8.2006	Modello di tempo di lavoro Move-it nel recapito di PM	
PM	9.9.2013	Misure di accompagnamento ai sensi del piano sociale CCL Posta per la messa in funzione personale del progetto «Distrinova 2»	
PM	1.7.2003	Piano sociale REMA (incl. accordo «Integrazioni al piano sociale REMA»)	
PV	1.9.2010	Impiego di collaboratori/collaboratrici temporanei nei call center di Friburgo e Sciaffusa	
PV	20.2.2006	Sviluppo della struttura di gestione Rete postale e vendita	
PV	30.5.2007	Piano sociale Rete postale e vendita Struttura gestionale	
Art. 4.1-4.4 CCL mantello	Le parti del CCL convengono che le richieste di collaborazione con le parti sociali e i conflitti vadano in linea di massima trattati risp. risolti direttamente tra di esse, prima di cercarne risonanza pubblica. A tale scopo si deve far riferimento agli organi, incl. i soggetti responsabili, previsti negli articoli da 4.1 a 4.4 CCL mantello.		

Berna, 20 maggio 2015

**Posta CH SA**

Direttrice generale .....  
Susanne Ruoff

Responsabile Personale .....  
Yves-André Jeandupeux

**syndicom – Sindacato dei media e della comunicazione**

Presidente .....  
Alain Carrupt

Responsabile del settore logistica .....  
Fritz Gurtner

**transfair, il sindacato del servizio pubblico**

Presidente .....  
Chiara Simoneschi-Cortesi

Responsabile della categoria Posta/Logistica .....  
René Fürst