

---

# Accordo «CCL MANTELLO»

STATO  
1° GENNAIO  
2021

**LA POSTA** 

In collaborazione con:

 **syndicom**

**transfar** 



**La Posta Svizzera SA**  
Wankdorfallee 4  
3030 Berna



**syndicom**  
**Sindacato dei media e della comunicazione**  
Monbijoustrasse 33  
Casella postale  
3001 Berna



**transfair – l'associazione del personale**  
Hopfenweg 21  
Casella postale  
3000 Berna 14

# Indice

	Pagina
1. Premessa	4
2. Campo di applicazione	5
2.1 Denominazioni delle parti	5
3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni	6
3.1 Trattative salariali	6
3.2 Diritti di partecipazione	7
3.3 Materie della partecipazione	7
3.4 Pace del lavoro	7
3.5 Disponibilità al negoziato	7
4. Diritti e obblighi dei sindacati contraenti e dei loro organi	8
4.1 Congedo sindacale	8
4.2 Protezione dei membri degli organi	8
4.3 Principi per l'utilizzo dei contributi alle spese d'esecuzione	8
4.4 Manifestazioni, accesso agli edifici	9
4.5 Contenuti della comunicazione e mezzi di comunicazione	9
5. Collaborazione e soluzione dei conflitti tra le parti contraenti	10
5.1 CoSpe Gruppo e commissione per l'esecuzione del CCL	10
5.2 CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative	11
5.3 Commissione paritetica di conciliazione (CPC)	11
5.3.1 Composizione	11
5.3.2 Competenza	11
5.3.3 Procedura	12
5.3.4 Costi	13
5.3.5 Regolamento	13
6. Periodo di validità	14

# 1. Premessa

La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair convengono sul seguente accordo «Contratto collettivo di lavoro (CCL) mantello», il quale disciplina le disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni nonché la collaborazione tra le parti contraenti a decorrere dal 1° gennaio 2021.

## 2. Campo di applicazione

Il seguente accordo «CCL mantello» si applica a «La Posta Svizzera SA» e alle rispettive società del gruppo che in un CCL aziendale negoziato separatamente hanno dichiarato il presente accordo «CCL mantello» come parte integrante ovvero vi hanno aderito, e comunque almeno a:

- Posta CH SA
- PostFinance SA
- AutoPostale SA

### **2.1 Denominazioni delle parti**

Le parti contraenti del presente accordo «CCL mantello» sono denominate nel prosieguo «parti contraenti». Le parti contraenti dei rispettivi CCL aziendali nelle società aderenti sono denominate «parti del CCL».

# 3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

## 3.1 Trattative salariali

<sup>1</sup> Salvo diversamente concordato, nelle società del gruppo si svolgono annualmente trattative salariali tra le parti del CCL.

<sup>2</sup> Le trattative salariali hanno l'obiettivo di regolamentare la progressione salariale dei collaboratori / delle collaboratrici alla luce del contesto macroeconomico e della situazione economica del datore di lavoro. Le parti hanno altresì l'obiettivo di negoziare una modalità di ripartizione che contribuisca in maniera fondamentale a promuovere l'equità salariale.

<sup>3</sup> I criteri per le trattative salariali sono costituiti in particolare da

- a. la situazione economica della rispettiva società del gruppo
- b. confronti con imprese concorrenti
- c. l'evoluzione del costo della vita
- d. l'evoluzione dei salari medi per categoria professionale e regione salariale

<sup>4</sup> Per la stima del costo della vita si adotta come base l'indice nazionale dei prezzi al consumo (aggiornato ogni volta a novembre rispetto allo stesso mese dell'anno precedente); si tiene conto altresì del valore che nell'indice dei premi dell'assicurazione malattie (IPAM, aggiornato a novembre) è detto «Incidenza dell'evoluzione dei premi sulla crescita del reddito disponibile».

<sup>5</sup> Per quanto riguarda la situazione economica dell'azienda, si utilizza il risultato del terzo trimestre rispetto all'anno precedente.

<sup>6</sup> I suddetti criteri non determinano le misure salariali, bensì vengono impiegati ai fini di una valutazione complessiva come base per le trattative.

<sup>7</sup> Se non diversamente disposto nei CCL aziendali, si applicano i seguenti termini:

- entro il 10 novembre il datore di lavoro presenta le informazioni rilevanti sull'andamento degli affari
  - entro il 6 dicembre i sindacati presentano le loro richieste al datore di lavoro
- Le misure salariali sono generalmente attuate con il salario di aprile dell'anno successivo.

### **3.2 Diritti di partecipazione**

- I sindacati contraenti hanno diritti di partecipazione strutturati in vari livelli:
- cogestione (livello 3): le parti del CCL adottano una decisione all'unanimità
  - audizione (livello 2): i sindacati contraenti vengono ascoltati prima della decisione definitiva; qualora le proposte dei sindacati contraenti non vengano considerate, il mancato accoglimento deve essere motivato
  - informazione (livello 1): i sindacati contraenti hanno diritto a un'informazione tempestiva ed esaustiva

Il tipo di diritti di partecipazione dipende dalla rispettiva materia della partecipazione.

### **3.3 Materie della partecipazione**

Le materie concrete della partecipazione sono stabilite nel rispettivo CCL aziendale.

### **3.4 Pace del lavoro**

<sup>1</sup> Per tutta la durata di validità dell'accordo «CCL mantello», le parti contraenti e le parti del CCL si impegnano a mantenere una pace del lavoro assoluta e ad astenersi da qualsiasi mezzo di lotta. L'obbligo di mantenere una pace del lavoro assoluta comprende anche materie che non siano regolate dal presente accordo e/o dai CCL aziendali.

<sup>2</sup> In caso di conflitti imminenti o in corso, le parti contraenti e le parti del CCL si impegnano a trovare rapidamente una soluzione consensuale.

### **3.5 Disponibilità al negoziato**

<sup>1</sup> Le parti contraenti o le parti del CCL avviano negoziati se, ad avviso di una o più di esse, durante il periodo di validità del rapporto contrattuale risulta necessario modificare o integrare il presente accordo e/o i CCL aziendali.

<sup>2</sup> In particolare, qualora una società del gruppo o una sua grande unità organizzativa nel corso della durata di validità del presente accordo «CCL mantello» ovvero del suo CCL aziendale attraversi difficoltà economiche o si prospettino simili difficoltà, le parti avviano per tempo specifici negoziati.

## 4. Diritti e obblighi dei sindacati contraenti e dei loro organi

I dettagli in merito a diritti e obblighi dei sindacati contraenti e dei loro organi sono disciplinati dalla commissione specializzata (CoSpe) del gruppo in un accordo integrativo.

### 4.1 Congedo sindacale

<sup>1</sup> Il datore di lavoro consente ai suoi collaboratori / alle sue collaboratrici di godere di un congedo sindacale al fine di assolvere i loro compiti in seno agli organi regionali e nazionali dei sindacati (ad es. comitato aziendale o di categoria, comitati di sezione, gruppi di lavoro regionali, delegazioni negoziali ecc.) e partecipare alle connesse iniziative di formazione e perfezionamento.

<sup>2</sup> In caso di partecipazione a trattative / riunioni con il datore di lavoro, viene computato il tempo effettivo incluso l'eventuale viaggio, mentre in caso di ulteriori assenze per motivi sindacali viene computato il tempo di lavoro nominale giornaliero.

<sup>3</sup> I sindacati sono responsabili di un impiego commisurato di congedi sindacali. Il datore di lavoro garantisce che i congedi sindacali richiesti per tempo siano in linea di principio concessi.

<sup>4</sup> Se necessario, il numero massimo di giorni di congedo concessi ai sindacati per tutte le organizzazioni può essere negoziato e stabilito in seno alle CoSpe delle società del gruppo e delle grandi unità organizzative; in caso di mancato accordo la competenza spetta alla CoSpe Gruppo.

<sup>5</sup> Laddove siano pattuiti dei contingenti, il datore di lavoro produce trimestralmente un reporting.

<sup>6</sup> Il godimento individuale del congedo sindacale è disciplinato nel rispettivo CCL aziendale.

### 4.2 Protezione dei membri degli organi

I membri della rappresentanza del personale, i rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di fondazione della cassa pensioni e i collaboratori / le collaboratrici membri di un comitato aziendale o di categoria di un sindacato contraente e che sono stati comunicati in quanto tali al datore di lavoro, non possono essere licenziati né subire altri svantaggi a causa della loro regolare attività per i suddetti organi.

### 4.3 Principi per l'utilizzo dei contributi alle spese d'esecuzione

<sup>1</sup> Le parti contraenti dei CCL aziendali stabiliscono l'importo dei contributi alle spese d'esecuzione. I contributi alle spese d'esecuzione riscossi sono versati in un apposito fondo gestito dalla «commissione paritetica contributo alle spese d'esecuzione».



<sup>2</sup>Attraverso il fondo dei contributi vengono finanziate spese aventi una connessione diretta con la formazione e il perfezionamento, l'esecuzione nazionale e regionale e l'implementazione del presente accordo e dei relativi CCL aziendali, nonché con la rappresentanza collettiva di interessi dei collaboratori / delle collaboratrici.

<sup>3</sup>La «commissione paritetica contributo alle spese d'esecuzione» è costituita da due membri della Posta e da un membro per ciascun sindacato contraente. Essa svolge i suoi compiti in modo indipendente conformemente a un suo statuto e decide sull'utilizzo di un eventuale patrimonio residuo al momento della risoluzione del fondo.

<sup>4</sup>La commissione paritetica nomina l'ufficio di revisione.

#### **4.4 Manifestazioni, accesso agli edifici**

<sup>1</sup>Le manifestazioni dei sindacati contraenti nell'ambito del partenariato sociale si attengono ai principi della correttezza e del decoro.

<sup>2</sup>Il datore di lavoro consente ai sindacati contraenti di accedere ai suoi edifici previo preavviso e nei limiti delle possibilità aziendali.

<sup>3</sup>I sindacati contraenti hanno la possibilità di presentare la loro organizzazione nel corso del programma introduttivo rivolto alle persone in formazione.

<sup>4</sup>Ai fini della consulenza o dell'assistenza dei membri, è consentito l'accesso illimitato all'area pubblica, al ristorante del personale o alle sale pause al di fuori dell'area di sicurezza.

#### **4.5 Contenuti della comunicazione e mezzi di comunicazione**

<sup>1</sup>La comunicazione (procedura, contenuti, canali e mezzi di comunicazione) è concordata tra le parti contraenti e le parti del CCL; tutti i soggetti si impegnano alla correttezza.

<sup>2</sup>Il datore di lavoro mette a disposizione dei sindacati contraenti canali adeguati per le loro informazioni rivolte al personale.

<sup>3</sup>Le questioni inerenti la configurazione generale dei canali di comunicazione sono disciplinate in via definitiva dalla CoSpe Gruppo.

## 5. Collaborazione e soluzione dei conflitti tra le parti contraenti

Al fine di garantire la collaborazione e la soluzione di eventuali conflitti tra «La Posta Svizzera SA» ovvero le società del gruppo aderenti e i sindacati syndicom e transfair sono istituiti i seguenti organi.

### 5.1 CoSpe Gruppo e commissione per l'esecuzione del CCL

<sup>1</sup> La CoSpe Gruppo si compone di due rappresentanti ciascuno per La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair.

<sup>2</sup> La CoSpe Gruppo è al contempo commissione per l'esecuzione dei CCL aziendali delle società aderenti.

<sup>3</sup> La CoSpe Gruppo ha competenza nei seguenti casi:

- a. in tutte le questioni relative al partenariato sociale, salvo che il successivo articolo 5.2 non preveda la competenza di altro organo
- b. in caso di conflitti sulle competenze delle commissioni specializzate delle società del gruppo e di grandi unità organizzative
- c. in caso di mancato accordo tra le parti del CCL in sede di trattative, in particolare in sede di trattative salariali o di trattative inerenti le misure di accompagnamento a integrazione di un piano sociale (se ivi previste)
- d. come organo responsabile in caso di mancata decisione da parte delle CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative
- e. in caso di conflitto tra le parti sociali sull'interpretazione e applicazione dell'accordo «CCL mantello» o dei CCL aziendali delle società aderenti

<sup>4</sup> La CoSpe Gruppo può assegnare le questioni e i conflitti che ricadono nel suo ambito di competenza ad altro organo in conformità al presente accordo.

<sup>5</sup> La CoSpe Gruppo può prendere solo decisioni all'unanimità. Tali decisioni sono definitive. La Posta Svizzera SA, il sindacato syndicom e il sindacato transfair hanno un voto ciascuno. Contano i voti espressi. La CoSpe Gruppo raggiunge il quorum soltanto se sono presenti almeno un rappresentante della Posta e almeno un rappresentante ciascuno per il sindacato syndicom e per il sindacato transfair.

<sup>6</sup> Le parti contraenti possono stabilire ulteriori dettagli.

## **5.2 CoSpe delle società del gruppo e di grandi unità organizzative**

<sup>1</sup> Le società del gruppo che aderiscono al presente accordo mediante un CCL aziendale nominano ognuna una propria CoSpe (ad es. CoSpe AutoPostale). Le grandi unità organizzative all'interno delle società del gruppo possono anch'esse nominare una CoSpe (ad es. CoSpe PostMail). L'istituzione di queste CoSpe subordinate rientra nelle competenze della CoSpe Gruppo. Se in una società del gruppo o in una grande unità organizzativa non viene istituita alcuna CoSpe, la CoSpe Gruppo può assumerne le mansioni.

<sup>2</sup> Le rispettive CoSpe subordinate sono responsabili nelle loro organizzazioni di questioni specifiche nonché dei conflitti sull'applicazione del rispettivo CCL aziendale, salvo che la questione in oggetto non abbia importanza sovraordinata.

<sup>3</sup> Le parti contraenti possono stabilire ulteriori dettagli.

## **5.3 Commissione paritetica di conciliazione (CPC)**

### **5.3.1 Composizione**

<sup>1</sup> La CPC si compone di cinque membri, incluso/a il / la presidente. Due membri sono nominati dalla Posta, mentre il sindacato syndicom e il sindacato trans-fair nominano un membro ciascuno. Il presidente / la presidente è nominato/a congiuntamente dalle parti contraenti.

<sup>2</sup> I membri della CPC non possono essere contemporaneamente collaboratori / collaboratrici della Posta o di uno dei sindacati contraenti.

### **5.3.2 Competenza**

<sup>1</sup> La CPC ha competenza nei seguenti casi:

- a. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo in seno alla CoSpe Gruppo nell'ambito di trattative salariali
- b. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo della CoSpe Gruppo nell'ambito di trattative su misure di accompagnamento quale integrazione di un piano sociale (se ivi previste)
- c. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo in seno alla CoSpe Gruppo nell'ambito di conflitti tra le parti sociali sull'interpretazione e applicazione dell'accordo «CCL mantello» o dei CCL aziendali delle società aderenti
- d. per ulteriori questioni e conflitti che siano stati assegnati all'unanimità dalla CoSpe Gruppo

e. su richiesta di una parte contraente come organo responsabile in caso di mancato accordo della commissione paritetica contribuito alle spese d'esecuzione relativamente all'utilizzo del fondo di contributi

<sup>2</sup> Qualora un CCL rilevante per una procedura si estingua senza che sia stipulato un CCL successivo, la CPC porta a compimento la procedura in sospenso.

### 5.3.3 Procedura

<sup>1</sup> La CPC cerca di condurre, con una procedura rapida e semplice, a una composizione tra le parti contraenti del CCL.

<sup>2</sup> La procedura viene avviata con il ricevimento, da parte della parte del CCL convenuta / delle parti del CCL convenute, di una domanda scritta motivata. Una copia della domanda deve essere contemporaneamente notificata a tutte le altre parti del CCL. Gli atti devono essere trasmessi alla presidenza della CPC dalla parte del CCL convenuta / dalle parti del CCL convenute, entro 14 giorni civili dal ricevimento della domanda.

<sup>3</sup> Tutte le parti del CCL devono presentare e motivare le loro richieste entro 14 giorni civili dal ricevimento della domanda.

<sup>4</sup> La CPC invita le parti della procedura a un'udienza e le ascolta. Tutti i mezzi di prova devono essere presentati al più tardi all'udienza.

<sup>5</sup> La CPC, entro due mesi dall'avvio della procedura, deve trasmettere alle parti della procedura una proposta di soluzione scritta oppure, su richiesta di tutte le parti contraenti del CCL, decidere in modo definitivo. Sia le proposte di soluzione che le decisioni della CPC richiedono la maggioranza dei voti di tutti i membri della commissione. Per il quorum è necessaria la presenza di tutti i membri. In caso di impedimento di un membro deve essere nominato un membro supplente. Con la nomina di un membro supplente la procedura riprende senz'altro il suo corso; gli atti procedurali fino allora compiuti non vengono ripetuti. Per la nomina di un membro supplente si applica l'articolo 5.3.1.

<sup>6</sup> Durante una procedura dinanzi alla CPC deve essere evitato un confronto in pubblico.

<sup>7</sup> La procedura dinanzi alla CPC è gratuita e i costi della CPC vengono sostenuti congiuntamente dalle parti della procedura (conformemente all'art. 5.3.4). Ciascuna parte si fa carico inoltre delle spese di parte spettanti.

<sup>8</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del Codice di procedura civile svizzero in materia di procedimento arbitrale (articolo 372 ss. CPC).

#### **5.3.4 Costi**

I costi della CPC (oneri sostenuti dai cinque membri e dal segretariato) sono a carico delle parti della procedura in parti uguali.

#### **5.3.5 Regolamento**

Le parti si riservano di concordare i dettagli in un regolamento.

## 6. Periodo di validità

Il presente accordo «CCL mantello» entra in vigore il 1° gennaio 2021 per una durata di tre anni.

012.01.de (Y001100003) 04.2020 P

La Posta Svizzera SA  
Wankdorfallee 4  
3030 Berna

posta.ch

**LA POSTA** 