

Rapporto esplicativo della Commissione delle poste concernente l'ordinanza della Commissione delle poste del 30 agosto 2018 sugli standard minimi delle condizioni di lavoro nel settore dei servizi postali (OSMLP; RS 783.016.2)

## Osservazioni preliminari

Con l'articolo 61 capoverso 3 dell'ordinanza del 29 agosto 2012 sulle poste (OPO; RS 783.01) il Consiglio federale ha delegato alla Commissione delle poste (PostCom) la definizione di standard minimi delle condizioni di lavoro nel settore dei servizi postali (cfr. messaggio del Consiglio federale concernente la legge sulle poste del 20 maggio 2009, FF 2009 4555). Gli standard minimi delle condizioni di lavoro nel settore postale dovranno impedire che l'auspicata concorrenza sul mercato postale si sviluppi a scapito dei salari e delle condizioni di lavoro dei dipendenti (messaggio concernente la legge sulle poste, FF 2009 4518). Nel contempo gli standard minimi delle condizioni di lavoro non dovranno ostacolare l'ingresso sul mercato dei nuovi fornitori di servizi postali. Gli standard minimi dovranno creare tra i fornitori di servizi postali una concorrenza equa. Diversamente da altri standard, ad esempio i salari minimi cantonali, tali standard minimi non perseguono obiettivi in ambito sociale. Gli standard minimi nel settore dei servizi postali sono emanati dalla PostCom in virtù della competenza della Confederazione nel settore postale conformemente all'articolo 92 capoverso 1 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101). Con DTF 143 I 403 del 21 luglio 2017 il Tribunale federale ha deciso che i Cantoni possono disporre come misura di politica sociale anche il salario minimo (consid. 5.1 segg.) e che l'introduzione di un salario orario minimo cantonale non disattende la preminenza del diritto federale né in relazione al diritto privato del lavoro, né con riguardo al diritto pubblico (consid. 7). In qualità di autorità di vigilanza del mercato postale, la PostCom verifica se i fornitori di servizi postali garantiscono il rispetto delle condizioni di lavoro abituali nel settore, o con un contratto collettivo di lavoro (CCL) settoriale o con il rispetto degli standard minimi secondo l'articolo 2 OSMLP (art. 22 cpv. 2 in combinato disposto con l'art. 4 cpv. 3 lett. b della legge del 17 dicembre 2010 sulle poste [LPO]). Per l'applicazione di eventuali salari minimi cantonali più elevati sono competenti le autorità cantonali.

Gli standard minimi della PostCom non sono inoltre applicabili ai rapporti di lavoro che sottostanno all'ordinanza del 19 giugno 1995<sup>1</sup> sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore.

### Art. 1 Campo d'applicazione

L'ordinanza si applica ai fornitori a titolo professionale di servizi postali che sottostanno all'obbligo di notifica ordinaria o all'obbligo di notifica semplificata secondo l'articolo 4 LPO e l'articolo 3 segg. OPO. La definizione di servizi postali è contenuta all'articolo 2 LPO. Tutti i fornitori a titolo professionale di servizi postali sono tenuti a rispettare gli standard minimi della PostCom nei rapporti di lavoro instaurati con i propri lavoratori. Il modello di affari prescelto dalle imprese postali non ha alcuna rilevanza e dunque non può essere addotto come motivo per giustificare il mancato rispetto delle condizioni minime di lavoro. L'esistenza di un rapporto di lavoro si determina in base agli abituali elementi generali che costituiscono un rapporto di lavoro (prestazione di lavoro, retribuzione, contratto di durata, rapporto di subordinazione, integrazione in un'organizzazione lavorativa di terzi, ecc.).

Tali standard si applicano inoltre anche a tutto il personale a prestito (interinale) che esercita un'attività presso un fornitore di servizi postali. Se il personale a prestito sottostà a un CCL più vantaggioso rispetto alle condizioni minime della PostCom, si applicano le condizioni del contratto collettivo.

Gli standard minimi si applicano anche ai subappaltatori ai sensi dell'articolo 5 capoverso 3 OPO che realizzano più del 50 per cento della cifra d'affari con la fornitura di servizi postali. Per i servizi postali che forniscono in veste di subappaltatori, questi ultimi non sono soggetti a notifica e non sono tenuti a

---

<sup>1</sup> Ordinanza per gli autisti (OLR 1; RS 822.221)

presentare alcun rendiconto. La PostCom può tuttavia esigere dai fornitori di servizi postali la presentazione dell'accordo scritto sul rispetto delle condizioni di lavoro abituali nel settore concluso con i subappaltatori. In tal modo può verificare la garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro abituali nel settore o degli standard minimi nei casi in cui i subappaltatori non abbiano concluso un CCL.

## **Art. 2 Standard minimi**

La PostCom ha il mandato di analizzare periodicamente le condizioni di lavoro abituali nel settore (art. 61 cpv. 1 OPO). Per la definizione degli standard minimi è necessaria una visione d'insieme delle condizioni di lavoro applicate e dei fornitori principali. A tal fine la PostCom ha incaricato nel 2015 Roman Graf e il Prof. Yves Flückiger, di Ginevra, della stesura del rapporto concernente gli standard minimi abituali sul mercato postale 2015/2016. Questo rilevamento ha permesso alla PostCom di disporre di una solida base di dati sulle condizioni di lavoro realmente vigenti sul mercato postale.

Nel 2021 la PostCom ha commissionato un secondo studio a Roman Graf. All'inizio dei lavori la PostCom ha istituito un gruppo di esperti, composto dalle parti sociali, da un rappresentante della SECO e dall'autore dello studio. La segmentazione dei salari, anch'essa discussa nel gruppo di esperti, è stata elemento dei lavori commissionati. In seguito la PostCom ha incaricato Roman Graf di redigere un rapporto sugli standard minimi abituali sul mercato postale 2021/2022. Lo studio si basa su informazioni fornite dalle imprese registrate presso la PostCom come imprese che sottostanno all'obbligo di notifica semplificata o ordinaria. Il secondo rapporto fornisce a sua volta una solida base di dati sulle effettive condizioni di lavoro sul mercato postale. Può essere scaricato dalla homepage della PostCom.

Dopo quattro anni si può affermare che l'OSMLP si è dimostrata efficace in termini di salari minimi pagati. Infatti, i salari dichiarati dalle imprese notificate erano spesso superiori al salario minimo secondo l'articolo 2 capoverso 1 OSMLP, e ciò solitamente nel quadro di contratti collettivi. Anche se i dati dei due studi non possono essere confrontati direttamente tra loro, il secondo studio mostra chiaramente che il livello salariale è aumentato rispetto al periodo preso in considerazione dallo studio precedente, e ciò indipendentemente dagli indicatori utilizzati. Lo studio mostra inoltre che ci sono differenze notevoli in termini di salario a seconda dell'attività e dell'impresa.

Come già nel 2018, la PostCom è giunta alla conclusione che una segmentazione non è opportuna. Una delimitazione degli ambiti di attività delle singole imprese creerebbe categorie di servizi postali non contemplate nella legge sulle poste e nelle disposizioni d'esecuzione. Nell'ambito della procedura di vigilanza a carico della PostCom, per i fornitori sarebbe oneroso dimostrare il rispetto di diversi standard minimi, in quanto sarebbero necessarie prove diverse a seconda del servizio postale fornito.

Visti i risultati dello studio e le informazioni di cui la PostCom è a conoscenza sulla base degli obblighi legali di fornire informazioni, a cui sottostanno i fornitori soggetti all'obbligo di notifica, nonché del fatto che i salari usuali nel settore sono aumentati, la PostCom è giunta alla conclusione che gli standard minimi relativi al salario minimo convenuto contrattualmente di 18,27 franchi all'ora devono essere adeguati a 19 franchi all'ora.

La modifica dell'ordinanza entrerà in vigore il 1° luglio 2023. In questo modo i fornitori avranno sufficiente tempo per adeguare, qualora necessario in seguito alla modifica dell'ordinanza, i loro contratti al nuovo salario minimo di 19 franchi. Allo stesso tempo, i nuovi fornitori di servizi postali sono informati con sufficiente anticipo che dal 1° luglio 2023 si applicherà un salario minimo più elevato.

In generale ai contratti di lavoro si applicano le disposizioni del diritto delle obbligazioni (CO; RS 220) oppure i contratti collettivi di lavoro conclusi per il settore dei servizi postali. Nei casi in cui non è stato concluso un contratto collettivo di lavoro si applicano il CO e gli standard minimi. Nell'ordinanza sugli

standard minimi sono riportate soltanto le condizioni di lavoro non disciplinate dal CO (ad es. orario di lavoro) o che vanno oltre la regolamentazione del CO (ad es. salario minimo).

Se la retribuzione viene corrisposta in base ad altri criteri, ad esempio con un indennizzo al pezzo, il fornitore deve produrre la prova del rispetto del salario minimo.

Le vacanze, i giorni festivi e la malattia sono inoltre retribuiti secondo le disposizioni del CO.

Il capoverso 2 fissa a un massimo di 44 ore l'orario di lavoro settimanale convenuto contrattualmente. L'orario di lavoro convenuto contrattualmente va distinto dalla durata massima settimanale secondo l'articolo 9 della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro (LL; RS 822.11).

In sintesi, le seguenti condizioni di lavoro si applicano come standard minimi:

Vacanze	secondo il diritto delle obbligazioni (fino ai 20 anni 25 giorni, dai 25 anni 20 giorni)
Orario di lavoro	44 ore
Lavoro straordinario	secondo la legge sul lavoro (LL)
Ore supplementari	secondo il diritto delle obbligazioni
Lavoro notturno	secondo la legge sul lavoro (LL)
Lavoro domenicale	secondo la legge sul lavoro (LL)
Salario minimo	salario lordo all'ora: franchi 18,27; dal 1° luglio 2023 19 franchi
Malattia	secondo il diritto delle obbligazioni
Infortunio	secondo il diritto delle obbligazioni
Maternità	secondo il diritto delle obbligazioni
Servizio militare	secondo il diritto delle obbligazioni

### **Art. 3 Informazioni sul rispetto degli standard minimi**

I fornitori che sottostanno all'obbligo di notifica ordinaria adempiono la prova del rispetto degli standard minimi con il rendiconto annuale secondo l'articolo 4 capoverso 3 lettera b LPO e l'articolo 59 capoverso 2 lettera e OPO. Conformemente all'articolo 5 capoverso 2 OPO si presume che le condizioni di lavoro abituali siano rispettate se il fornitore ha concluso un CCL per il settore dei servizi postali. I subappaltatori che realizzano più del 50 per cento della cifra d'affari con i servizi postali e non sottostanno a un CCL devono rispettare gli standard minimi fissati dalla PostCom. I fornitori che si avvalgono dei servizi dei subappaltatori devono fornire la prova che tali subappaltatori rispettano debitamente gli standard minimi o hanno concluso un CCL settoriale. La prova può essere fornita presentando l'accordo concluso con i subappaltatori.

I fornitori di servizi postali che sottostanno all'obbligo di notifica semplificata e che pertanto sono esonerati dall'obbligo della prova secondo l'articolo 5 capoverso 1 OPO sono tenuti, su richiesta della PostCom e in virtù dell'obbligo generale di fornire informazioni secondo l'articolo 23 capoverso 1 LPO, a fornire informazioni circa il rispetto degli standard minimi.

Le misure e la procedura in caso di violazione dell'obbligo dei fornitori di dare informazioni circa il rispetto degli standard minimi sono disciplinate dall'articolo 24 LPO. Le sanzioni amministrative e la procedura in caso di non rispetto degli standard minimi sono disciplinate dall'articolo 25 LPO.

### **Art. 4 Entrata in vigore**

L'ordinanza è entrata in vigore il 1° gennaio 2019; la revisione entrerà in vigore il 1° luglio 2023. La PostCom verifica regolarmente gli standard minimi conformemente all'articolo 61 capoversi 1 e 2 OPO e, se necessario, li adegua alle nuove condizioni nel settore.