

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). Ad esempio, nel settore dei servizi postali gli standard minimi prevalgono sulle disposizioni concernenti le condizioni di lavoro emanate dai Cantoni.¹

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 della legge del 17 dicembre 2010 sulle poste (LPO; RS 783.0) e l'articolo 3 segg. OPO. I servizi postali sono definiti dall'articolo 2 LPO. Tutti i fornitori a titolo professionale di servizi postali sono tenuti a rispettare gli standard minimi definiti nei rapporti di lavoro 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, integrazione in un'organizzazione lavorativa di un terzo, 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 contratto collettivo di lavoro (CCL) più vantaggioso delle condizioni minime della PostCom, si applicano le condizioni di tale 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 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.

¹ Alcuni Cantoni hanno stabilito salari minimi che perseguono obiettivi di politica sociale. I salari minimi cantonali possono essere applicati in un determinato Cantone a condizione che siano più elevati del salario minimo fissato dalla PostCom. Spetta tuttavia alle autorità cantonali competenti decidere se applicare ai fornitori di servizi postali tali salari minimi cantonali, in aggiunta al salario minimo fissato dalla PostCom (aggiunta secondo la decisione della PostCom del 6 dicembre 2018).

Art. 2 Standard minimi

Considerato che sempre più spesso il personale è chiamato a svolgere più compiti e che le attività possono variare da un'impresa all'altra, non è possibile una segmentazione per attività, settore, qualifica o esperienza. Gli standard minimi si applicano pertanto a tutti in modo uniforme.

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 Roman Graf e il Prof. Yves Flückiger, 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.

Il rapporto fornisce una panoramica delle condizioni di lavoro, ma non fissa requisiti minimi per il settore. Per fissare in modo oggettivo tali requisiti minimi è stato necessario definire una regola da applicare in modo sistematico: le condizioni di lavoro intese come standard minimi sono quelle che valgono per due terzi del personale e per la maggioranza delle imprese. Se mancano dati affidabili si applicano le pertinenti disposizioni del diritto del lavoro. Il salario minimo viene fissato alla soglia del 10 per cento dei salari iniziali più bassi. Questo significa che il 10 per cento dei salari iniziali è inferiore al salario minimo fissato. La fissazione a un livello più basso farebbe venir meno la precisione ai fini statistici.

Infine, tali risultati sono stati comparati con i diversi CCL del settore e le posizioni delle parti sociali per poter valutare meglio le ripercussioni della definizione degli standard minimi. Sono state dibattute diverse questioni, tra cui quelle attinenti al personale a prestito o al personale remunerato con indennizzo al pezzo.

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):

Il capoverso 1 fissa il salario lordo a 18.27 franchi all'ora. 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. È prevista la possibilità di aumentare il salario su base oraria nella misura dell'abituale percentuale per le vacanze e i giorni festivi.

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

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 e gli standard minimi siano rispettati 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. 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 4 capoverso 1 lettera f 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 entra in vigore il 1° gennaio 2019. La PostCom verifica gli standard minimi conformemente all'articolo 61 capoversi 1 e 2 OPO e li adegua per la prima volta con effetto dal 1° gennaio 2023.