

Aumenti salariali per il personale

Tutti i collaboratori della casa madre riceveranno un aumento dello 0,7%. La Posta assumerà inoltre il contributo dei dipendenti al risanamento della Cassa pensioni.

Testo: **Andreas Guler**

La Posta e i sindacati sono giunti a un accordo negoziale sulle misure salariali 2009. Tutti i dipendenti soggetti al CCL Posta beneficeranno di un aumento generale del salario pari allo 0,7%. Inoltre, ai fini del risanamento della sua cassa pensioni, la Posta si assumerà nel 2010 l'importo corrispondente alla quota di contributi a carico dei lavoratori (1%).

Gli organi decisionali della Posta (Consiglio di amministrazione) e dei sindacati devono ancora approvare l'esito delle trattative. In caso di ratifica da parte di tutti gli organi, l'aumento salariale generale sarà applicato la prima volta con il salario di febbraio con effetto retroattivo al 1° gennaio 2010.

La Posta impiegherà inoltre lo 0,8% del

monte salari nell'aumento salariale legato alla prestazione individuale. I quadri della Posta riceveranno così una somma da ripartire direttamente tra i membri dei loro team in funzione delle prestazioni fornite nel 2009. Il versamento di questi aumenti individuali sarà effettuato a luglio.

CCL per il personale ausiliario

Anche i collaboratori assunti in base al CCL per il personale ausiliario (categorie b, c) riceveranno un aumento generale del salario dello 0,7%. I risultati delle trattative per il personale di AutoPostale Svizzera SA, PostLogistics SA, InfraPost SA e SecurePost SA invece sono attesi entro la fine di gennaio.

Settore finanziario e industria farmaceutica più generosi

L'eco della crisi non accenna ad attenuarsi, eppure nel nuovo anno alcuni datori di lavoro svizzeri hanno concesso ai dipendenti un aumento salariale, anche se in prevalenza modesto. E quanto più un settore è stato colpito dalle conseguenze della recessione, tanto meno probabile sarà un aumento salariale.

Migros ha concesso alla maggior parte dei suoi 60 000 collaboratori un aumento compreso tra lo 0,5 e l'1%. Coop, invece, ha puntato sui collaboratori con un salario mensile inferiore ai 6000 franchi al mese, concedendo loro un aumento dello 0,75%. I 36 000 dipendenti della Confederazione, dal canto loro, potranno contare su un aumento dello 0,6%.

Situazione di stallo per FFS e Swisscom

Swisscom e FFS, invece, sono sul piede di guerra con i sindacati: fallite le trattative salariali con il rifiuto di aumenti generalizzati degli stipendi, la controversia deve ora essere risolta da un tribunale arbitrale.

Anno più roseo per gli impiegati del setto-

re finanziario, al di là della questione dei bonus: il 1° marzo UBS aumenta il salario dei dipendenti fino al livello di quadro medio dell'1,2%. Credit Suisse, invece, ha incrementato gli stipendi dell'1% già a partire dall'inizio dell'anno.

Aumenti più generosi nel settore dell'industria farmaceutica, che meglio ha resistito alla crisi economica: i dipendenti della Roche potranno contare sull'1,3% in più di stipendio, come pure quelli di Novartis, il cui aumento, tuttavia, dipenderà dalla valutazione del proprio rendimento.

Nell'industria metalmeccanica ed elettrica, maggiormente colpita dalla crisi, i sindacati Unia e Syna richiedono un aumento del 2%. L'associazione Impiegati Svizzera, dal canto suo, non lancia offensive salariali, preferendo puntare piuttosto sul mantenimento dei posti di lavoro.

I 100 000 dipendenti del settore edile, invece, potranno contare nel 2010 su un aumento del loro salario dell'1%. (ats)

«Non dobbiamo essere competitivi»

Per Thomas Brönnimann, capo delegazione della Posta alle trattative salariali 2010, il risultato ottenuto è soddisfacente sia per l'azienda che per i collaboratori.

Intervista: **Emmanuelle Brossin**

Foto: Yoshiko Kusano

+ 3,1 per cento nel 2009, + 0,7 per cento nel 2010: non si vedeva un aumento salariale così basso dal 2005. Come mai?

L'inflazione nel 2009 è stata negativa, mentre nel 2008 ammontava al 2,9 per cento. Inoltre non va dimenticato che la Posta si assume la quota a carico del collaboratore prevista per il risanamento della cassa pensioni e che alcuni collaboratori ricevono una retribuzione in funzione del loro rendimento.

Di quali fattori si è tenuto conto nella determinazione dell'aumento salariale?

Per il calcolo dello 0,7 per cento di aumento si è tenuto in considerazione l'utile della Posta, l'inflazione e la situazione economica generale. Per le retribuzioni in funzione del rendimento (0,8 per cento del monte salari) è decisiva la valutazione dei team leader, calcolata sulla base del rendimento del singolo collaboratore, del colloquio Focus e della posizione nella fascia salariale.

L'utile 2009 della Posta dovrebbe superare i 600 milioni di franchi. Perché i collaboratori non beneficiano maggiormente di questo risultato positivo?

La Posta ci tiene a far sì che i propri collaboratori possano beneficiare di un risultato finanziario positivo. Tuttavia la questione degli aumenti salariali si rivela ogni anno un fattore di costi ricorrente. Per il momento la situazione economica non è ancora del tutto rosea, la Posta lotta contro un calo significativo del quantitativo di lettere e non sappiamo con certezza se nei prossimi anni saremo in grado di confermare risultati altrettanto positivi. Tenuto conto, quindi, delle condizioni globali, non ci siamo potuti permettere di

iamo mettere in pericolo la tà dell'azienda»



Thomas Brönnimann: «La Posta si assume la quota a carico del collaboratore prevista per il risanamento della Cassa pensioni Posta».

mettere a rischio la competitività dell'azienda con aumenti salariali più consistenti.

«È importante che i collaboratori beneficino dei buoni risultati dell'azienda.»

Perché la Posta concede un aumento salariale in percentuale e non piuttosto un importo unitario?

Un importo unitario per tutti i collaborato-

ri privilegerebbe i redditi più modesti, a scapito di quelli più elevati, scardinando in questo modo la struttura salariale.

Il personale di PostFinance riceve un premio di 500 franchi per lo straordinario risultato conseguito. Perché i collaboratori delle altre unità non lo ricevono? La Posta usa forse due pesi e due misure?

I riconoscimenti non sono una novità: la casa madre può attribuire premi di eccellenza ai singoli che si sono distinti per un rendimento eccezionale. La differenza, in questo

caso, è che sono i collaboratori di un'unità intera a ricevere un premio. I risultati straordinari che PostFinance ha raggiunto quest'anno giustificano pienamente la scelta. Non dobbiamo inoltre dimenticare che la Posta offre condizioni d'assunzione differenti nei vari settori; per AutoPostale, InfraPost, PostLogistics SA e SecurePost, infatti, si svolgono trattative salariali separate. Una certa differenza salariale è necessaria, proprio per mantenere l'azienda competitiva e per permetterle di potersi affermare nei diversi mercati.