

«In effetti, i sindacati hanno reagito alle parole del Direttore generale Gygi che, alla luce dell'accresciuta concorrenza dei privati, ha chiesto una maggiore flessibilità e la regionalizzazione dei salari. Parlare di cifre non è mai facile, soprattutto perché siamo ancora alle prime fasi della trattativa. Per quanto riguarda la Regione Sud, fino ad ora non abbiamo operato nessun licenziamento, preferendo, come detto, altri strumenti, quali la riduzione del tempo di lavoro o le indennità di uscita per le partenze volontarie. Opportunità di cui approfittano coloro che vogliono proseguire gli studi o dedicarsi ad altre attività.»

Per "far quadrare il cerchio" in un contesto simile ci vuole una buona dose d'intuito e di creatività.

«Senz'altro. Soprattutto, però, ci vuole un rapporto di fiducia con il personale. Per esempio, nei casi di riorganizzazione, come per il progetto "Tipologia", noi abbiamo instaurato una procedura per cui raduniamo in loco tutti i lavoratori e il capo dell'organizzazione e quello del personale spiegano cosa succede. In seguito si svolgono dei colloqui individuali per capire quali sono le esigenze dei singoli. Così facendo si genera un rapporto di fiducia, che permette di concordare più facilmente delle soluzioni. È una scelta che, pur necessitando di un certo investimento, si rivela appagante. Basti notare che, nonostante i vari progetti di ristrutturazione, riorganizzazione, adeguamenti dei gradi di occupazione, il tasso di soddisfazione del nostro personale, rilevato annualmente da un'impresa esterna con questionari anonimi, è sempre elevatissimo, tanto da lasciarci stupiti.»

Nella transizione da Amministrazione ad azienda cambia anche la formazione?

«Sì, certamente. I nostri dipendenti più anziani, che hanno iniziato a lavorare anni fa in un regime di monopolio, avevano seguito delle formazioni prettamente interne, non riconosciute all'infuori delle PTT. In collaborazione con l'Ufficio federale della formazione stiamo allestendo dei programmi per dare la possibilità a tutto il personale di conseguire dei diplomi federali. L'obiettivo è migliorare l'occupabilità dei nostri lavoratori, così da permettere loro una migliore mobilità, sia nell'ambito aziendale, sia, più in generale, sul mercato del lavoro.»

(a.ost.)

*Responsabile delle risorse umane, Rete postale e vendita, La Posta, Regione Sud

Sul movimento del personale: manuale, 1.5
web: www.posta.ch, rubrica "chi siamo"

PraticaMente

Domanda e offerta di lavoro in Ticino: incontro su Internet

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro non avviene sempre automaticamente. Per agevolarlo, l'Associazione delle industrie ticinesi (AITI) gestisce tramite il proprio sito Internet un servizio di ricerca e selezione del personale, da cui le imprese affiliate possono attingere informazioni sui candidati disponibili.

Oltre a conoscere i profili professionali più richiesti sulla piazza ticinese, le persone alla ricerca di un'occupazione possono facilmente compilare dal proprio computer su formato elettronico un curriculum, che viene poi immesso nella banca dati dell'AITI. Uno strumento rapido e capillare per farsi conoscere dalle imprese che assumono.

web: www.aiti.ch, rubrica "mercato del lavoro" - "ricerca e selezione del personale".

Attestato di lavoro

L'"Attestato" (o "certificato") di lavoro è previsto dall'articolo 330a del Codice delle obbligazioni, che ne delinea il contenuto. Indica: la natura e la durata del rapporto di lavoro, le prestazioni rese e la condotta del lavoratore.

Il dipendente ha il diritto di chiedere «ognora» detto documento, senza doversi per questo giustificare.

La richiesta di un "attestato" indicante soltanto la natura e la durata del rapporto di lavoro al posto di un "certificato" più completo è una facoltà del prestatore di lavoro, espressamente prevista dal cpv. 2. La scelta della forma abbreviata può tornare utile al dipendente ove non reputi adeguati gli apprezzamenti espressi dal datore nel certificato o che abbia motivo di presumere che non gli sarà rilasciato un certificato spendibile nella ricerca di una nuova occupazione.

Sull'attestato (o certificato) di lavoro: manuale, 1.2.2, 2.2.3.2, 4.8, 8esem, 9list, 9esem
web: www.boss-lavoro.ch/indice_analitico.asp

Keyword

Integrazione

In Svizzera un quarto dei lavoratori proviene dall'estero. Il dato aumenterà dal 1° giugno, con la seconda fase dell'accordo sulla libera circolazione delle persone. La loro integrazione è quindi di vitale importanza per il buon funzionamento delle imprese e dell'economia. I consigli di Travail.Suisse sono disponibili sul web.
web: www.travailsuisse.ch/411.0.html

A gentile richiesta

Stage

«Vorremmo far fare uno stage di due settimane presso la nostra azienda a una ragazza svizzera di quindici anni (studentessa liceale). Che tipo di contratto è previsto dalla legge?»

Per rispondere subito alla domanda: non risulta vi sia un contratto specifico previsto dalla legge per simili situazioni (trattandosi di assumere per un breve periodo una liceale, si esclude si tratti di un tirocinio propriamente detto).

Vi sono senz'altro, invece, delle particolarità dovute alla giovane età della lavoratrice. Sarebbe pertanto opportuno stipulare un contratto a tempo determinato (quindici giorni), che non preveda lo svolgimento di lavoro notturno né domenicale. Secondo principio, la giornata lavorativa non dovrebbe eccedere le otto ore.

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali, la ragazza dovrebbe essere munita di un libretto dell'AVS (pur non dovendo pagarla, non essendo in corso l'anno in cui compierà i diciotto anni d'età). Dovrebbe essere assicurata contro gli infortuni (LAINf) mentre, secondo l'art. 324a CO, non risulta essere necessaria l'assicurazione contro le perdite di guadagno.

Tenuto conto che nella stagione estiva si moltiplicheranno situazioni del genere, la redazione provvederà a introdurre nel prossimo aggiornamento le informazioni, i facsimili e una lista di controllo necessari per procedere regolarmente a questo tipo di assunzioni.

Sul contratto a tempo determinato: manuale, 2.2.1.1

Sulle assicurazioni sociali: manuale, 3.3.2.1
web: www.gewerkschaftsjugend.ch/fr1f-homeframeset.html, rubrica "know-how"

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Hanno collaborato: Domenico Basile, Massimiliano Parli, Riccardo Schuhmacher, Alain Susin

Si ringraziano: Bruno Cereghetti e Silvano Degiovannini

Boss Editore SA
CP 114, CH-6982 Agno
tel. +41(0)91 610 28 20
fax +41(0)91 610 21 01
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Aprile 2004
Numero 3

Editoriale

Cittadinanza variabile

La cittadinanza è una nozione complessa, dai contenuti mutevoli. Per gli individui, l'appartenenza alla collettività si sostanzia nella fruizione dei diritti e nell'assolvimento degli obblighi che la stessa sancisce tramite le proprie leggi.

Il passaggio compiuto dallo Stato liberale allo Stato sociale, eredità caratterizzante del secolo ormai scorso, ha "arricchito" la cittadinanza, permettendo ai singoli di crescere e progredire, anche e talvolta nonostante le rispettive estrazioni sociali, economiche e culturali. A questo arricchimento generale hanno concorso grandemente le varie norme sulle Assicurazioni sociali, che sono sia parte integrante del diritto del lavoro (nell'accezione più ampia, "droit social"), sia fondamento legislativo di contenuti pregnanti della cittadinanza. Per questo, le loro continue revisioni ne costituiscono dei fattori di cambiamento sostanziale incisivi e ricorrenti.

L'assicurazione malattia, schematizzabile nel binomio costi crescenti-paniere delle prestazioni obbligatorie LAMal senza fondo, sembra essere giunta al capolinea. Una riforma s'impone. Il passo avanti rispetto alla situazione attuale suggerito da Bruno Cereghetti (nel contributo a fianco) fa tesoro della connotazione sociale della LAMal, evitando però di creare un sistema sanitario a due velocità o, peggio, a una velocità unica e ridotta, come accadrebbe se si attuasse una riduzione tout court delle prestazioni. Entrambe ipotesi da scongiurare per non annientare in un sol colpo mezzo secolo di progresso sociale.

Andrea Ostinelli

All'interno:

- Impiego del salario: nulli gli accordi nell'interesse del datore
- Dall'Amministrazione all'azienda: come cambiano le risorse umane, intervista con Silvano Degiovannini
- Domanda e offerta di lavoro: incontro su Internet

LAMal: un presente incerto e un futuro da disegnare

di Bruno Cereghetti*



La domanda fondamentale per capire e affrontare l'argomento in questione non può che essere la seguente: a che punto ci troviamo, oggi, in Svizzera, sul fronte del binomio

inscindibile "assicurazione malattie" in rapporto al "sistema sanitario"?

Ebbene, per certi versi ci appare un mastodontico paradosso: se da un lato i costi del sistema sanitario costituiscono la seconda preoccupazione per ordine di importanza degli Svizzeri (dal 1998 al 2002 era addirittura la prima!), dall'altro solo il 9% dei cittadini svizzeri si dichiara disposto ad accettare una diminuzione della gamma delle prestazioni, a fronte del 26% che ne auspica addirittura l'ampliamento.

Un "tiro alla fune" senza fine e senza vie d'uscita, dunque? A nostro giudizio no, a patto tuttavia che s'imbocchi la strada giusta.

Negli anni '80, quando si è prospettata la "costruzione LAMal", ci si è orientati verso un'autentica assicurazione popolare, unica e autarchica, impostata su criteri sociali. Tutto il resto è stato assimilato al "lusso assicurativo", da coprire attraverso assicurazioni facoltative completamente traslate, per la prima volta nella storia assicurativa svizzera, nel puro diritto privato, alla stregua di qualsiasi assicurazione contro i danni della natura, gli incendi, i furti e così via.

Oggi come oggi si deve convenire che non è stata la scelta più azzeccata. L'evoluzione importante e diversificata della medicina - sicuramente da assimilare ad un alto fattore di civiltà! - non può oggettivamente essere gestita attraverso un unico troncone assicurativo che

forzatamente deve contenere tutto.

Tre effetti critici di un sistema così impostato balzano immediatamente agli occhi:

- siccome ogni prestazione medico-sanitaria che si vuole garantire a tutta la popolazione deve forzatamente confluire nel paniere LAMal, quest'ultimo diventerà sempre più elefantico, ma soprattutto costoso;

- il cittadino assicurato, confrontato con una miriade di possibilità, avrà sempre più la tendenza a "provocchiarne" un po' di tutto, senza alcuno stimolo verso un approccio razionale al sistema sanitario;

- i premi delle assicurazioni complementari, basati sul puro rischio individuale, diventeranno sempre più proibitivi per i cittadini anziani o malati.

Oggi ci troviamo nel pieno degli effetti generati da questi tre elementi, che si misurano in un continuo aumento dei premi che erode massicciamente il potere d'acquisto della popolazione.

Le prospettive per fronteggiare questa situazione di crisi oggi come oggi non sono invero molto chiare, e spaziano tra l'auspicio di una riduzione pura e semplice delle prestazioni LAMal, la prospettiva di una maggiore concorrenza nel sistema sanitario attraverso il conferimento di gran parte del potere decisionale agli assicuratori malattie, oppure l'orientamento verso un restringimento delle possibilità di scelta degli assicurati. Se è vero che ciò può essere visto, sotto il profilo meramente economico, come un antidoto all'espansione dei costi - e quindi dei premi assicurativi di base -, è altrettanto vero che, allo stesso tempo, non è esente da pericoli anche gravi. Quello maggiore lo si può individuare

nell'anticamera della medicina a due velocità molto diversificate l'una rispetto all'altra: una medicina per i meno abbienti, che dovranno forzatamente accontentarsi di quello che resta, e quella dei ricchi, i quali, attraverso le costose coperture complementari, potranno in ogni momento permettersi di tutto e di più.

E questa non è una prospettiva etica. L'impostazione cui si dovrebbe tendere, a parere nostro, è di tutt'altra natura.

Al concetto di un'unica forma monolitica di assicurazione sociale malattie, bisognerebbe opporre un'impostazione dinamica, cominciando con maggiori possibilità d'assicurazione.

In altre parole, accanto a un'assicurazione sociale - obbligatoria - di base, dovrebbero coesistere pacchetti assicurativi variegati cui il cittadino possa agevolmente riferirsi per costruire la propria copertura assicurativa individuale, consona ai propri desideri, alle proprie aspirazioni e ai propri valori di vita.

Il modello di riferimento, in quest'ottica, è assai semplice. Si tratterebbe prima di tutto di togliere le assicurazioni complementari dall'indagato - almeno nel campo della malattia - diritto privato e costruire un ambito semisociale per questo segmento assicurativo.

A partire da questo orientamento il paniere obbligatorio potrà essere ridotto in maniera significativa, e con esso il costo dei premi di base.

Le prestazioni importanti, ma meno essenziali, potranno trovare collocazione nelle assicurazioni complementari semi-sociali, consentendo a ogni cittadino di costruirsi la propria copertura assicurativa come meglio crede o intende.

In tal modo si porrebbe anche un freno all'accesso poco razionale al sistema sanitario: prima di affrontare il "mondo medico" senza una vera ragione, il cittadino guarderà bene se il proprio grado di copertura glielo può consentire tranquillamente. Ci pare, quella qui tracciata, una via dinamica che consente, da un lato, di salvaguardare la piena libertà di scelta del cittadino in un settore così delicato come quello della cura delle malattie, e dall'altro di far fronte in modo certamente più consono alle prospettive evolutive della medicina moderna.

*Capo dell'Ufficio Assicurazione malattia, IAS, Bellinzona

Sulla malattia: manuale, 2.1, 2.2.1.1, 3.2.1.2, 3.2.4.1, 3.2.4.2, 3.3.6

web: www.ti.ch/malattia
web: www.ufas.admin.ch

"No all'impiego del salario nell'interesse del datore"

di Massimiliano Parli*

In una sua recente sentenza (DTF 130 III 19) il Tribunale federale si è chinato sulla problematica delle convenzioni accessorie ad un contratto di lavoro. Un datore, gerente di un esercizio pubblico, aveva operato delle deduzioni a titolo di spese per il vitto dal salario di una dipendente, impiegata in qualità di aiuto-cucina.

Dopo aver chiesto chiarimenti in proposito al datore di lavoro, alla fine del rapporto la dipendente aveva fatto valere nei suoi confronti una pretesa di oltre 4mila franchi per deduzioni ingiustificate di spese per il vitto, in quanto, a partire dal mese di marzo del 1997, non aveva più consumato i pasti presso l'esercizio pubblico. Il datore di lavoro si era opposto alla richiesta di risarcimento in virtù di un accordo tra le parti, secondo cui la dipendente avrebbe consumato i pasti presso di lui, con conseguente deduzione mensile dal salario di una cifra forfetaria. Il Tribunale federale ha considerato l'accordo relativo al vitto come una convenzione accessoria al contratto di lavoro.

Le convenzioni accessorie al rapporto di lavoro sono da ritenersi ammissibili, purché si mantengano all'interno del quadro legale del diritto del lavoro. Nella fattispecie la Massima Istanza ha applicato l'art. 323b, cpv. 3, CO, secondo cui sono nulli gli accordi relativi all'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro (i cosiddetti "Truckverbot", espressione non tradotta in italiano). Un eventuale accordo in merito a un salario in natura è possibile, tuttavia, dal momento in cui un salario in denaro viene pattuito, la dipendente deve poterne disporre liberamente.

Avendo le parti stabilito una retribuzione in denaro, è risultato inammissibile l'accordo accessorio sulla cui base una parte del salario sarebbe dovuta essere utilizzata per l'ottenimento di prestazioni dal datore di lavoro (nella fattispecie, i pasti). Ciò non impedisce al datore di lavoro di compensare con il salario le spese per i pasti che la dipendente aveva realmente e liberamente consumato presso di lui. Quindi, sono state ritenute giustificate unicamente le deduzioni per i pasti effettivamente consumati.

*Avvocato

Sulle forme di salario: manuale, 3.2.1.1

Diario

Ruth Dreifuss contro l'undicesima revisione dell'AVS ma favorevole all'aumento dell'IVA

L'ex ministra dell'interno ha interrotto il lungo silenzio e a "Le Temps" ha spiegato il suo punto di vista: ritiene che la riforma sia stata squilibrata dopo la rinuncia del parlamento a incoraggiare finanziariamente i prepensionamenti.

Liberalizzazione del mercato dei lavori qualificati, l'OMC ha aperto i negoziati

India e Messico premono per firmare quanto prima un accordo che permetta loro di "esportare" più talenti. I Paesi industrializzati, seppur bisognosi d'informatici e ingegneri, vorrebbero tenere sotto controllo l'afflusso per evitare un'offerta eccessiva.

Le società farmaceutiche stabiliscono in Cina i loro centri di ricerca

Roche e Basilea danno lavoro rispettivamente a 40 e 90 ricercatori a Shanghai; Novartis starebbe valutando l'opportunità di fare altrettanto. La nuova tendenza punta con fiducia sulle migliaia di scienziati cinesi formati in Occidente.

Continua la campagna di Couchepin per l'aumento dell'IVA

Secondo il Consigliere federale un no del Popolo al pacchetto fiscale il 16 maggio renderebbe inevitabile "prima del 2015" l'innalzamento dell'età pensionabile. A sinistra si nega che simili provvedimenti siano necessari a breve.

Inversione di tendenza: a febbraio disoccupazione in calo

Con 2200 disoccupati in meno in tutta la Svizzera (-0,1%), la percentuale dei senza lavoro iscritti al collocamento si assesta al 4,2%, segnando un'inversione della tendenza iniziata a giugno 2003. Il dato è stabile nella Svizzera tedesca, in diminuzione nella latina, che riduce così il suo gap. Dell'accenno di ripresa, in parte dovuto a fattori stagionali, beneficiano soprattutto i giovani al primo impiego.

Meno formazione continua

La partecipazione a corsi di formazione continua in Svizzera, praticamente invariata negli anni '90, dal 2001 è in diminuzione. Si riduce anche il numero dei corsi destinati agli occupati. L'anno scorso, 1,8 milioni di adulti hanno seguito 2 milioni e mezzo di corsi, per un totale di 122 milioni di ore. A dimostrarlo i risultati dei vari studi su campioni rappresentativi realizzati dal '93 al 2003 dall'UST nell'ambito dell'inchiesta svizzera sulla popolazione attiva.

Dall'Amministrazione all'azienda, così cambia l'HRM. Il punto con Silvano Degiovannini*



Separata dalla Telecom (oggi Swisscom), dal '98 la Posta sta affrontando una profonda riorganizzazione, che trasforma l'Amministrazione in azienda. Quali cambiamenti comporta questa transizione nell'ambito della gestione delle risorse umane?

«Con la nuova organizzazione della Posta e delle Telecomunicazioni, prevista dalla legge entrata in vigore il 1° gennaio del '98, la Posta non può più beneficiare delle compensazioni trasversali da parte delle Telecom, per cui ha dovuto cominciare a stare in piedi sulle proprie gambe. Di lì una profonda riorganizzazione, con la creazione di unità aziendali settoriali. Un grosso cambiamento, forse una pietra miliare, è dato dalla soppressione dello status di funzionario. Dal 1° gennaio 2002 la Posta ha sottoscritto coi sindacati un CCL di diritto pubblico. Ciò a comportato dei grandi cambiamenti in ambito contrattuale: prima non c'era un contratto individuale di lavoro ma ci si basava su determinate prescrizioni di servizio. Adesso, invece, ci sono dei contratti individuali di lavoro. Il CCL Posta si basa sulla Legge sul personale della Confederazione - rimane comunque uno status di diritto pubblico - ma la grossa novità è rappresentata dalla gestione di una componente salariale variabile, cui il nostro personale non era abituato, che si basa su un management per obiettivi. Il tutto è avvenuto in modo graduale. All'inizio di questa fase si erano prodotti alcuni squilibri, che man mano si stanno rimettendo a posto.»

Come ha reagito il personale a questo passaggio da una logica egualitaria a una meritocratica, qual è quella per obiettivi?

«V'è da dire che la gestione per obiettivi, ancorché con un sistema salariale rigido, era già iniziata nel periodo precedente, con l'avvento di nuove tecniche e di nuovi prodotti (penso soprattutto a quelli di PostFinance). Inizialmente la nuova gestione ha generato un po' d'insicurezza, perché si è tentati di pensare subito in negativo, quindi a una riduzione dei salari. Non è stato così, anche perché abbiamo la fortuna di disporre di personale di qualità. Ovviamente il cambiamento ha costretto a

mutare taluni atteggiamenti ma, grazie a delle misure di formazione e di accompagnamento, abbiamo chiaramente ottenuto dei buoni risultati. Il bilancio che sarà presentato prossimamente ce ne dà la conferma: sarà il terzo esercizio consecutivo a chiudersi con le cifre nere.»

Sempre più persone si avvalgono di internet e la richiesta di prodotti postali "classici" è in netta diminuzione. Le operazioni di sportello, come il pagamento di fatture, sono le prime a farne le spese. In diminuzione pure lettere e pacchi trattati, anche in relazione all'avvento di numerosi vettori concorrenti. Come cambia la distribuzione del personale?

«Ci sono state delle riduzioni dei gradi di occupazione (e quindi, globalmente, del tempo di lavoro); sono stati operati dei trasferimenti interni, favorendo misure di formazione sia interna, sia esterna; delle riqualificazioni professionali; c'è stata l'assunzione di nuove attività di vendita, legate ai "prodotti terzi" (PostShop e telefonia mobile). Molte figure professionali sono mutate. Rimane quella del postino, con cui viene identificata la Posta. Si è ottimizzata la rete degli uffici postali, diventata obsoleta a seguito delle mutate abitudini dell'utenza. È partito così nel gennaio 2001 il progetto di riassetto della rete degli uffici postali denominato "Tipologia". Da un lato gli uffici postali frequentati da pochissime persone (4-6 al giorno) sono stati chiusi; dall'altro sono stati introdotti dei servizi alternativi, come il servizio a domicilio (acquisto di francobolli, vignette, spedizione di corrispondenza e pacchi, pagamenti), che dopo una prima fase di consolidamento si rivelano molto apprezzati dalla clientela.»

La Posta e le altre "regie federali" sono sempre state considerate come dei fattori di coesione nazionale che, tramite le loro cospicue ricadute occupazionali, assicuravano posti di lavoro anche nelle regioni periferiche del Paese. Nel contesto attuale, c'è ancora spazio per una visione del genere?

«In effetti questa concezione non è più attuale nelle forme che lei ha citato. Bisogna dire che noi siamo una regione periferica ma con una cultura e una lingua proprie, diverse, e questo può essere un vantaggio. Abbiamo sì avuto delle soppressioni di posti di lavoro, compensate

però, in certo qual modo, dalla creazione di posti maggiormente qualificati. Per esempio, a Bellinzona c'è un Centro di sviluppo software, che occupa ingegneri informatici provenienti dalla Regione Sud, che realizza programmi usati in tutta la Svizzera. Del resto, proprio lo sviluppo dell'informatica permette di decentralizzare con maggiore facilità rispetto al passato. Altri esempi: il Servizio linguistico, che si occupa delle traduzioni dei testi inviati da Berna, e i Centri servizi per il personale e le finanze. Insomma, si può dire che, seppure su scala ridotta, qui sono presenti tutte le unità aziendali, mentre ciò non avviene in tutte le altre regioni periferiche. Vallese, Grigioni, Giura hanno perso molte più opportunità di lavoro rispetto a noi. Anche la concezione del posto fisso, che si otteneva a 17 anni e si manteneva fino alla pensione non c'è più. Siamo noi stessi a incentivare la mobilità dei nostri dipendenti, con stage in altre imprese e anche all'estero, presso le sedi di Swiss Post international.»

Sta cambiando la consistenza e la composizione degli organici?

«Nonostante tutto, quanto al numero degli effettivi c'è una certa stabilità. Come dicevamo prima, se da un lato vengono chiusi i piccoli uffici, dall'altro c'è un fabbisogno accresciuto per quanto riguarda i recapiti, soprattutto considerando che nelle stesse zone interessate dalle chiusure i postini sono chiamati a svolgere a domicilio quelle prestazioni che prima erano effettuate negli uffici. Tutto considerato la Posta nella Regione Sud fornisce circa 1800 posti di lavoro (a tempo pieno), per un totale di circa 2500 dipendenti. Oltre il 30% del nostro personale lavora a tempo parziale. È chiaro che in certe realtà piccole non è più possibile offrire o mantenere dei posti a tempo pieno. Per esempio, nel settore del recapito, invece di offrire un posto al 100% se ne offrono due al 50%, con evidenti vantaggi per l'azienda e per i clienti, che possono ricevere più presto la corrispondenza.»

Proprio nei giorni scorsi si sono avviate le trattative per il CCL della Posta per il 2005. I sindacati hanno recentemente messo in atto una protesta, anche nella Regione Sud, paventando la soppressione di 4mila posti di lavoro in tutta la Svizzera. Che cosa può dirci a riguardo?