

Conferenza stampa del 12 aprile 2023

**Licenziamento abusivo alla Posta: il Consiglio federale deve colmare le lacune giuridiche**  
Lo chiedono syndicom e USS per meglio tutelare le lavoratrici e i lavoratori

## **Intervento Matteo Antonini, direzione nazionale syndicom**

---

*Vale ciò che viene detto.*

Gentili signore e signori

Le carenze della legge svizzera (Codice delle Obligazioni) in materia di tutela contro il licenziamento sono molteplici. La prima è sicuramente **l'effetto insufficiente della sanzione**, che prevede un massimo di sei mesi in caso di licenziamento abusivo e, in particolare, in caso di licenziamento antisindacale. L'esperienza dimostra che, nella maggior parte dei casi, per un licenziamento abusivo vengono concessi solo 2-3 mesi di indennità. Come già affermato dall'OIL, tali sanzioni non costituiscono un deterrente per il datore di lavoro né hanno carattere riparatorio.

Inoltre, il diritto del lavoro privato svizzero (Codice delle Obligazioni) **non prevede il reintegro o la nullità del licenziamento**, a differenza della legge federale sul personale e di molte leggi cantonali sul personale, che prevedono il reintegro come opzione in caso di ingiustizia. Questa è una grave lacuna che deve essere colmata.

Il Codice delle Obligazioni non prevede un meccanismo di conciliazione legale prima del licenziamento. **Alcuni contratti collettivi prevedono dei paletti e delle protezioni embrionali, che però risultano essere insufficienti.** Ricordiamo tuttavia che la maggior parte dei salariati in Svizzera non è coperta da contratti collettivi di lavoro.

Da tempo l'USS chiede una modifica del Codice delle Obligazioni per porre rimedio ai problemi sopra citati e rispettare così le convenzioni pertinenti dell'OIL (89, 98) e della CEDU. In particolare, **chiediamo che la sanzione per gli abusi sia aumentata ad almeno 24 mesi di salario.** Infine, **il giudice deve poter ordinare il reintegro se il lavoratore lo desidera.**

In ogni caso, la palla è ora nel campo del **Consiglio federale, che è obbligato a rispettare i trattati internazionali ratificati dalla Svizzera.** Non proteggendo le sindacaliste da licenziamenti abusivi, la Svizzera viola le Convenzioni dell'OIL (Convenzioni 89 e 98) e la CEDU (art. 11). L'OIL ha già rimproverato la Svizzera più volte. Il rapporto in allegato mostra come la Svizzera sieda oggi in una poco rispettabile lista nera.

### **Anche il partenariato sociale ha i suoi limiti e non centra sempre l'obiettivo**

Vista questa debolezza normativa, ogni miglioramento raggiunto tramite le convenzioni collettive non può che essere il benvenuto. Ma queste avanzate vengono percepiti come tali solo perché la base di partenza (ovvero, le norme del Codice delle Obligazioni) è molto scasa.

Durante l'ultimo rinnovo contrattuale con la Posta, **il sindacato syndicom si è battuto per ottenere il ripristino di una norma che prevedeva il reintegro in caso di licenziamento abusivo**. La Posta come datore di lavoro si è rifiutata di inserire una clausola perentoria ed ha accettato di aumentare l'indennità massima a 12 mesi e ha messo a verbale le seguenti disposizioni:

Il CCL prevede una protezione estesa contro il licenziamento per i membri di una commissione del personale e che svolgono un ruolo di rappresentanza dei lavoratori nei comitati aziendali e di categoria di syndicom e transfair nonché nel Consiglio di fondazione della Cassa pensioni Posta. In linea di principio, questi collaboratori/queste collaboratrici sono protetti/e anche da un licenziamento per motivi economici o aziendali. Il licenziamento è possibile nei seguenti casi:

- per motivi di rendimento o condotta;
- in caso di chiusura di intere sezioni (mancanza di mansioni) dopo aver verificato posti di lavoro alternativi;
- in caso di altre ristrutturazioni se si dimostra che per un periodo di tempo prolungato il rendimento del membro è stato inferiore alla media.

Se nei suddetti casi, il datore di lavoro intende procedere al licenziamento di un membro della commissione del personale, deve preventivamente informarne il sindacato di appartenenza. Il datore di lavoro e la rappresentanza sindacale decidono se dichiarare il licenziamento o se rinunciarvi. In caso di mancato accordo, la questione è rimessa per la valutazione definitiva alla CoSpe Gruppo.

**Purtroppo nel caso che viene oggi affrontato, e che riguarda una lavoratrice della Posta in Ticino, questa norma non ha potuto essere invocata visto che il licenziamento è stato pronunciato prima dell'entrata in vigore del nuovo CCL, il 1.1.2021.**

La persona licenziata ha fatto però appello ad un'altra disposizione del nuovo CCL, applicabile visto che la sentenza è stata pronunciata dopo l'entrata in vigore, che è la seguente:

Se un tribunale accerta una disdetta abusiva, il caso può essere sottoposto al GPC per una nuova analisi e verifica delle misure.

La conferma di non entrata in materia da parte del datore di lavoro è arrivata nei giorni scorsi, il che **dimostra ancora una volta di più la necessità di una riforma legislativa che vada oltre quella attuale e che si conformi ai diritti dell'OIL.**