



I contratti collettivi di lavoro quale strumento per promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (sintesi)

Bruno Weber-Gobet

Dicembre 2017

1. Introduzione

Integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro è oggi una questione di rilevanza politica, economica e sociale. In tale contesto che ruolo svolgono i contratti collettivi di lavoro (CCL)? Possono fornire un contributo all'integrazione di queste persone nel mercato del lavoro o rischiano piuttosto di essere un ostacolo in tal senso? Questo nesso è l'oggetto d'indagine di un rapporto redatto nell'ambito del progetto sui CCL quale strumento per promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro («Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern»). Il progetto, seguito da un gruppo di specialisti, è stato realizzato grazie al sostegno dell'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) e dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS). Il presente documento è una sintesi dei lavori. Per maggiori informazioni e l'indicazione delle fonti si rinvia al rapporto integrale¹.

2. Perché i partner dei CCL dovrebbero occuparsi del tema «Integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro»?

Nel quadro del progetto sono stati condotti colloqui con le parti sociali, con responsabili dell'assicurazione invalidità (AI) e dell'integrazione nonché con organizzazioni delle persone con disabilità e fornitori di offerte formative. Da queste discussioni sono emersi tre aspetti che portano o dovrebbero portare i partner dei CCL ad occuparsi del tema «Integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro».

2.1. Ostacolo del salario minimo

In diversi CCL le parti sociali hanno concordato sull'importanza di stabilire salari minimi per rafforzare il proprio settore e proteggere i lavoratori. Questa tutela può però rivelarsi un notevole svantaggio a scapito delle persone con disabilità e con una capacità produttiva limitata. Se nei CCL che contemplano salari minimi mancano regolamentazioni che permettano di fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali, per queste persone l'accesso al mercato del lavoro risulta infatti (molto) più difficile, se non impossibile. Le parti sociali che hanno sottoscritto CCL con salari minimi sono dunque chiamate a stabilire regolamentazioni in questo senso.

2.2. Mantenimento del posto di lavoro dei collaboratori malati o infortunati

In tutti i settori vi sono collaboratori che, a seguito di una malattia o di un infortunio, rischiano l'esclusione dal mercato del lavoro. Questo rischio va evitato a tutti i costi. Le esperienze maturate negli ultimi anni hanno infatti dimostrato che è più facile mantenere le persone con disabilità nel loro posto di lavoro piuttosto che reintegrarle nel mercato del lavoro quando beneficiano di una rendita, seguono una formazione, sono in disoccupazione oppure dipendono dall'aiuto sociale. Il mantenimento del posto di lavoro costituisce inoltre un vantaggio sia per i collaboratori che per le imprese e il settore: la persona interessata non finisce in disoccupazione, quindi le sue competenze non vanno perse né per l'impresa né per il settore in questione e si possono inoltre ridurre al minimo i costi assicurativi. Può essere dunque utile disporre di un CCL che contempli regolamentazioni concernenti il mantenimento del posto di lavoro.

2.3. Sfruttare il potenziale di un CCL

Un particolare punto di forza dei CCL è la possibilità di stabilire regole specifiche che risultano più facilmente applicabili in un ramo o un'impresa rispetto a prescrizioni legali valide per tutti i settori e tutte le imprese. Ciò vale naturalmente anche per quanto riguarda l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. I settori retti da un CCL che desiderano contribuire a quest'integrazione dispongono di svariate possibilità d'intervento. Ad oggi, però, questo potenziale è ancora poco sfruttato.

¹ La versione integrale del rapporto è disponibile (in tedesco) sul sito http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb.

3. Regolamentazioni attualmente contemplate nei CCL

Nel quadro del progetto sui CCL quale strumento per promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro si è analizzato quanto attualmente contenuto al riguardo in questi contratti. In base ai risultati dei colloqui con gli specialisti e delle analisi condotte fino a questo momento² è possibile suddividere tale contenuto in quattro campi tematici.

3.1. Campo tematico 1: salario in caso di capacità produttiva limitata

I CCL che contemplano regolamentazioni del salario minimo sono confrontati con la questione se il salario minimo vada pagato in qualsiasi circostanza oppure se vada prevista la possibilità di fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali, per esempio a fronte di una capacità produttiva limitata dovuta a una disabilità fisica, mentale o psichica. Regolamentazioni di questo tipo si trovano in diversi CCL, con profonde differenze tra l'uno e l'altro in termini di formulazioni, contenuti e soluzioni. Di seguito sono esposti i punti rilevabili a più riprese o sporadicamente.

Organi decisionali: nella maggior parte dei CCL che prevedono la possibilità di fissare salari inferiori ai minimi contrattuali, gli accordi speciali concernenti i lavoratori con capacità lavorativa ridotta devono essere sottoposti alla Commissione Paritetica Nazionale (CPN), come nel caso del contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria (testo 1)³ e del contratto collettivo di lavoro per il settore svizzero dell'isolazione (testo 2). In altri CCL, per esempio nel contratto nazionale mantello dell'edilizia e del genio civile (testo 3), la CPN può essere interpellata in caso di divergenze d'opinione. Vi sono però anche CCL nei quali la CPN non ha alcuna influenza. Nel contratto collettivo di lavoro per il settore della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera, per esempio, per fissare salari inferiori ai minimi contrattuali è sufficiente che il lavoratore dichiari «espressamente di non essere in grado di raggiungere il livello medio di prestazioni richiesto» (testo 4). Il contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica prevede, su richiesta della persona interessata, l'avvio di una procedura interna all'impresa in base alla quale, se non è possibile giungere a un accordo, non si deve agire tramite negoziazioni a livello di associazione, bensì adire le normali vie civili (testo 5).

Forma scritta: la forma scritta dell'accordo è uno dei requisiti indispensabili per poter fissare un salario inferiore ai minimi contrattuali, come esplicitamente sottolineato per esempio nel contratto collettivo di lavoro per i rami professionali della carrozzeria (testo 1): «[...] un accordo scritto [...] dev'essere sottoposto alla CPN».

Motivazione: la fissazione di un salario inferiore ai minimi contrattuali deve essere motivata. In base al contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili (testo 6), solo una disabilità comprovata da un certificato medico può giustificare un salario inferiore al salario minimo. A tal fine, il contratto collettivo di lavoro per il settore delle costruzioni in legno (testo 7) esige invece che la capacità di rendimento ridotta sia confermata da «un terzo parere qualificato».

Lasso di tempo determinato e controllo periodico: i contratti di lavoro che prevedono la fissazione di un salario inferiore ai minimi contrattuali devono essere a tempo determinato? Il contratto collettivo di lavoro per la posa di ponteggi (testo 8) si occupa della questione e conferisce alla Commissione professionale paritetica la facoltà di decidere, a seconda delle circostanze, se ed entro quale lasso di

² Una panoramica dei CCL che contemplano regolamentazioni inerenti all'integrazione delle persone con disabilità è disponibile (in tedesco e in francese) sul sito http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb. L'elenco non ha pretese di esaustività, ma viene regolarmente aggiornato in funzione del rilevamento di CCL con regolamentazioni pertinenti.

³ I testi sono riportati nell'allegato e possono essere consultati anche sul sito http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb.

tempo deve trovare nuovamente applicazione il salario minimo, oppure di optare per un controllo periodico della situazione.

Reintegrazione: il versamento di un salario inferiore ai limiti contrattuali per un periodo di tempo limitato può essere accettato anche in caso di reintegrazione. È quanto sottolineato per esempio nel contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili (testo 9), in quello per il settore delle costruzioni in legno (testo 10) e nel contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (testo 11).

Criteri per la fissazione di un salario inferiore ai minimi contrattuali: di quanto può essere inferiore il salario rispetto al salario minimo previsto da un CCL? Il contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale (testo 12) autorizza salari fino al 15 per cento inferiori alle tariffe fissate, mentre secondo il contratto collettivo di lavoro dei giardinieri (testo 13) non occorre sottoporre alla Commissione paritetica i salari inferiori ai minimi contrattuali se i lavoratori interessati beneficiano di una compensazione da parte di un'istituzione ufficiale (AI, aiuto sociale ecc.). Dall'articolo 10 capoverso 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (testo 14) è stata derivata la regola per cui il salario inferiore si calcola secondo la formula seguente: salario minimo / 100 x (100 – grado d'invalidità). Esempio: per un salario minimo di 4000 franchi e a fronte di un grado d'invalidità del 70 per cento, il datore di lavoro dovrà pagare un salario di 1200 franchi.

Adeguamenti salariali: i salari inferiori ai minimi contrattuali, fissati in base ad accordi speciali, sono anch'essi soggetti ad adeguamenti salariali (p. es. aumenti dovuti al caro-vita)? Il contratto collettivo di lavoro per l'industria svizzera dei mobili risponde affermativamente (testo 15), in riferimento sia ai lavoratori con una durevole limitazione della capacità produttiva dovuta a disabilità fisica o mentale che a quelli che seguono provvedimenti di reintegrazione.

3.2. Campo tematico 2: mantenimento del posto di lavoro

Che misure deve adottare un'impresa quando un collaboratore gravemente infortunato o malato quasi certamente non sarà in grado, una volta guarito, di riprendere completamente il proprio lavoro? L'esperienza dimostra che l'instaurazione tempestiva di contatti con il competente ufficio AI è vantaggiosa per tutte le parti coinvolte (lavoratore interessato, impresa e assicurazioni sociali competenti per il caso). Un intervento rapido consente di adottare per tempo misure adeguate che permettano di mantenere la persona a rischio d'invalidità nel mercato del lavoro, che sia nel posto occupato fino ad allora, all'interno della medesima impresa oppure presso un nuovo datore di lavoro.

Il tema del mantenimento del posto di lavoro è presente in diversi CCL. In particolare nelle imprese di grandi dimensioni con molti posti di lavoro differenti, vi sono buone probabilità che un collaboratore con una capacità produttiva limitata a seguito di una malattia o di un infortunio riesca a mantenere un posto.

Contratto collettivo di lavoro delle FFS

Il CCL delle FFS (testo 16) contempla regolamentazioni di diverso tipo per la reintegrazione professionale in caso di malattia o di infortunio, tese a trovare una soluzione adeguata per tutti i collaboratori che presentano una «riduzione della capacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio». La condizione è che i collaboratori interessati rispettino il piano concordato per la reintegrazione, che si conclude quando viene trovata una soluzione adeguata. A tale scopo, le FFS hanno istituito un processo di Case Management aziendale con consulenti professionisti.

Contratto collettivo di lavoro di Posta CH SA

Anche il contratto collettivo di lavoro di Posta CH SA (testo 17) prevede una disposizione (sebbene non altrettanto dettagliata) con lo stesso obiettivo, ovvero il mantenimento dell'impiego dei collaboratori «con rendimento ridotto per motivi di salute che, senza colpa, non possono più eseguire come prima il lavoro svolto in passato». Anche in questo caso l'impresa è dotata di un Case Management professionale che,

oltre alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro, tratta anche la questione della reintegrazione di collaboratori malati o infortunati.

Contratto aziendale di lavoro della Ferrovia retica

La Ferrovia retica ha concluso un contratto aziendale di lavoro (testo 18) con il sindacato del personale dei trasporti (SEV), che contempla disposizioni sull'integrazione professionale (art. 72) e sul sostegno per la richiesta di prestazioni alle assicurazioni sociali e alla Cassa pensioni della Ferrovia retica (art. 73). Queste regolamentazioni riguardano tutti i collaboratori con capacità lavorativa ridotta per motivi di salute. Per i collaboratori più anziani con un danno alla salute, la Ferrovia retica ha istituito un cosiddetto pool-AI (art. 75 e 76), il quale, a determinate condizioni, sostiene i collaboratori di oltre 56 anni che non sono più in grado di svolgere il proprio lavoro per ragioni di salute, ma non hanno diritto a una rendita AI. Grazie a questo pool, essi possono continuare a lavorare nell'impresa fino al raggiungimento dei 60 anni. Con questo strumento, la Ferrovia retica fa fronte al problema dei danni alla salute dovuti all'età nel caso di collaboratori di lunga data impiegati in attività pesanti.

«Accord paritaire genevois»

A differenza dei tre contratti di partenariato sociale summenzionati, ciascuno dei quali riguarda una grande impresa (FFS, Posta CH SA, Ferrovia retica), l'«Accord paritaire genevois»⁴, un accordo di collaborazione tra parti sociali (datori di lavoro e sindacati) e assicuratori (assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, Suva e AI), riguarda un settore, ovvero quello dell'edilizia ginevrina, che comprende circa 1200 imprese, tra piccole e microimprese, per un totale di 14 000 posti di lavoro. Le strutture fortemente improntate al partenariato sociale e la tradizione del settore, retto integralmente da CCL d'obbligatorietà generale, sono fattori di successo per l'attuazione dell'accordo, nel quale si è deciso di inserire le regole della collaborazione, separatamente dai CCL.

Il documento nasce dall'esigenza della cassa pensioni di categoria di trovare una soluzione ai troppi casi di rendite d'invalidità concesse a seguito di malattia o infortunio. Il passaggio a una rendita comporta infatti sia vari problemi per gli interessati (p. es. esclusione dal mondo del lavoro) che costi elevati in termini attuariali. L'accordo è teso a sostenere le imprese nell'ambito del mantenimento dell'impiego dei collaboratori malati o infortunati e della reintegrazione professionale degli stessi. Si tratta di garantire il mantenimento della capacità al guadagno delle persone con una capacità lavorativa ridotta in seguito a malattia o a infortunio grazie a un intervento rapido e coordinato. La novità consiste nel coinvolgimento, quali firmatari, non solo delle parti sociali, ma anche delle assicurazioni private e quelle sociali. Mediante processi standardizzati, un migliore finanziamento delle misure e l'incontro mensile per discutere di casi concreti, si cerca di risolvere sia i problemi degli individui che quelli assicurativi. Una valutazione pubblicata dall'UFAS⁵ nel novembre del 2017 mostra il successo dell'«Accord paritaire genevois», che «nel complesso» ha raggiunto i propri obiettivi. Sono inoltre formulate alcune raccomandazioni per quanto concerne il miglioramento dei processi funzionali del dispositivo esistente e la trasferibilità ad altri settori economici e/o Cantoni.

3.3. Campo tematico 3: divieto di discriminazione

Nel contratto collettivo di lavoro di Posta CH SA si trova una regola (testo 19), di particolare rilievo per le persone con disabilità. Al capitolo «Parità di trattamento» il datore di lavoro s'impegna affinché i collaboratori «non subiscano pregiudizio alcuno, né direttamente né indirettamente, a causa di loro caratteristiche personali». Nell'enumerazione di queste caratteristiche figura, oltre a sesso, origine, lingua, stato civile, situazione familiare e gravidanza, anche lo stato di salute. Il divieto di discriminazione presso Posta CH SA vale «per la messa a concorso di posti di lavoro, l'assunzione, l'attribuzione dei

⁴ <http://www.fmb-ge.ch/prestations-entreprises/accord-paritaire.html>.

⁵ Il rapporto è disponibile (in francese e tedesco con riassunto in italiano) sul sito www.ufas.admin.ch> Pubblicazioni & Servizi > Ricerca e valutazione > Rapporti di ricerca > Evaluation «Accord paritaire genevois» (2017; rapporto di ricerca n. 6/17).

compiti, l'impostazione delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e il perfezionamento, la promozione e il licenziamento». In questo contesto è esplicitamente sottolineato che le misure speciali attuate per determinati gruppi al fine di realizzare l'effettiva parità di trattamento non rappresentano alcuna discriminazione. Eventuali violazioni sono giudicate dalla Commissione paritetica di conciliazione.

Anche nel contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura (testo 20) è contenuto un divieto di discriminazione che comprende le persone con disabilità. In base ad esso incombe al datore di lavoro badare «a creare un ambiente di rispetto reciproco e di tolleranza fra i suoi collaboratori». L'impegno del datore di lavoro deve permettere di escludere qualsiasi parzialità e discriminazione non solo per il sesso, l'età, la provenienza, la razza, l'orientamento sessuale, la lingua, lo stato sociale, la forma di vita e la convinzione religiosa, politica o filosofica, ma anche per una disabilità fisica, mentale o psichica.

3.4. Campo tematico 4: integrazione delle persone con disabilità

Il contratto collettivo di lavoro delle industrie orologiera e microtecnica svizzere si occupa, all'articolo 10.5, del tema «Integrazione delle persone con disabilità» (testo 21). Il campo di applicazione non si limita al solo mantenimento del posto di lavoro di persone già impiegate nell'impresa, ma è da interpretare in modo più ampio. Esso comprende anche le questioni relative all'integrazione nel settore di persone con disabilità beneficiarie di rendita, in formazione o in disoccupazione oppure che dipendono dall'aiuto sociale. L'articolo 10.5 incarica le imprese delle industrie orologiera e microtecnica svizzere a esaminare attentamente, in collaborazione con la commissione del personale o il delegato sindacale, ogni possibilità volta a integrare persone con disabilità negli uffici e nei reparti, sia in caso di mantenimento dell'impiego che di integrazione di persone esterne. Queste disposizioni, inserite nel CCL già a partire dagli anni 1980, sono frutto di una politica d'integrazione nella quale le imprese si attivano di propria iniziativa per integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro. Inoltre, questo CCL permette a un segretario sindacale locale di intervenire da fuori per il mantenimento di un posto di lavoro o l'integrazione di una persona esterna all'impresa. In caso di difficoltà, il segretario sindacale può sottoporre il caso al segretario padronale interessato, per esaminare assieme se sia possibile trovare una soluzione adeguata. I rappresentanti di questo CCL hanno però osservato che, seppure esemplari, le disposizioni concernenti l'«Integrazione delle persone con disabilità» sono applicate di rado.

4. Problemi e lacune nel processo d'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro

Le modalità con cui oggi i CCL affrontano la questione dell'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro sono state oggetto del capitolo 3. Nel capitolo 4 si tratta ora di individuare i problemi e le lacune che emergono nel relativo processo, in modo da fornire indicazioni utili allo sviluppo dei CCL per una migliore integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (cap. 5).

I problemi e le lacune segnalati dagli specialisti in questo processo si possono sintetizzare nei tre punti esposti di seguito.

4.1. Incidenza della situazione generale del mercato del lavoro

Il successo dell'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro non dipende solo dai fattori individuali (impiegabilità), dalle prestazioni e dagli strumenti dell'AI o dalle regolamentazioni dei CCL, ma anche – e non poco – dalla situazione generale del mercato del lavoro. In un contesto economico difficile, in cui si tende a ridurre più che a incrementare gli organici, l'integrazione risulta più difficile che in una situazione caratterizzata da un crescente bisogno di personale qualificato. Considerata la prevista carenza di personale qualificato, nei prossimi anni la posizione delle persone con disabilità dovrebbe pertanto migliorare per quanto concerne la ricerca di un posto di lavoro.

Tuttavia, la società e l'economia devono fare i conti con il graduale avanzare del progresso tecnologico, cui devono adeguarsi trasformandosi in tempi sempre più brevi. Anche il mercato del lavoro è interessato da questo fenomeno. L'esternalizzazione delle attività più semplici all'estero e l'automatizzazione e la robotizzazione fanno sparire possibilità occupazionali a bassa soglia per le persone con qualifiche basse o competenze limitate. In questa categoria rientrano anche le persone con disabilità che, per il loro stato di salute o le loro competenze, necessitano di posti di lavoro a bassa soglia. Va quindi discussa e approfondita la questione se, ed eventualmente come, i cambiamenti sul mercato del lavoro comportino anche opportunità per le persone con disabilità.

4.2. Situazioni di partenza eterogenee per l'integrazione delle persone con disabilità

Per affrontare il tema del possibile contributo dei CCL all'integrazione delle persone con disabilità, occorre stabilire cosa s'intende esattamente per «persone con disabilità». Dalle interviste e dai colloqui svolti è emerso chiaramente che le situazioni di partenza di queste persone per quanto concerne l'integrazione nel mercato del lavoro sono molto diverse tra loro, e ciò non solo per il tipo di disabilità (fisica, mentale, psichica, plurima) e il grado di gravità, ma anche in base alle situazioni di vita nonché alle qualifiche e alle competenze acquisite. I CCL che intendono contribuire all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro devono quindi tenere conto di almeno cinque gruppi di persone diversi.

1. Persone assunte in un'impresa che durante l'impiego devono affrontare problemi di salute a seguito di una malattia o di un infortunio: in questo caso, si tratta di consentire loro di mantenere l'impiego nell'impresa o nel settore in questione.
2. Persone con disabilità che hanno concluso una formazione e dispongono di competenze attuali: per loro è importante riuscire a entrare nel mondo del lavoro.
3. Persone che al momento beneficiano di una rendita, ma presentano un potenziale di reintegrazione: non essendo state integrate nel mercato del lavoro per un periodo di tempo più o meno lungo, queste persone non hanno presumibilmente competenze attuali, che devono quindi prima acquisire con l'aiuto di misure specifiche.
4. Persone con disabilità che a causa di un danno alla salute hanno una capacità produttiva inferiore al 100 per cento, ma non hanno diritto a una rendita AI: quale offerta di sostegno esiste in questi casi per l'integrazione nel mercato del lavoro?
5. Persone che a causa della loro disabilità non possono svolgere qualsiasi lavoro, ma hanno una capacità produttiva del 100 per cento in determinate professioni o attività e potrebbero fornire addirittura prestazioni eccezionali: il loro problema non è la produttività o la mancanza di competenza, bensì l'eventuale manifestazione di riserve o pregiudizi nei loro confronti con cui devono fare i conti.

4.3. Questioni specifiche

Nelle interviste sono state trattate diverse questioni specifiche legate ai problemi e alle lacune nell'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, di seguito esposte in forma sintetica.

Consulenza e accompagnamento: si tratta di misure fondamentali per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Per l'AI rappresentano il «cuore dell'integrazione», ma la consulenza e l'accompagnamento che questa assicurazione può fornire sono limitati nel tempo. Questa limitazione temporale costituisce un ostacolo sulla via verso un'integrazione duratura in particolare nei casi di problemi di natura psichica, che possono presentarsi ciclicamente, e inoltre pone le imprese davanti a sfide (p. es. in caso di cambiamenti di personale all'interno di un gruppo) cui oggi devono far fronte senza il sostegno dell'AI.

Formazione continua: le persone con disabilità hanno bisogno, come tutti gli altri lavoratori, di approfondire, completare o ampliare le loro conoscenze, capacità e competenze tramite la formazione. In questo modo possono rafforzare la loro impiegabilità e aumentare le opportunità di rimanere nel

mercato del lavoro. Per le persone con disabilità, tuttavia, l'accesso alla formazione può essere più difficile, ad esempio a causa di condizioni esterne quali barriere architettoniche oppure ostacoli nell'accesso all'offerta informativa, per la mancanza di un'offerta pubblica oppure per il mancato adempimento delle condizioni previste dall'Al per il diritto alle prestazioni.

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia: in Svizzera i datori di lavoro sono soggetti all'obbligo di continuare a pagare il salario in caso di malattia dei dipendenti. Questo vale naturalmente anche in caso d'impiego di persone con disabilità. Per le imprese che si trovano in queste condizioni è importante che l'obbligo di continuare a pagare il salario sia regolamentato correttamente e che non si profilino rischi economici significativi. Proprio in merito alle questioni assicurative possono però sorgere incertezze, poiché in Svizzera non esiste alcun regime obbligatorio e sono proposte svariate soluzioni assicurative. A causa di tali incertezze, le imprese mostrano remore nell'assumere persone con disabilità.

Sensibilizzazione del personale: per poter integrare persone con disabilità in un'impresa e crearvi un ambiente inclusivo, occorre la disponibilità di tutto l'organico, non solo del capo o del settore delle risorse umane. A seconda delle circostanze, questo presuppone investimenti in attività di sensibilizzazione di cui le imprese non sono sempre disposte a farsi carico da sole.

Salari in imprese sociali: si tratta di un problema specifico sollevato dalle organizzazioni delle persone con disabilità, legato alla remunerazione in relazione con i CCL di obbligatorio generale. Anche i rapporti di lavoro nelle imprese sociali possono essere retti da CCL di obbligatorio generale. Poiché assumere persone con disabilità in tali istituzioni serve a garantire l'integrazione sociale più che il mantenimento economico tramite il lavoro, si pone una duplice questione: da un lato, sapere se tali imprese debbano rientrare nel campo d'applicazione di un CCL di obbligatorio generale e, dall'altro, come si possa garantire che le persone con disabilità impiegate in tali imprese ricevano una remunerazione equa.

5. Migliore integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro: proposte all'attenzione delle parti sociali

Come può un CCL aiutare a promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro? Nei capitoli precedenti si è indicato quali soluzioni e possibili approcci sono contemplati nei CCL attualmente in vigore in Svizzera (cap. 3), ma anche dove emergono problemi e lacune nell'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (cap. 4). In questo capitolo vengono quindi presentate alcune idee su come un CCL possa fungere da strumento per migliorare tale integrazione. Le parti sociali sono libere di decidere autonomamente se considerare queste proposte nelle trattative per i CCL ed eventualmente riprenderle o meno. Uno dei punti di forza del partenariato sociale è infatti proprio la possibilità delle parti di un settore di adottare regolamentazioni consone in funzione della propria situazione specifica. È in questo contesto che vanno inserite le idee esposte di seguito, tese a fungere da spunti per le discussioni nel quadro dei colloqui di partenariato sociale e delle trattative per i CCL. Le idee sono nate dai colloqui svolti con gli esperti e il gruppo di accompagnamento, mentre le proposte concrete sono state elaborate da Travail.Suisse.

5.1. Ampliare il catalogo dei principi

Nella prima parte di un CCL ne sono descritti le richieste di base, i principi o lo scopo. L'obbligo di mantenere la pace, la disponibilità a collaborare, l'importanza della formazione continua, le pari opportunità tra uomo e donna sono solo alcuni dei temi ivi trattati. Questo catalogo può essere ampliato, ad esempio con un divieto di discriminazione nei confronti delle persone con disabilità. Simili divieti sono già previsti nei confronti di altri gruppi di persone.

Divieto di discriminazione – Il contratto collettivo di lavoro bada, in tutte le sue regolamentazioni, a che le sue disposizioni non penalizzino le persone con disabilità, né direttamente né indirettamente.

Una disposizione di questo tenore nel catalogo dei principi obbligherebbe le parti del CCL a valutare le loro decisioni anche tenendo conto delle possibili conseguenze per le persone con disabilità.

Essa introdurrebbe inoltre nel catalogo un principio che espliciterebbe il sostegno solidale delle imprese e dei collaboratori per quanto riguarda l'integrazione di tali persone nel mercato del lavoro.

Promozione dell'integrazione nel mercato del lavoro – Il CCL è teso a migliorare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. A tal fine vengono create strutture di collaborazione nel settore e sostenute sia le persone con disabilità che le imprese che le integrano.

Un tale articolo di promozione darebbe la possibilità di sviluppare, tramite il lavoro degli organi preposti, una politica concreta dei CCL sulle pari opportunità delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. Attualmente l'UFPD può concedere aiuti finanziari a settori o imprese per progetti innovativi nell'ambito «Pari opportunità e lavoro».

5.2. Risolvere la questione salariale

Nel quadro dell'integrazione delle persone con disabilità la questione salariale è di fondamentale importanza. Numerosissimi CCL contemplano regolamentazioni che consentono alle imprese di assumere persone con una capacità produttiva limitata a un salario inferiore ai minimi contrattuali. Questi contratti contribuiscono in tal modo all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aprendone le porte a quelle tra loro che non dispongono di una piena capacità produttiva.

Nell'ambito delle ricerche svolte per il presente studio, si è constatato che non si può partire dal presupposto che i datori di lavoro, i lavoratori nonché gli uffici AI e i responsabili dell'integrazione conoscano le regolamentazioni in questione. In questo ambito vi è un notevole bisogno d'informazione, che andrebbe coperto. Va inoltre rilevato che, secondo lo stato attuale delle conoscenze, ad oggi non esistono valutazioni sul successo delle regolamentazioni salariali e nemmeno confronti tra i diversi modelli possibili. Per sviluppare il disciplinamento dei CCL che consente di prevedere salari inferiori ai minimi contrattuali sarebbe dunque opportuna una valutazione, affinché i settori interessati possano perfezionare le loro soluzioni o, se non ne hanno ancora previste, integrare nei loro CCL un modello promettente. Tale valutazione dovrebbe indicare almeno le ripercussioni delle regolamentazioni salariali per le persone che:

- oltre al salario ridotto ricevono anche una rendita AI;
- oltre al salario ridotto non ricevono una rendita AI;
- presentano una disabilità grave (grado d'invalidità di almeno il 70 %).

5.3. Promuovere il mantenimento del posto di lavoro e la reintegrazione nel settore

Un esempio concreto di attuazione della collaborazione nel settore e di sostegno solidale delle imprese e dei collaboratori per quanto riguarda l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro è fornito dall'«Accord paritaire genevois». La collaborazione e la solidarietà settoriale permettono di migliorare le possibilità dei lavoratori infortunati o malati di mantenere il posto di lavoro o di essere reintegrati e, al contempo, di ridurre le spese di assicurazione per le imprese e il settore. Le parti sociali possono però disciplinare simili forme di collaborazione anche in accordi separati, senza che formulazioni in tal senso siano necessariamente riprese nei CCL.

Ciò che l'«Accord paritaire genevois» fa per molte piccole imprese è realizzato per quelle grandi dai CCL delle FFS, di Posta CH SA e dal contratto aziendale di lavoro della Ferrovia retica. I CCL hanno permesso di creare strutture e responsabilità che promuovono positivamente il mantenimento del posto di lavoro o la reintegrazione.

Altri settori o grandi imprese possono imparare da queste esperienze e inserire nei loro CCL regolamentazioni analoghe.

Mantenimento del posto di lavoro e reintegrazione – Il contratto collettivo di lavoro sostiene gli sforzi profusi dal settore, dalle imprese e dai dipendenti per mantenere il posto di lavoro dei collaboratori malati o infortunati oppure per reintegrarli nel mercato del lavoro.

5.4. Integrare per la prima volta nel settore persone con disabilità

Nei CCL si apre una nuova prospettiva se con l'articolo sulla **promozione dell'integrazione nel mercato del lavoro** non si considera solo il tema «Mantenimento del posto di lavoro o reintegrazione in seguito a malattia o infortunio» in seno al settore, ma anche l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità che vogliono entrare nel settore dall'esterno. In questo caso, si tratta di persone con disabilità in formazione, in disoccupazione, beneficiarie o meno di una rendita, che desiderano entrare per la prima volta nel settore. Cosa può fare un CCL per consentire questa «nuova entrata»?

Sensibilizzazione: il CCL può incaricare le parti sociali e le istituzioni di formazione del settore di informare e sensibilizzare gli aderenti al CCL sui temi «Integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro» e «Mercato del lavoro inclusivo». A tal fine possono essere preparati materiali a uso dei media e per eventi informativi o formativi oppure utilizzati progetti/strutture⁶ già esistenti per il settore in questione. Adottando misure di sensibilizzazione un settore mostra di dare importanza al tema e fornisce ai suoi membri aiuti pertinenti per prendere le decisioni opportune.

Sostegno alle imprese: le imprese che assumono persone con disabilità ricevono sostegno dall'AI in svariate forme. Queste misure sono però in parte di durata limitata e inoltre non includono l'intera categoria delle persone in questione. Si possono ad esempio rilevare lacune nell'introduzione al lavoro e nel coaching che potrebbero essere colmate tramite prestazioni derivanti dal CCL.

Consulenza nell'ambito dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia: per le imprese che assumono persone con disabilità e con uno stato di salute instabile è importante che l'obbligo di continuare a pagare il salario sia regolamentato correttamente e che non comporti rischi. Questo vale anche per le imprese cui si applicano regolamentazioni di CCL e che hanno stipulato un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia. È infatti comprensibile che le imprese possano avere remore nell'assumere persone con disabilità se vi sono incertezze su questioni assicurative. Sarebbe dunque vantaggioso che il settore potesse fornire consulenza e sostegno alle proprie imprese per quanto concerne le questioni di assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.

Opportunità della digitalizzazione: per le persone con disabilità la digitalizzazione implica svariate opportunità, che occorre sfruttare anche per la loro integrazione nel mercato del lavoro. Un settore può riflettere autonomamente sulla questione oppure commissionare uno studio che fornisca informazioni su come poter sfruttare la digitalizzazione al suo interno al fine di migliorare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Infine, vi è la possibilità di far conoscere le proposte e i modelli di buone pratiche previsti nelle proprie imprese, che sia tramite i canali informativi già collaudati o in occasione di eventi informativi e formativi.

Responsabili dell'integrazione: per i settori che volessero prestare maggiore attenzione ai temi dell'integrazione e del mercato del lavoro inclusivo, è utile designare persone responsabili per l'integrazione e un ambiente di lavoro inclusivo e farle impegnare in tal senso. Nel mansionario possono essere inseriti in primo luogo compiti di informazione e sensibilizzazione, in secondo luogo compiti di messa in rete con imprese del settore, l'AI, gli istituti assicurativi, le parti sociali, le istituzioni di formazione, le organizzazioni di persone con disabilità, Compasso ecc., e in terzo luogo compiti di consulenza. Imprese di grandi dimensioni quali Posta CH SA e le FFS si sono già dotate di tali responsabili.

⁶ Un settore può ad esempio avvalersi dei lavori preliminari e delle esperienze di Compasso per fornire ai propri membri le informazioni necessarie sull'integrazione nel mercato del lavoro. www.compasso.ch.

Impegno volontario: le imprese possono porsi obiettivi in relazione con l'integrazione delle persone con disabilità. La Banca cantonale di Zurigo, ad esempio, svolge annualmente un programma d'integrazione con il quale dà a tre di queste persone la possibilità di integrarsi nel mercato del lavoro primario. Analogamente alle grandi imprese, anche i settori possono porsi obiettivi. In tal caso sarebbe opportuno che questi venissero fissati in connessione con determinati gruppi target (giovani, persone con malattie psichiche, persone con disabilità che non beneficiano di una rendita ecc.), affinché le misure che il settore intende sostenere possano essere elaborate in funzione dei gruppi target per le imprese che li impiegheranno.

5.5. Rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità nel settore

In questo caso non si tratta solo di integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro, ma anche di mantenerle in esso una volta concluso il processo d'integrazione. Nell'ambito di tutti i provvedimenti di reinserimento occorre porre maggiormente l'accento sull'aspetto della durevolezza. A tal fine due misure sembrano prestarsi particolarmente bene.

Formazione continua: come tutti gli altri lavoratori, anche le persone con disabilità hanno bisogno di sviluppare le loro conoscenze, capacità e competenze. Le competenze possono essere sviluppate tramite una formazione formale, non formale o informale. Molti CCL contemplano regolamentazioni sulla formazione e sulla formazione continua, che si presuppone essere valide per tutti i lavoratori cui essi si applicano, quindi anche per le persone con disabilità. Non esistono tuttavia disposizioni che menzionino esplicitamente questo aspetto. Nella fase di sviluppo di una politica sui CCL in un settore sarebbe possibile inserire un riferimento esplicito, nei capitoli relativi alla formazione e alla formazione continua, al fatto che le persone con disabilità possono, su richiesta, fatturare le spese supplementari dovute alla disabilità per l'adesione al CCL. Questo potrebbe applicarsi anche alle istituzioni di formazione settoriali che proponessero prestazioni particolari per tali persone.

Coaching: poiché le prestazioni di consulenza e accompagnamento fornite dall'AI alle persone con disabilità (e al loro ambiente) sono limitate nel tempo, è indispensabile che un CCL colmi questa lacuna e consenta un coaching legato al posto di lavoro. La procedura amministrativa per accedere a questa prestazione dovrebbe essere il più possibile a bassa soglia.

5.6. Garantire il finanziamento

Le attività comportano spese. Questo vale naturalmente anche per le misure relative all'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. Un settore retto da CCL che voglia impegnarsi su questo tema deve pertanto chiarire in modo comprensibile le possibilità di cui dispone per far fronte alle uscite supplementari, ovvero ad esempio un aumento dei contributi alle spese d'esecuzione, la creazione di un fondo per l'integrazione o fondi per progetti ad hoc.

Anhang: Auszüge aus den im Bericht erwähnten GAV

Text 1

Schweizerisches Carosseriegewerbe Art. 36.3

Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.

Text 2

Schweizerisches Isoliergewerbe Art. 41.4f.

Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten. Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

Text 3

Schweizerisches Bauhauptgewerbe Art. 45

Lohnregelungen in Sonderfällen

1 Sonderfälle: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;

.....

2 Meinungsverschiedenheiten: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.

Text 4

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe Art. 11.3

Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftliche Einzelarbeitsverträge unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.

Text 5

Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Art. 15.2

4 Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 ... Abs. 4 ... GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen. ...Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

Text 6

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

7.1. Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Text 7

Holzbau Art. 05b

Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und /oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Text 8

Gerüstbau Art. 6

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

Bei Sonderfällen sind die Löhne vor Aufnahme der Tätigkeit individuell, unter Hinweis auf diesen Artikel, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Die im GAV festgelegten Basislöhne gelten lediglich als Richtwert. Die Vereinbarungen sind der Paritätischen Berufskommission unmittelbar nach Abschluss zur Genehmigung vorzulegen. Diese kann je nach den Umständen des Falles festlegen, ob und innert welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss oder eine periodische Prüfung der Verhältnisse vornehmen.

Sonderfälle sind zum Beispiel:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;

Text 9

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

...Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

Text 10

Holzbau Art. 05b

...Abweichende Lohnregelungen sind im Weiteren zeitlich befristet zugelassen im Falle von Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener oder amtlich bestätigter Erfordernisse. Gesuche müssen vorgängig mit qualifizierter Begründung und unter Vorlage der Beweismittel der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden.

Text 11

Gastgewerbe Art. 10.2

Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

.... vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,

Text 12

Personalverleih Art. 21

Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

Text 13

Grüne Branche Art. 46.1f.

Mindestlöhne

46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

46.2 Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.

Text 14

Gastgewerbe Art. 10.3

Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

Text 15

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

Art. 7 Besondere Lohnverhältnisse

.... Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

Text 16

GAV SBB Art. 146 – 154

146 Berufliche Reintegration

1 Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren.

2 Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.

3 Die berufliche Reintegration endet:

- a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde;*
- b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;*
- c. mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.*

4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.

147 Reintegrationsplan

1 Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst.

2 Im Reintegrationsplan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Der Reintegrationsplan trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung.

148 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SBB führen insbesondere folgende Sachverhalte:

- a. Antritt einer Lehre;*
- b. Antritt einer unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit ausserhalb der SBB;*
- c. Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit;*
- d. Pensionierung;*
- e. selbstverschuldete Kündigung gemäss Ziffer 149;*
- f. Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV.*

2 Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die SBB der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter folgende Leistungen gewähren, soweit dafür nicht die Sozialversicherungen in Anspruch genommen werden können:

- a. Unterstützung bei der Weiterbildung;*
- b. Qualifizierungsmassnahmen;*
- c. Lohnausgleichszahlungen zur Unterstützung externer Ausbildungen;*
- d. zeitlich beschränkte Lohnausgleichszahlungen, wenn die neue Tätigkeit mit einem tieferen Einkommen verbunden ist;*
- e. Starthilfen bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit;*
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;*
- g. weitere freiwillige Leistungen.*

149 Selbstverschuldete Kündigung

1 Die SBB löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 174 auf, wenn sie

- a. den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt;*
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;*
- c. Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 147 zumutbar wäre.*

2 Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 1 Buchstaben a und b hat eine Kündigungsandrohung vorauszugehen.

150 Anspruch auf Abgangsentschädigung

1 Löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Abgangsentschädigung, wenn sie oder er:

- a. aufgrund ihrer oder seiner Ausbildung wenig Chancen hat, eine neue Tätigkeit zu finden oder
- b. das 40. Altersjahr vollendet hat oder
- c. 15 oder mehr Jahre bei der SBB gearbeitet hat.

2 Kein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Anspruch auf periodische Leistungen der PK SBB verbunden ist.

151 Ausmass

1 Die Entschädigung beträgt:

Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB	Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = 1/12 des Brutto-Jahreslohnes)
1–5	2
6–15	9
16 und mehr	12

2 Anstellungszeiten aus einem Lehrverhältnis oder aus Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Gleiches gilt für die Jahre, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei einer Tochtergesellschaft der SBB gearbeitet hat, sofern diese zu mindestens 50 % der SBB gehört.

152 Reduktion

Geht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an die Auflösung innerhalb eines Monats ein anderes Arbeitsverhältnis ein, kann die Entschädigung basierend auf der Anzahl auszubezahlender Monatslöhne um den Betrag der entsprechend gleichen Anzahl Bruttomonatslöhne des neuen Arbeitsverhältnisses reduziert werden.

153 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung

1 Wenn zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob bei der PK SBB nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement ein Anspruch auf periodische Leistungen entsteht, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

2 Die Auszahlung der Abgangsentschädigung in monatlichen Raten beginnt mit dem der Beendigung der Lohnfortzahlung folgenden Monat.

3 Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, sobald die PK SBB den Anspruch auf periodische Leistungen festgelegt hat.

4 Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn bei der PK SBB kein Anspruch auf periodische Leistungen besteht.

154 Rückerstattung

Wenn die betroffene Person wieder eine Beschäftigung bei der SBB aufnimmt, ist die Entschädigung wie folgt ohne Zins an die SBB zurückzuerstatten:

- a. 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr vergangen ist;
- b. 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei, aber mindestens ein Jahr vergangen ist.

Text 17

Post CH AG 2.21.3

Eingliederung

1 Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

2 In den Fällen gemäss Abs. 1 kann der Lohn ausserhalb des funktionsgemässen Lohnbands liegen.

Text 18

Rhätische Bahn

72. Berufliche Eingliederung

Bei Massnahmen zur beruflichen Reintegration ist die/der Mitarbeitende verpflichtet aktiv mitzuarbeiten und alles in ihrer/seiner Möglichkeit stehende für eine Wiedereingliederung zu unternehmen.

73. Unterstützung der Mitarbeitenden

Die RhB unterstützt die Mitarbeitenden bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB.

75. IV-Pool

a. Grundsatz:

Die RhB bildet einen sogenannten IV-Pool, in welchem gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden (maximal 8 Personenjahre) eine Weiterbeschäftigung bis zum Alter 60 angeboten wird.

76. b. Weiterbeschäftigung:

1 Die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeitenden zu Lasten des IV-Pools setzt die kumulative Erfüllung folgender Kriterien voraus:

- a) Der/die Mitarbeitende ist (nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht) mindestens 56 Jahre alt.
- b) Der/die Mitarbeitende erhält keine IV-Rente zugesprochen.
- c) Der/die Mitarbeitende hat in den letzten drei Jahren im Rahmen seiner Möglichkeiten eine gute Leistung erbracht und sein Verhalten entsprach den Erwartungen.
- d) Der/die Mitarbeitende ist seit mindestens 10 Jahren bei der RhB angestellt.
- e) Der/die Mitarbeitende ist gemäss Beurteilung des Vertrauensarztes mindestens zu 25% in der angestammten Tätigkeit arbeitsunfähig.
- f) Der/die Mitarbeitende zeigt eine zumutbare Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Funktion der angebotenen Weiterbeschäftigung.
- g) Der/die Mitarbeitende stimmt vorgängig einer vorzeitigen Pensionierung mit Erreichung des Alters 60 zu.
- h) Die gemäss Ziffer 75 festgelegte Kapazität von maximal acht Personenjahren im IV-Pool ist im Zeitpunkt der Beurteilung einer Weiterbeschäftigung nicht ausgeschöpft.
- i) Der/die Mitarbeitende arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der beruflichen Reintegration und seiner gesundheitlichen Entwicklung mit.

2 Der während der Weiterbeschäftigung gewährte Lohn bemisst sich gemäss Ziffer 71 Absatz 2 des FAV.

71. Lohnfortzahlung

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so wird der Jahresbruttolohn auf 80% gekürzt. Keine Kürzung erfolgt bei den Kinderzulagen, der Zulage für Lebenshaltungskosten sowie der Sozialzulage.

Text 19

Post CH AG

2.26 Gleichstellung

1 Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

2 Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

3 Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

4 Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Text 20

Maler- und Gipsergewerbe

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Text 21

Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Art. 10.5 Integration von Menschen mit Behinderung

1 Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Büros und Werkstätten.

2 Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Person und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

3 Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Menschen mit Behinderung auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.