



# Contratto collettivo di lavoro



Gewerkschaft des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel des transports  
Sindacato del personale dei trasporti

**transfar**  
indipendente. coraggioso. personale.



# Indice Sezioni

Sezione 1. Disposizioni generali e costitutive di obbligazioni	<b>1</b>
Sezione 2. Diritti e doveri	<b>2</b>
Sezione 3. Partecipazione aziendale	<b>3</b>
Sezione 4. Disposizioni transitorie e finali	<b>4</b>
Sezione 5. Allegati	<b>5</b>
5.1 Regolamenti particolari relativi alla durata del lavoro	<b>5.1</b>
5.2 Congedo	<b>5.2</b>
5.3 Salario	<b>5.3</b>
5.4 Indennità e rimborso spese	<b>5.4</b>
5.5 Partecipazione aziendale	<b>5.5</b>
5.6 Telelavoro a domicilio e lavoro presso gli hub	<b>5.6</b>

# Preambolo

Le parti contraenti intendono istituire, mediante il presente CCL e i relativi allegati, un partenariato sociale di successo e orientato al futuro nell'interesse della BLS e dei suoi collaboratori.

Le parti contraenti si impegnano a salvaguardare gli interessi reciproci secondo il principio della buona fede, a tenerne conto nel loro lavoro e in particolare ad affrontare assieme in modo costruttivo tutte le questioni che riguardano i collaboratori.

Il presente CCL è redatto in tedesco, francese e italiano. Per l'interpretazione del contratto fa fede il testo originale in lingua tedesca.

# Indice

Preambolo	2
Controllo dei cambiamenti	11
Indice analitico	12
Abbreviazioni	13

## **Sezione 1. Disposizioni generali e costitutive di obbligazioni** **14**

### **1.1 Considerazioni generali** **14**

1	Scopo	14
2	Campo d'applicazione	15
3	Libertà di associazione	15

### **1.2 Relazioni tra le parti contraenti** **16**

4	Collaborazione delle parti contraenti	16
5	Partecipazione dei collaboratori non vincolati	16
6	Trattative salariali	16
7	Clausola di pace sociale	16
8	Contribuzione alle spese di esecuzione	17
9	Trattative durante il periodo di vigenza del CCL	17
10	Conciliazione delle differenze di opinione	18

### **1.3 Procedura arbitrale e di conciliazione** **18**

11	Tribunale arbitrale	18
12	Composizione del tribunale arbitrale	18
13	Segretariato	19
14	Introduzione del procedimento	19
15	Ulteriori norme procedurali	19
16	Costi	20

## **Sezione 2. Diritti e doveri** **21**

### **2.1 Rapporto di lavoro** **21**

17	Natura giuridica del rapporto di lavoro	21
18	Origine e durata del rapporto di lavoro	21
19	Periodo di prova	22
20	Termini di disdetta	22
21	Cessazione	22

22	Licenziamento	23
23	Scioglimento consensuale	23
24	Protezione dalla disdetta	23
25	Variatione del rapporto di lavoro per cause particolari	23
26	Domicilio	24
<b>2.2</b>	<b>Condotta e responsabilità</b>	<b>24</b>
27	Dovere di fedeltà e diligenza	24
28	Occupazione secondaria e incarichi pubblici	25
29	Incarichi pubblici	25
30	Assunzione di mandati nell'interesse della BLS	26
31	Obbligo di riservatezza	26
32	Obbligo di testimonianza e consegna di documenti	27
33	Doni e profitti	27
34	Regolamentazione della ricsuzione	28
35	Diritti immateriali	28
36	Assicurazione di responsabilità civile	28
37	Responsabilità	28
38	Assicurazione sulle cose	29
39	Pari opportunità	29
40	Protezione della personalità	29
41	Protezione dei dati	30
42	Diritto di ricorso	30
43	Protezione giuridica	31
44	Risarcimento spese	32
45	Cessione di crediti vantati nei confronti della BLS	32
46	Formazione continua	32
47	Colloquio annuale	33
48	Attestati di lavoro e referenze	33
49	Obbligo di notifica	33
50	Abbigliamento da lavoro	34
51	Comunicazione di posti vacanti	34
<b>2.3</b>	<b>Durata del lavoro</b>	<b>35</b>
52	Regolamentazione della durata del lavoro	35
53	Durata annuale ordinaria del lavoro	35
54	Vacanze	35
55	Riduzione delle vacanze	36
56	Lavoro aggiuntivo	37

57	Congedo	37
58	Assenze per motivi personali	37
59	Impiego di donne in gravidanza	38
60	Congedo di maternità	39
60 <sup>bis</sup>	Congedo di adozione	40
<b>2.4</b>	<b>Salario, assegni, indennità e rimborso spese</b>	<b>40</b>
61	Diritto	40
62	Calcolo e pagamento del salario	41
63	Strutturazione del salario annuo	41
64	Deduzioni dal salario	41
65	Godimento ulteriore del salario	41
66	Domanda di rimborso e compensazione	42
67	Assegno di custodia	42
68	Premio di fedeltà	43
69	Indennità	43
70	Disponibilità e impiego fuori dell'orario di lavoro	44
71	Compensazione	43
72	Rimborso spese	44
73	Agevolazioni di viaggio	44
<b>2.5</b>	<b>Aspetti sociali, sicurezza sul lavoro e protezione della salute</b>	<b>45</b>
74	Previdenza professionale	45
75	Assicurazione contro gli infortuni	45
76	Assicurazione d'indennità giornaliera	45
77	Responsabilità dei collaboratori	45
78	Consumo di sostanze che danno assuefazione	46
79	Reintegrazione	46
80	Sicurezza integrale	46
81	Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	47
82	Pagamento del salario in caso di incapacità al lavoro	47
83	Riduzione dei diritti al salario	48
84	Cessione dei diritti al risarcimento danni contro terzi	48
84 <sup>bis</sup>	Congedo di assistenza	49
85	Decesso a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale	49
86	Diritto acquisito al salario in caso di limitata capacità lavorativa per motivi di salute	50

87	Scioglimento del rapporto di lavoro per motivi di salute	50
88	Prestazioni particolari	50
<b>2.6</b>	<b>Prestazioni in caso di impedimento al lavoro dovuto al servizio obbligatorio svizzero</b>	<b>50</b>
89	Principio	50
90	Esonero dall'obbligo di prestare servizio militare	51
91	Rimborso	52
92	Accordi speciali	52
	<b>Sezione 3. Partecipazione aziendale</b>	<b>53</b>
93	Principio	53
94	Obiettivi della partecipazione aziendale	53
95	Elezione delle commissioni	53
96	Forme di partecipazione aziendale	53
97	Tutela dei membri delle commissioni	54
	<b>Sezione 4. Disposizioni transitorie e finali</b>	<b>55</b>
98	Entrata in vigore del CCL	55
99	Periodo di validità del CCL e relativa disdetta	55
100	Abolizione di disposizioni	55
101	Procedimento in assenza di contratto	55
	<b>Sezione 5. Allegati</b>	<b>57</b>
<b>5.1</b>	<b>Regolamenti particolari relativi alla durata del lavoro</b>	<b>57</b>
<b>1.1</b>	<b>Considerazioni generali</b>	<b>57</b>
1	Fondamento	57
2	Aspetti generali	57
3	Campo d'applicazione	57
<b>1.2</b>	<b>Durata del lavoro e del riposo</b>	<b>58</b>
4	Durata annuale del lavoro	58
5	Giorno di lavoro	59
6	Durata del lavoro	59
7	Estensione della durata massima del lavoro	61
8	Lavoro straordinario	61
9	Superamento della durata massima del lavoro	63

10	Turno di servizio	63
11	Pause	64
12	Interruzioni del lavoro	65
13	Ripartizione delle pause e interruzioni del lavoro	65
14	Computo delle pause come tempo di lavoro	66
15	Turno di riposo	66
16	Lavoro notturno	67
17	Supplemento di tempo per lavori svolti di notte	68
<b>1.3</b>	<b>Giorni di riposo e di compensazione</b>	<b>68</b>
18	Diritto	68
19	Durata del giorno di riposo o di compensazione	70
20	Assegnazione dei giorni di riposo e di compensazione	70
21	Spostamento dei giorni di riposo e di compensazione	71
22	Computo delle assenze retribuite	72
23	Regolamenti speciali relativi alla durata del lavoro e ai tempi di riposo	72
<b>1.4</b>	<b>Vacanze</b>	<b>72</b>
24	Entità	72
25	Assegnazione delle vacanze	72
26	Computo delle interruzioni del lavoro in conto vacanze	74
27	Diritto alle vacanze in caso di inizio o termine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno	75
<b>1.5</b>	<b>Piano di servizio e ripartizione del lavoro</b>	<b>76</b>
28	Piano di servizio	76
29	Ripartizione del lavoro	77
30	Entrata in vigore dei piani di servizio e delle ripartizioni del lavoro	78
31	Registrazione e calcolo del tempo di lavoro	78
<b>1.6</b>	<b>Lavoro a tempo parziale</b>	<b>79</b>
32	Grado di occupazione, ripartizione della durata del lavoro, durata del lavoro convenuta	79
33	Vacanze	79
34	Tempo di lavoro aggiuntivo e straordinario	79
35	Assenze retribuite, percepimento di tempo di lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario	80

<b>1.7 Misure di protezione speciali</b>	<b>80</b>
36 Giovani	80
<b>1.8 Disposizioni penali</b>	<b>81</b>
37 Responsabilità penale	81
<b>1.9 Eccezioni per servizi di costruzione</b>	<b>81</b>
38 Durata del lavoro	81
39 Estensione della durata massima del lavoro	81
40 Superamento della durata massima del lavoro	82
41 Turno di riposo	82
42 Lavoro notturno	82
43 Assegnazione dei giorni di riposo e di compensazione	82
<b>1.10 Eccezioni per officine</b>	<b>83</b>
44 Estensione della durata massima del lavoro	83
<b>1.11 Eccezioni per navigazione</b>	<b>83</b>
<b>1.12 Eccezioni per personale addetto alle locomotive</b>	<b>84</b>
50 Assegnazione delle pause	84
51 Computo della pausa come tempo di lavoro	84
52 Turno di riposo e durata del riposo nel giorno di riposo	84
53 Lavoro notturno	84
54 Supplemento di tempo per lavori svolti di notte	84
55 Forfait di tempo	84
<b>1.13 Eccezioni per personale addetto ai treni e al servizio di sicurezza</b>	<b>85</b>
56 Estensione della durata massima del lavoro	85
57 Assegnazione delle pause	86
58 Computo della pausa come tempo di lavoro	86
59 Forfait di tempo	86
<b>1.14 Altre categorie di collaboratori</b>	<b>87</b>
60 Collaboratori con occupazione marginale nel servizio operativo	87
61 Collaboratori soggetti alla LL	87

<b>5.2 Congedo</b>	<b>88</b>
1 Fondamento	88
<b>2.1 Congedo retribuito</b>	<b>88</b>
2 Principi	88
3 Tipi di assenza	88
4 Concessione posticipata	92
<b>2.2 Congedo non retribuito</b>	<b>92</b>
5 Principi	92
6 Congedo per attività extrascolastiche (Congedo per attività giovanili)	93
7 Scheda informativa	93
<b>5.3 Salario</b>	<b>94</b>
1 Fondamenti	94
2 Quota di funzione	94
3 Quota di prestazione	94
4 Quota di esperienza	95
5 Fattore di mercato	95
6 Adeguamento del salario	95
7 Scala del salario aggiornata all'01.04.2020	96
<b>5.4 Indennità e rimborso spese</b>	<b>97</b>
1 Fondamento	97
<b>4.1 Premio di fedeltà</b>	<b>97</b>
2 Principi	97
3 Conversione del premio di fedeltà in congedo retribuito	98
<b>4.2 Indennità</b>	<b>99</b>
4 Lavoro notturno	99
5 Lavoro domenicale	100
6 Lavori in galleria	100
<b>4.3 Rimborso spese</b>	<b>100</b>
7 Spese per vitto e pernottamento fuori sede	100
8 Rimborso di spese supplementari	101

9	Rimborso spese per corsi, istruzioni di gruppo, visite o attività simili	101
10	Utilizzo dell'automobile, rimborso in base al chilometraggio	102
11	Spese di taxi per le collaboratrici	102
12	Rimborso spese del personale addetto ai treni e alle locomotive	102
<b>5.5</b>	<b>Partecipazione aziendale</b>	<b>103</b>
1	Fondamento	103
2	Comitati	103
3	Elezione dei membri dei comitati	103
4	Ambiti della partecipazione	104
5	Presidenza dei comitati	104
6	Verbale	104
7	Documentazione dei membri dei comitati	105
8	Mansioni dei membri dei comitati	105
9	Linee guida	105
10	Durata del lavoro	105
11	Ulteriori prestazioni	106
12	Sintesi delle forme di partecipazione	106
<b>5.6</b>	<b>Telelavoro a domicilio e lavoro presso gli hub</b>	<b>109</b>
1	Principio e aspetti generali	109
2	Campo di applicazione	109
3	Definizione di «telelavoro a domicilio» e lavoro presso gli hub	110
4	Entità e requisiti di base del telelavoro a domicilio	110
5	Reperibilità dei dipendenti	111
6	Requisiti per l'allestimento della postazione di telelavoro a domicilio	112
7	Rimborso di dispositivi e materiale, connessione Internet	112
8	Rimborso spese e partecipazione	113
9	Riservatezza e protezione dei dati	113
10	Responsabilità e prevenzione degli infortuni	114
11	Entrata in vigore e disposizioni transitorie	114

# Controllo dei cambiamenti

Valido da	Cifra	Descrizione del cambiamento
1° agosto 2021	Allegato 6	Nuovo CCL Allegato 6: Condizioni quadro vincolanti per telelavoro a domicilio e lavoro presso gli hub
1° gennaio 2022	Div.	Numeri e commi eliminati che interessavano esclusivamente la navigazione BLS (tra l'altro Allegato 5.1 numeri da 45 a 49)
	Numero 41	Adeguamento alla nuova Legge sulla protezione dei dati
	Numero 84 <sup>bis</sup>	Nuovo numero: continuazione del pagamento dello stipendio per congedo di assistenza
	Allegato 2 numero 3	Congedo di paternità aumentato da 10 a 18 giorni
	Allegato 2 numero 4 comma 2	Integrata concessione posticipata del congedo retribuito per la partecipazione a eventi formativi a livello sindacale
	Allegato 3 numero 7	Scala del salario aggiornata
1° aprile 2023	Numero 33	Riferimento al codice etico BLS e la direttiva relativa a doni e inviti
	Numero 60 <sup>bis</sup>	Nuovo numero: congedo di adozione
1° gennaio 2024	Numero 67, Paragrafo 1	Aggiornamento dell'assegno di custodia
1° aprile 2024	Allegato 3 numero 7	Aggiorna la Scala del salario aggiornata
1° giugno 2024	Numero 22, Paragrafo 2	Tutela contro il licenziamento
1° giugno 2024	Allegato 4, No, 2, Paragrafo 4	Premio di fedeltà periodo di attesa

# Indice analitico

Allegati	Disciplinano i dettagli delle varie sezioni e sono parte integrante ed equivalente del CCL.
Direttiva	Disposizione unilaterale della BLS che disciplina i dettagli complementari al CCL.
Diritti e doveri	Disciplinano i rapporti sanciti dal diritto del lavoro tra la BLS e i suoi collaboratori.
Disposizione di esecuzione	Disposizione unilaterale della BLS che definisce le integrazioni, specifiche per settore, a una determinata direttiva.
Disposizioni generali e costitutive di obbligazioni	Disciplinano i rapporti tra le parti contraenti.
Medico di fiducia	Medico designato dalla BLS per l'accertamento dello stato di salute di un/una collaboratore/collaboratrice o di un/una candidato/a a un posto di lavoro.
Parti contraenti	La BLS da una parte e le parti contraenti SEV, transfair e VSLF dall'altra.
Preambolo	Introduzione, dichiarazione d'intenti.
Salario annuo	Salario di base senza assegni.

# Abbreviazioni

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AI	Assicurazione per l'invalidità
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
BLS	BLS SA
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30 marzo 1911
CPC	Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008
INP	Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali
IPG	Indennità di perdita di guadagno
LAFam	Legge federale del 24 marzo 2006 sugli assegni familiari
LAINF	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni
LAM	Legge federale del 19 giugno 1992 sull'assicurazione militare
LCA	Legge federale del 2 aprile 1908 sul contratto d'assicurazione
LDL	Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro)
LFPr	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale)
LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno)
LL	Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
LPGA	Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali
LPP	Legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
OLDL	Ordinanza del 29 agosto 2018 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Ordinanza concernente la Legge sulla durata del lavoro)
OLL	Ordinanza del 10 maggio 2000 concernente la Legge sul lavoro
OOPSM	Ordinanza del 19 novembre 2003 concernente l'obbligo di prestare servizio militare
SEV	Sindacato del personale dei trasporti
transfair	Associazione del personale del servizio pubblico
UO	Unità organizzativa
VSLF	Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti

# Sezione 1. Disposizioni generali e costitutive di obbligazioni

## 1.1 Considerazioni generali

### 1

#### Scopo

<sup>1</sup>Il presente CCL ha come finalità:

- stabilire condizioni moderne di assunzione e di lavoro,
- favorire le relazioni tra i collaboratori e il datore di lavoro,
- intensificare la collaborazione tra le parti contraenti,
- definire in maniera attiva e corresponsabile, attraverso i collaboratori e le associazioni del personale, le condizioni di assunzione e di lavoro,
- comporre amichevolmente le differenze di opinione,
- garantire l'assenza di discriminazioni,
- assicurare a lungo termine i posti di lavoro.

<sup>2</sup>In caso di razionalizzazione, modifiche strutturali o di altri provvedimenti organizzativo-aziendale, la BLS si impegna a garantire la continuazione dell'occupazione dei collaboratori interessati. In tali circostanze la situazione personale dei singoli collaboratori verrà valutata caso per caso.

<sup>3</sup>Le associazioni del personale firmatarie del contratto si impegnano a sostenere in modo costruttivo i provvedimenti in questione.

- Campo d'applicazione** **2**
- <sup>1</sup>Se non diversamente stabilito nei contratti individuali di lavoro, il presente CCL non è applicabile a:
- i membri della Direzione e i quadri superiori;
  - i quadri di livello medio, ove tale esenzione sia giustificata dall'incidenza sul risultato finanziario, dalla responsabilità gestionale e specialistica;
  - gli specialisti qualificatisi per l'esenzione dall'obbligo del rilevamento del tempo di lavoro in conformità alla OLL;
  - i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo determinato della durata di massimo un anno;
  - i collaboratori sottoposti a regime di retribuzione oraria;
  - i collaboratori con sede di lavoro contrattuale all'estero e senza contratto di lavoro regolato dal di-ritto svizzero;
  - i collaboratori in formazione ai sensi della LFPr; per la seconda formazione si applicano condizioni particolari;
  - i tirocinanti di ambo i sessi;
  - i titolari di pensione di ambo i sessi riassunti.
- <sup>2</sup>Per i gruppi di personale sopra indicati il CCL può essere applicato a titolo integrativo.
- <sup>3</sup>Per i collaboratori con capacità produttiva limitata per motivi di salute è possibile concordare deroghe alle disposizioni del presente CCL.
- Libertà di associazione** **3**
- Ai fini della tutela dei rispettivi interessi, i collaboratori e la BLS hanno il diritto di unirsi e istituire delle associazioni nonché di aderirvi o meno. Non può essere arrecato pregiudizio a nessun collaboratore sulla base della sua appartenenza o non appartenenza a un sindacato.

**1.2 Relazioni tra le parti contraenti****4****Collaborazione delle parti contraenti**

Le parti contraenti si scambiano regolarmente e puntualmente informazioni relative ai rispettivi obiettivi e scopi (in particolare in riferimento ai provvedimenti inerenti alle politiche del personale quali ristrutturazioni, razionalizzazioni, condizioni economiche difficili e fusioni). Le parti si adoperano al meglio delle loro capacità per rafforzare il partenariato sociale. Eventuali differenze di opinione vengono discusse in occasione di colloqui.

**5****Partecipazione dei collaboratori non vincolati**

Le parti contraenti forniscono, conformemente al CO, articolo 356b, comma 1, il loro consenso a qual-sivoglia partecipazione futura dei collaboratori interessati.

**6****Trattative salariali**

<sup>1</sup>Le parti contraenti negoziano una volta all'anno l'eventuale adeguamento di salari e assegni in una rispettiva trattativa. In tale sede le parti terranno in considerazione le condizioni economiche e finanziarie della BLS e dei relativi enti di corresponsione dei compensi, l'evoluzione del costo della vita nonché le condizioni del mercato del lavoro.

<sup>2</sup>Ove le parti non raggiungano un accordo entro il 15 dicembre, ciascuna parte contraente avrà la possibilità di rivolgersi entro 30 giorni al tribunale arbitrale, che dovrà tenere conto dei criteri indicati al comma 1.

**7****Clausola di pace sociale**

<sup>1</sup>Le parti contraenti concordano la pace sociale assoluta e garantiscono in particolare che ometteranno eventuali azioni di disturbo delle attività lavorative quali scioperi, scioperi di avvertimento, azioni simili a scioperi, boicottaggi o serrate. Per azioni simili a scioperi si intendono segnatamente minacce di sciopero, istigazione allo sciopero e opposizione passiva (ad esempio sciopero bianco).

<sup>2</sup>La tutela della pace sociale incondizionata implica l'obbligo di pace anche in caso di controversie in merito a questioni non disciplinate dal CCL.

<sup>3</sup>Qualora non venga raggiunta alcuna intesa in caso di violazione, minacciata o effettiva, dell'obbligo di pace sociale nonostante i colloqui finalizzati alla conciliazione, le parti si rivolgeranno al tribunale arbitrale.

<sup>4</sup>I tribunali ordinari sono competenti in caso di differenze derivanti dai contratti individuali di lavoro.

## 8

### **Contribuzione alle spese di esecuzione**

<sup>1</sup>Il contributo alle spese di esecuzione serve a coprire le spese derivanti dall'elaborazione, dall'applicazione e dall'esecuzione del CCL.

<sup>2</sup>Il contributo alle spese di esecuzione viene detratto direttamente dal salario e fornito alle associazioni del personale firmatarie del contratto, le quali si accordano in merito al criterio di ripartizione. I collaboratori non appartenenti ad alcuna associazione del personale firmataria del contratto forniranno un contributo mensile pari a Fr. 10.–. I collaboratori a tempo parziale con impegno lavorativo inferiore al 50% pagheranno un contributo mensile di Fr. 5.–.

<sup>3</sup>Le associazioni del personale provvederanno a che un ente di controllo riconosciuto verifichi annualmente la contabilità e accerti che i contributi alle spese di esecuzione siano stati impiegati in conformità al contratto. Le associazioni rilasceranno alla BLS il rapporto di verifica e un elenco dei sostenitori delle spese da cui si evincano le entrate e le uscite.

## 9

### **Trattative durante il periodo di vigenza del CCL**

<sup>1</sup>Le parti contraenti si dichiarano disposte ad accogliere, durante il periodo di vigenza del contratto, eventuali richieste di modifica o integrazione al CCL, a verificare dette richieste nonché a vagliare congiuntamente delle soluzioni in buona fede.

<sup>2</sup>Eventuali modifiche o integrazioni al presente CCL possono essere richieste dalle parti contraenti una volta all'anno entro la fine del

mezzo di dicembre. In relazione a dette richieste, le parti contraenti dovranno avviare delle trattative entro il termine di tre mesi.

<sup>3</sup>Qualora non venga raggiunto alcun accordo, resterà in vigore il presente CCL.

<sup>4</sup>È escluso il ricorso al tribunale arbitrale.

## 10

### Conciliazione delle differenze di opinione

Eventuali differenze di opinione in merito all'interpretazione e all'esecuzione del presente CCL devono essere composte dapprima mediante trattative dirette tra le parti contraenti, qualora esse non siano di natura individuale e concernenti il diritto civile. Nel caso in cui non si raggiunga alcun accordo, ciascuna parte contraente avrà la facoltà di appellarsi al tribunale arbitrale conformemente alle disposizioni del numero 11.

## 1.3 Procedura arbitrale e di conciliazione

### 11

#### Tribunale arbitrale

<sup>1</sup>Ove necessario, si farà ricorso a un tribunale arbitrale in caso di:

- differenze di opinione tra le parti contraenti in merito all'applicazione o all'interpretazione del CCL (numero 10);
- mancato accordo tra le parti negoziali in occasione delle trattazioni annuali sul salario (numero 6, comma 2).

<sup>2</sup>Il tribunale arbitrale conduce le trattative per un accomodamento tra le parti e sottopone loro delle proposte di soluzione.

<sup>3</sup>Qualora le trattative finalizzate all'accomodamento dovessero fallire, la decisione finale spetterà al tribunale arbitrale.

### 12

#### Composizione del tribunale arbitrale

<sup>1</sup>Il tribunale arbitrale consta di cinque membri. Alla BLS e alle associazioni del personale firmatarie del contratto spetta il diritto di nominare rispettivamente due arbitri. Per quanto concerne la scelta degli arbitri, trovano applicazione le relative regole di ricomposizione.

<sup>2</sup>Il/la presidente/presidentessa verrà nominato/a dal/dalla presidente/presidentessa del Tribunale d'appello di Berna.

<sup>3</sup>Le parti si assumono il reciproco impegno di nominare tempestivamente il tribunale arbitrale.

### 13

#### Segretariato

Il segretariato viene nominato dal presidente del tribunale arbitrale.

### 14

#### Introduzione del procedimento

<sup>1</sup>Il procedimento viene introdotto per mezzo di avviso di arbitrato in conformità al numero 6, comma 2, da una o più parti contraenti, presso il presidente del Tribunale d'appello di Berna, all'attenzione del segretariato del tribunale arbitrale.

<sup>2</sup>La domanda di conciliazione e la presa di posizione della controparte dovranno riportare in particolare:

- la denominazione precisa delle parti,
- le domande della/e parte/i,
- la motivazione delle domande,
- i mezzi probatori,
- la rappresentanza delle parti.

<sup>3</sup>Il termine di presentazione della posizione della controparte viene stabilito dal/dalla presidente/presidentessa del tribunale arbitrale.

<sup>4</sup>Qualora la domanda non venga introdotta da tutte le associazioni del personale aderenti al CCL, le restanti associazioni del personale firmatarie potranno aderire al procedimento a titolo di parti intervenienti entro 14 giorni.

### 15

#### Ulteriori norme procedurali

<sup>1</sup>L'ulteriore procedimento verrà svolto verbalmente e dovrà concludersi entro tre mesi dalla comunicazione della composizione del tribunale arbitrale.

<sup>2</sup>Nel corso del procedimento arbitrale, le parti contraenti si asterranno dal compiere qualsivoglia atto che possa causare un ina-

sprimento del conflitto, in particolare dando adito a dispute in pubblico o nei media accessibili alla collettività.

<sup>3</sup>La comunicazione di informazioni imparziali ai collaboratori continuerà ad essere garantita.

<sup>4</sup>Ove il tribunale arbitrale venga convocato dopo il fallimento delle trattative salariali, il procedimento dovrà concludersi, per quanto possibile, entro il 31 marzo.

<sup>5</sup>La sede del tribunale arbitrale è Berna. La lingua del procedimento arbitrale è il tedesco.

<sup>6</sup>Nei restanti casi trova applicazione il codice di diritto processuale civile svizzero (CPC).

## **16**

**Costi** Il tribunale arbitrale deciderà in merito ai costi del procedimento.

## Sezione 2. Diritti e doveri

### 2.1 Rapporto di lavoro

#### 17

#### Natura giuridica del rapporto di lavoro

<sup>1</sup>Se non diversamente disposto dal presente CCL e dai relativi allegati, ai contratti individuali di lavoro si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero (CO), della Legge sul lavoro (LL) e della Legge sulla durata del lavoro (LDL).

<sup>2</sup>I collaboratori ricevono, unitamente al contratto di lavoro, una copia del presente CCL (comprensivo dei relativi allegati, di modifiche e integrazioni).

<sup>3</sup>Ulteriori leggi, estratti di legge e norme verranno forniti o resi accessibili su richiesta.

#### 18

#### Origine e durata del rapporto di lavoro

<sup>1</sup>Il rapporto di lavoro sarà disciplinato da un contratto individuale di lavoro scritto e avrà durata indeterminata, se non diversamente previsto dal contratto di lavoro stesso.

<sup>2</sup>Il contratto individuale di lavoro disciplina in particolare:

- la funzione e/o la designazione del posto di lavoro,
- l’inizio del rapporto di lavoro,
- la durata del rapporto di lavoro nel caso dei rapporti a tempo determinato,
- il luogo di lavoro e/o servizio,
- il grado di occupazione e l’orario di lavoro,
- il salario,
- accordi particolari,
- la dichiarazione di partecipazione conformemente al numero 18, comma 3,
- l’eventuale obbligo di domicilio.

<sup>3</sup>Nel caso dei collaboratori che non aderiscono ad alcuna associazione del personale firmataria del CCL, il riferimento al CCL contenuto nel contratto individuale di lavoro viene riconosciuto come dichiarazione di partecipazione conformemente al CO, articolo

356, comma 1. I collaboratori si assoggettano all'effetto di tutte le disposizioni riportate nella sezione 2 (Disposizioni (normative) del contratto di lavoro) e indirettamente a quelle della sezione 1 (Disposizioni generali e costitutive di obbligazioni) del presente CCL.

**19****Periodo di prova**

I primi tre mesi di impiego valgono come periodo di prova. In caso di riduzione effettiva del periodo di prova a seguito di malattia, infortunio o di adempimento di un obbligo giuridico non volontariamente assunto, il periodo di prova verrà prolungato di conseguenza. In casi particolari il periodo di prova può ridursi o venire meno.

**20****Termini di disdetta**

<sup>1</sup>Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto con un preavviso di sette giorni.

<sup>2</sup>Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese. In questo caso sono da osservarsi i seguenti termini minimi:

- A un mese nel primo anno di servizio
- B due mesi nel secondo anno di servizio
- C tre mesi a partire dal terzo anno di servizio
- D sei mesi in caso di pensionamento volontario anticipato.

<sup>3</sup>Il termine si considera osservato quando la disdetta perviene alla controparte il giorno prima dell'inizio del termine.

<sup>4</sup>Ogni parte ha facoltà di disdire il rapporto di lavoro per giusto motivo senza osservare alcun termine. Per giusto motivo si intende qualsiasi circostanza in cui non si possa più pretendere in buona fede che la parte che ha espresso la disdetta prosegua il rapporto di lavoro.

**21****Cessazione**

Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro cessa senza alcun termine in caso di:

- scadenza di un rapporto a tempo determinato;
- raggiungimento dell'età di riferimento in conformità alla legge AVS;
- morte del collaboratore.

## **Licenziamento**

### **22**

<sup>1</sup>Il licenziamento deve essere comunicato sempre per iscritto. Su richiesta, esso dovrà essere altresì corredato di motivazione scritta. È garantito il diritto di audizione.

<sup>2</sup>Nel caso in cui la BLS dopo il periodo di prova intenda procedere al licenziamento a causa di prestazioni insufficienti o condotta scorretta, il licenziamento dovrà essere preceduto da un colloquio con il o la dipendente e da un richiamo scritto. Esso dovrà riportare la motivazione della mancanza riscontrata, indicare gli obiettivi e un termine congruo entro cui porre rimedio alla mancanza stessa. Detto richiamo scritto dovrà altresì menzionare l'eventualità del licenziamento.

## **Scioglimento consensuale**

### **23**

<sup>1</sup>Le parti hanno la facoltà di sciogliere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro di comune accordo mediante un contratto di risoluzione scritto.

<sup>2</sup>Il contratto di risoluzione dovrà disciplinare in particolare i seguenti punti:

- momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- riscossione del diritto alle vacanze non ancora percepiti;
- eventuali dispense;
- diritti di carattere finanziario;
- obblighi del collaboratore prima e dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

## **Protezione dalla disdetta**

### **24**

La protezione dalla disdetta è disciplinata da CO art. 336.

## **Variazione del rapporto di lavoro per cause particolari**

### **25**

<sup>1</sup>Ove siano motivi di servizio a richiederlo o qualora un/una collaboratore/collaboratrice non sia più in grado di svolgere il suo lavoro per motivi di salute, egli/ella potrà essere trasferito/a oppure potrà essergli/esserle assegnata un'attività che non rientri nelle mansioni stabilite dal contratto di lavoro purché tale attività sia ragionevole e consona alla formazione professionale o alle attitudini del/della collaboratore/collaboratrice stesso/a.

<sup>2</sup>L'eventuale trasferimento o l'assegnazione di altre attività verrà comunicato quanto prima ai collaboratori interessati. Qualora essi assumano un'attività di livello più basso, il salario precedentemente percepito sarà loro garantito per due anni. Il salario dei collaboratori che allo scadere del secondo anno avranno compiuto il 62° anno di età non subirà più alcuna riduzione. Qualora i collaboratori interessati non accettino un trasferimento obiettivamente ragionevole, potranno essere adottate ulteriori misure previste dal diritto del lavoro (ad esempio licenziamento).

<sup>3</sup>È fatto salvo il diritto acquisito al salario in caso di limitazione della capacità lavorativa per motivi di salute conformemente al numero 86.

<sup>4</sup>In caso di trasferimento per motivi di servizio la BLS si farà carico dei costi di spedizione del trasloco fino a un massimo di Fr. 2'000.-, ove il trasferimento comporti il cambio di domicilio.

## 26

### Domicilio

<sup>1</sup>I collaboratori sono liberi di scegliere il loro domicilio; è fatto salvo quanto sancito dal comma 2.

<sup>2</sup>In caso di necessità aziendale, la BLS può obbligare i collaboratori a prendere domicilio a un determinato raggio dal luogo di lavoro stabilendo un relativo vincolo nel contratto individuale di lavoro.

## 2.2 Condotta e responsabilità

### 27

### Dovere di fedeltà e diligenza

<sup>1</sup>I collaboratori sono tenuti a svolgere personalmente e scrupolosamente l'incarico loro affidato, tutelando in buona fede gli interessi legittimi della BLS.

<sup>2</sup>Gli strumenti di lavoro, i materiali, i dispositivi e gli impianti tecnici nonché i veicoli forniti per lo svolgimento del lavoro dovranno essere utilizzati in modo opportuno e proprio.

### **Occupazione secondaria e incarichi pubblici**

#### **28**

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a comunicare eventuali altre attività lavorative all'UO Personale, che deve autorizzarle. In linea di principio, sono ammesse le attività svolte a titolo onorifico, in associazioni, nell'ambito di associazioni del personale nonché le attività svolte nel tempo libero retribuite con normale indennità giornaliera e/o gettone di presenza; per tali occupazioni non è previsto alcun obbligo né di denuncia né di autorizzazione. Non è ammesso lo svolgimento di attività lavorative secondarie qualora ciò costituisca violazione dell'obbligo di fedeltà. Non deve essere superata la durata massima del lavoro prevista dalla legge e deve essere rispettato tassativamente il riposo obbligatorio.

<sup>2</sup> Lo svolgimento di un'attività secondaria soggetta alla LDL deve essere tassativamente comunicato all'UO Personale e necessita in ogni caso di autorizzazione.

<sup>3</sup> Non è consentito lo svolgimento di un'occupazione secondaria qualora ciò pregiudichi il lavoro, segnatamente nel caso in cui sussista un conflitto di interessi ovvero quando venga impegnata la capacità lavorativa in maniera continuativa e in misura sostanziale. In particolare, le occupazioni secondarie non devono violare le disposizioni sancite dalla Legge sulla durata del lavoro.

<sup>4</sup> La segnalazione dell'eventuale occupazione secondaria va eseguita utilizzando il modulo disponibile su Intranet.

### **Incarichi pubblici**

#### **29**

<sup>1</sup> Per incarico pubblico si intende qualsiasi funzione che appartenga all'ambito esecutivo, legislativo o giudiziale.

<sup>2</sup> La regolamentazione di un eventuale congedo retribuito è trattata nell'Allegato 2.

<sup>3</sup> Qualora il/la collaboratore/collaboratrice debba sospendere la sua attività lavorativa per svolgere un incarico pubblico svizzero egli/ella dovrà richiedere in anticipo il congedo retribuito o non retribuito.

**Assunzione di mandati nell'interesse della BLS**

<sup>4</sup>Le candidature a incarichi pubblici devono essere segnalate ai superiori.

**30**

Le attività connesse a mandati assunti nell'interesse della BLS sono retribuite con il salario nella misura in cui esse vengano espletate durante l'orario di lavoro. Tutti gli onorari, i gettoni di presenza e le spese devono essere versati direttamente alla BLS dalla ditta terza; i rimborsi delle spese sono disciplinati dal «Regolamento spese BLS SA».

**Obbligo di riservatezza**

**31**

<sup>1</sup>Ai collaboratori non è consentito realizzare o divulgare durante il rapporto di lavoro qualsiasi informazione soggetta a obbligo di riservatezza, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui essi vengano a conoscenza prestando servizio per il datore di lavoro. I collaboratori sono vincolati all'obbligo di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, qualora ciò sia necessario alla salvaguardia degli interessi legittimi del datore di lavoro.

<sup>2</sup>Alla cessazione del rapporto di lavoro i collaboratori dovranno restituire o distruggere i documenti di cui siano entrati in possesso nel corso del rapporto di lavoro; essi dovranno altresì cancellare in via definitiva i dati in loro possesso salvati su supporti elettronici. I dati salvati su dispositivi elettronici personali o supporti esterni di dati su cui vige il diritto d'autore della BLS SA devono essere consegnati alla BLS stessa. I collaboratori sono tenuti a confermare per iscritto la regolare consegna ove il datore di lavoro ne faccia richiesta.

<sup>3</sup>L'obbligo di riservatezza non tocca il diritto dei membri delle associazioni all'informazione in questioni associative nell'ambito della tutela scrupolosa degli interessi del personale, salvo nel caso in cui i collaboratori non vengano espressamente obbligati al riserbo.

**Obbligo di testimonianza e consegna di documenti**

**32**

<sup>1</sup>I collaboratori hanno l'obbligo di segnalare all'ufficio di competenza qualsiasi citazione che li obblighi a comparire dinanzi ad autorità giudiziarie o amministrative per questioni lavorative.

<sup>2</sup>Qualora i collaboratori debbano pronunciarsi, in veste di testimoni o persone informate sui fatti, su constatazioni fatte in ambito lavorativo essi saranno tenuti a mantenere il riserbo sui segreti aziendali. Ai collaboratori non è consentito consegnare documenti e atti aziendali o dati elettronici senza l'autorizzazione della BLS.

**Doni e profitti**

**33**

Per l'accettazione o la concessione di doni e inviti si applicano il codice etico BLS e la direttiva relativa a doni e inviti.

**Regolamentazione della ricusazione**

**34**

<sup>1</sup>I collaboratori forniscono informazioni alla BLS e si ricusano nei casi in cui essi abbiano un interesse mediato o immediato in una data questione o possa sussistere un conflitto di interessi per altre ragioni.

<sup>2</sup>Nelle procedure d'acquisto, valgono per i collaboratori i motivi di ricusazione previsti dalla legge.

**Diritti immateriali**

**35**

<sup>1</sup>Tutti i diritti sui risultati del lavoro dei collaboratori, segnatamente le invenzioni, i disegni, le opere soggette al diritto d'autore, i software, il know-how, ecc., che si siano ingenerati o si ingenerino durante il rapporto di lavoro sono di proprietà della BLS indipendentemente dalla loro suscettibilità di protezione. I collaboratori condividono con la BLS il know-how acquisito nel corso del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup>In casi eccezionali, in particolare ove si ingeneri per la BLS un notevole potenziale di risparmio, può essere elargita un'indennità, la cui entità sarà stabilita in base alle circostanze concrete.

<sup>3</sup>Le invenzioni e i disegni occasionali concepiti dai collaboratori nello svolgimento delle loro attività ma non nell'adempimento dei loro obblighi contrattuali devono essere segnalati immediatamente alla BLS. Essa dichiarerà in tempo utile se intende acquistarne i relativi diritti o svincolare le invenzioni.

### **Assicurazione di responsabilità civile**

#### **36**

La BLS è assicurata contro i danni arrecati a terzi (danni a persone e cose). Qualora i collaboratori coinvolti in danni debbano partecipare al relativo risarcimenti nei limiti della franchigia, si applicheranno le disposizioni di cui al numero 37.

### **Responsabilità**

#### **37**

<sup>1</sup>I collaboratori rispondono nei confronti della BLS dei danni dagli stessi arrecati per violazione dolosa o gravemente colposa degli obblighi previsti dal diritto del lavoro.

<sup>2</sup>Nei caso in cui i collaboratori debbano partecipare al risarcimento danni per violazione dell'obbligo di diligenza, ciò verrà loro comunicato per iscritto e con indicazione delle relative motivazioni.

<sup>3</sup>L'ammontare della quota di partecipazione ai danni è limitato, per ciascun evento, ad un massimo di 1/13 del salario annuo. La partecipazione ai danni e l'ammontare degli stessi potranno essere contestati per iscritto entro 30 giorni.

### **Assicurazione sulle cose**

#### **38**

Gli effetti personali (esclusi denaro contante e oggetti di lusso) dei collaboratori sono assicurati per il tramite della BLS contro danni da incendio e acqua nonché contro il furto con scasso, ma non contro il furto semplice. È quindi responsabilità dei collaboratori provvedere ad assicurare in misura adeguata i loro oggetti personali di valore nonché alla custodia degli stessi.

### **Pari opportunità**

#### **39**

<sup>1</sup>La BLS si impegna a realizzare attivamente l'effettiva parità di trattamento tra uomini e donne, in particolare nell'ambito dell'assunzione, della classificazione dei posti, della definizione delle

condizioni di lavoro, della retribuzione, dello sviluppo personale e dell'assegnazione dei posti vacanti.

<sup>2</sup>La BLS farà sì che ambo i sessi siano congruamente rappresentati quanto a partecipazione, collaborazione a commissioni decisionali e gruppi di lavoro dei vari ambiti lavorativi e livelli gerarchici. La BLS avrà un particolare riguardo per le necessità dei collaboratori con obblighi familiari e di assistenza.

<sup>3</sup>La BLS stabilisce delle attività vincolanti a sostegno delle pari opportunità e provvede a uno scambio regolare di informazioni sulla loro attuazione con le parti sociali.

#### 40

### Protezione della personalità

<sup>1</sup>La BLS proibisce ogni tipo di discriminazione dei suoi collaboratori, sia essa fondata su genere, preferenze sessuali, età, provenienza, lingua, grado di occupazione, stato civile, confessione o stato di salute.

<sup>2</sup>I superiori e i collaboratori operano congiuntamente per instaurare, mediante una comunicazione aperta, una cultura del rispetto personale e della fiducia che impedisca il verificarsi di abusi, attacchi, molestie sessuali e mobbing.

<sup>3</sup>I collaboratori vittime di atti discriminatori possono rivolgersi agli uffici di competenza.

#### 41

### Protezione dei dati

<sup>1</sup>I collaboratori sono tenuti a mettere a disposizione della BLS tutti i dati personali necessari per il rapporto di lavoro e a comunicare eventuali modifiche. I dati relativi al personale vengono inseriti nell'apposito dossier. Quanto al trattamento dei loro dati personali, i collaboratori godono del diritto di visione, informazione e rettifica nei limiti della legislazione in materia di protezione dei dati. La presa in visione può avvenire esclusivamente dietro preavviso.

<sup>2</sup>La BLS rispetta e tutela la personalità dei collaboratori, limita allo stretto necessario sul piano operativo e a quanto ammesso dalla legge il trattamento, la conservazione e l'archiviazione dei dati

personali, adotta le misure necessarie per proteggere i dati personali dei collaboratori dalla divulgazione e dall'accesso non autorizzati e garantisce che consultino i dati personali ovvero accedano agli stessi solo le persone che ne hanno bisogno per l'esercizio delle loro funzioni. Inoltre la BLS emana disposizioni interne che i collaboratori s'impegnano a rispettare.

<sup>3</sup>La BLS è autorizzata ad avvalersi di terzi sul territorio nazionale e all'estero per il trattamento, la conservazione e l'archiviazione dei dati personali, laddove in tal caso la BLS estende ai terzi gli obblighi relativi all'osservanza di tutte le disposizioni in materia di protezione dei dati secondo il presente CCL, assicurandone il rispetto.

#### 42

##### **Diritto di ricorso**

<sup>1</sup>Qualora i collaboratori si sentano lesi nella loro personalità o compromessi nello svolgimento del loro lavoro a causa del comportamento altrui, sono tenuti ad appianare i dissidi, nei limiti del ragionevole, direttamente con i soggetti coinvolti.

<sup>2</sup>Nel caso in cui il confronto non conduca al risultato desiderato o non sia ragionevole attendersi un colloquio di chiarimento, i collaboratori possono sottoporre il loro caso in qualsiasi momento al livello dirigenziale immediatamente superiore. In tali circostanze i collaboratori possono farsi assistere.

<sup>3</sup>Ove non si raggiunga alcun accordo, i collaboratori possono presentare ricorso all'UO Personale. Il Presidente della Direzione decide nel merito dopo aver ascoltato tutte le parti coinvolte. Nel caso in cui il ricorso sia diretto contro il Presidente della Direzione, la decisione verrà presa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

<sup>4</sup>È fatto salvo il diritto di ricorrere alle vie legali.

#### 43

##### **Protezione giuridica**

<sup>1</sup>La BLS offre protezione giuridica, durante il rapporto di lavoro e dopo la sua cessazione, ai collaboratori che ne facciano richiesta,

qualora nei casi connessi allo svolgimento delle loro mansioni lavorative

- sia stato avviato un procedimento penale contro di loro, oppure
- sia renda necessario adire alle vie legali per salvaguardare i loro diritti.

<sup>2</sup>Non verrà concessa alcuna protezione giuridica ove

- se ne sia fatta carico un'altra istituzione o assicurazione;
- la BLS sia la controparte nella controversia;
- la BLS abbia sporto denuncia contro il/la collaboratore/collaboratrice in questione;
- il/la collaboratore/collaboratrice venga accusato/a a seguito di denuncia contro ignoti sporta dalla BLS;
- si tratti di un caso di scarsa rilevanza.

<sup>3</sup>Qualora i collaboratori, nello svolgimento delle loro attività lavorative, vengano coinvolti da terzi in un procedimento la BLS si farà interamente o parzialmente carico, su relativa richiesta, delle spese giudiziarie e legali, anticipi inclusi, in funzione della responsabilità dei collaboratori interessati.

<sup>4</sup>La BLS può richiedere ai collaboratori interessati la rifusione totale o parziale delle spese qualora essi vengano condannati con decisione penale passata in giudicato o abbiano commesso violazione dolosa o gravemente colposa di obblighi o abbiano taciuto informazioni fondamentali nei confronti della BLS o del suo incaricato.

#### **44**

### **Risarcimento spese**

<sup>1</sup>Qualora i collaboratori, nello svolgimento delle loro attività lavorative, vengano coinvolti da terzi in un procedimento la BLS si farà interamente o parzialmente carico, su relativa richiesta, delle spese giudiziarie e legali in funzione della responsabilità dei collaboratori interessati.

<sup>2</sup>Le spese giudiziarie e legali potranno essere pagate a titolo di anticipo.

- Cessione di crediti vantati nei confronti della BLS** **45**
- <sup>1</sup> È fatto divieto ai collaboratori di cedere in pegno o a terzi crediti di qualsivoglia genere vantati nei confronti della BLS.
- <sup>2</sup> Sono fatti salvi eventuali decisioni e provvedimenti di tribunali, uffici fallimentari o d'esecuzione nonché di autorità di protezione degli adulti.
- Formazione continua** **46**
- <sup>1</sup> Per la BLS è determinante che le prestazioni lavorative dei collaboratori siano professionali. La BLS e i collaboratori sono responsabili in via congiunta della formazione professionale e continua.
- <sup>2</sup> La BLS provvede alla formazione professionale e continua dei collaboratori sostenendo le nuove leve, preservando il personale e agevolando la formazione continua.
- <sup>3</sup> La BLS può sostenere la formazione professionale o continua dei collaboratori erogando denaro e/o tempo.
- <sup>4</sup> I collaboratori possono essere obbligati al rimborso. Ulteriori dettagli sono stabiliti dalla relativa direttiva.
- Colloquio annuale** **47**
- I collaboratori hanno diritto a un colloquio annuale con il/la diretto/a superiore. In tale sede vengono valutati le prestazioni, la condotta e il raggiungimento degli obiettivi. La valutazione viene documentata per iscritto e sottoscritta dalla persona qualificante e qualificata.
- Attestati di lavoro e referenze** **48**
- <sup>1</sup> I collaboratori possono richiedere in qualunque momento un attestato di lavoro che specifichi il tipo e la durata del loro rapporto di lavoro nonché il loro rendimento e la loro condotta.
- <sup>2</sup> Dietro richiesta dei collaboratori verrà rilasciata una conferma di lavoro che si limiterà a indicare il tipo e la durata del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup>Eventuali referenze verranno rilasciate esclusivamente dietro approvazione del/della collaboratore/collaboratrice interessato/a.

#### 49

### Obbligo di notifica

<sup>1</sup>Nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice sia impossibilitato/a a comparire al lavoro dovrà comunicarlo immediatamente all'alla proprio/a superiore indicandone il motivo. Qualora l'incapacità al lavoro per malattia o infortunio si protragga per oltre tre giorni, sarà obbligatorio presentare il certificato medico. Dietro richiesta inoltrata all'UO personale tale termine può essere prorogato a un massimo di cinque giorni. I collaboratori possono essere obbligati a sottoporsi a una visita del medico di fiducia.

<sup>2</sup>Il/la superiore deve essere informato/a in merito a un'eventuale chiamata imminente al servizio militare, servizio civile e di protezione civile non appena l'interessato ne sia venuto a conoscenza.

<sup>3</sup>I collaboratori sono tenuti a comunicare all'ufficio preposto, per iscritto o per via elettronica, eventuali variazioni dello stato civile, del domicilio nonché delle circostanze rilevanti per la retribuzione e le agevolazioni di viaggio. In caso di mancata comunicazione le prestazioni ricevute indebitamente dovranno essere rimborsate.

#### 50

### Abbigliamento da lavoro

<sup>1</sup>I collaboratori che devono essere riconoscibili per i clienti o visibili per motivi di sicurezza, che sono particolarmente esposti alle intemperie o i cui indumenti durante lo svolgimento del lavoro si sporcano, logorano o danneggiano oltre misura hanno diritto all'abbigliamento da lavoro.

<sup>2</sup>I collaboratori sono obbligati a indossare l'abbigliamento da lavoro nel caso in cui ciò sia nell'interesse dell'immagine aziendale o funzionale alla sicurezza sul lavoro.

<sup>3</sup>Non potrà essere avanzata alcuna pretesa di risarcimento ove il diritto all'abbigliamento da lavoro venga limitato o revocato.

<sup>4</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti da una relativa norma della BLS.

**Comunicazione  
di posti vacanti****51**

<sup>1</sup>Eventuali posti vacanti vengono comunicati con modalità opportune.

<sup>2</sup>Non vengono banditi i posti da assegnare al personale in formazione login subito dopo la fine dell'apprendistato o ai collaboratori deputati ad altre mansioni per motivi di salute.

<sup>3</sup>In singoli casi motivati e in accordo con la direzione dell'UO Personale è possibile:

- rinunciare al bando di un posto;
- bandire un concorso per un posto esclusivamente al di fuori della BLS,
- bandire un concorso per un posto esclusivamente all'interno dell'organizzazione interessata.

**2.3 Durata del lavoro****52****Regolamentazione  
della durata  
del lavoro**

<sup>1</sup>Le regole che disciplinano la durata del lavoro (ripartizione del lavoro, regolamentazione del lavoro aggiuntivo e di quello straordinario, diritto ai giorni di riposo e vacanza) sono conformi alle disposizioni della Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (LDL), della relativa ordinanza (OLDL), della Legge sul lavoro (LL) e dell'Allegato 1 nonché alle direttive integrative (ad esempio relative alla flessibilità dell'orario di lavoro) o alle disposizioni d'esecuzione.

<sup>2</sup>Le parti contraenti possono concordare, nei limiti del possibile, diversi modelli di durata del lavoro in base alle esigenze dei singoli settori aziendali e delle relative unità organizzative.

<sup>3</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 1.

**53****Durata annuale  
ordinaria del lavoro**

<sup>1</sup>La durata annuale ordinaria del lavoro in caso di impiego a tempo pieno è pari a 2050 ore (2058.2 ore negli anni bisestili). Essa si basa su un orario settimanale medio di 41 ore (5 492 minuti).

Sussiste il diritto a 63 giorni di riposo e a un minimo di 52 giorni di compensazione. Per i collaboratori impiegati a tempo parziale la durata annuale ordinaria del lavoro si riduce in proporzione al grado di occupazione.

<sup>2</sup>La durata media giornaliera del lavoro di 492 minuti fa altresì da base al calcolo delle assenze computabili o per malattia o infortunio.

<sup>3</sup>Qualora l'assenza abbia durata pari all'intero anno, non sussiste alcun diritto ai giorni di riposo e di compensazione.

## 54

### Vacanze

<sup>1</sup>La settimana di lavoro comprende cinque giorni lavorativi e due giorni liberi quando il grado di occupazione è pari al 100%. Per ogni anno civile i collaboratori hanno un diritto alle vacanze pari a:

- a. sei settimane fino alla fine dell'anno civile in cui compiono il 20° anno d'età,
- b. cinque settimane dall'inizio dell'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età,
- c. sei settimane dall'inizio dell'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età,
- d. sette settimane dall'inizio dell'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.

<sup>2</sup>I collaboratori impiegati a tempo parziale hanno lo stesso diritto alle vacanze dei collaboratori a tempo pieno. In proporzione al grado di occupazione, la durata media giornaliera concordata del lavoro rimane invariata anche nelle ferie.

<sup>3</sup>Per le categorie speciali del personale il percepimento delle vacanze sarà regolamentato dalla BLS mediante disposizioni particolari.

<sup>4</sup>I collaboratori che contraggono una malattia o subiscono un infortunio durante le vacanze possono percepire successivamente i giorni di malattia o di infortunio ove l'incapacità di recupero venga attestata da un certificato medico.

<sup>5</sup>Le vacanze vanno percepite di regola nell'anno civile in cui si ingenera il relativo diritto, al più tardi entro la fine del mese di gennaio dell'anno successivo. L'UO Personale decide in merito a eventuali eccezioni.

<sup>6</sup>In caso di dispensa connessa alla risoluzione del rapporto di lavoro, la BLS può ordinare unilateralmente il percepimento del credito vacanze disponibile, qualora ciò non pregiudichi la ricerca del posto di lavoro.

### 55

#### Riduzione delle vacanze

<sup>1</sup>In caso di entrata o uscita dall'azienda nel corso dell'anno civile, le vacanze vengono calcolate in proporzione alla durata dell'impiego.

<sup>2</sup>Le vacanze vengono ridotte in conformità alla OLDL in caso di malattia, infortunio, servizio obbligatorio o congedo non retribuito.

<sup>3</sup>Ove l'assenza dal lavoro abbia una durata pari a un intero anno, non sussiste alcun diritto alle vacanze.

### 56

#### Lavoro aggiuntivo

I collaboratori sono obbligati a prestare lavoro aggiuntivo (ad esempio in caso di mole di lavoro straordinaria, lavoro arretrato, assenze, perturbazioni dell'esercizio) entro i limiti previsti dalla legge e nella misura in cui essi siano in grado di svolgerlo e sia accettabile richiederlo loro in buona fede.

### 57

#### Congedo

<sup>1</sup>Nel caso in cui i collaboratori si assentino dal lavoro per motivi diversi da malattia, infortunio o servizio obbligatorio, possono essere concessi loro, oltre ai giorni liberi ordinari o di vacanza, congedi supplementari interamente o parzialmente retribuiti oppure non retribuiti.

<sup>2</sup>La durata del congedo corrisponde in genere al tempo necessario alla partecipazione a un dato evento o all'adempimento di un'incombenza.

<sup>3</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 2.

### 58

#### **Assenze per motivi personali**

<sup>1</sup>Le incombenze di natura personale vanno sbrigate al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso in cui le questioni private comportino un'assenza durante l'orario di lavoro, essa dovrà essere autorizzata dal/dalla superiore e non verrà computata come tempo di lavoro.

<sup>2</sup>Eventuali visite mediche e dentistiche, nonché le relative terapie prescritte e svolte durante l'orario di lavoro non vengono computate come tempo lavoro.

<sup>3</sup>Ai collaboratori viene concesso il tempo necessario per rivolgersi alle autorità per motivi lavorativi ma non per presentarsi dinanzi alle stesse su iniziativa personale.

<sup>4</sup>L'UO Personale decide in merito alle eccezioni.

### 59

#### **Impiego di donne in gravidanza**

<sup>1</sup>La protezione sul posto di lavoro delle collaboratrici in gravidanza è una questione di importanza centrale per la BLS.

<sup>2</sup>Le collaboratrici in gravidanza che abbiano domande connesse al rapporto di lavoro possono rivolgersi in qualsiasi momento all'UO Personale e/o al/alla superiore.

<sup>3</sup>Concordando anticipatamente l'assetto futuro del rapporto di lavoro può essere tenuto conto degli interessi sia delle collaboratrici in gravidanza, sia del datore di lavoro.

<sup>4</sup>Le condizioni di lavoro delle collaboratrici in gravidanza devono essere concepite in modo tale da non pregiudicare la salute delle stesse e del nascituro.

<sup>5</sup>Le collaboratrici in gravidanza possono richiedere il congedo di maternità non retribuito fino al momento del parto.

<sup>6</sup>Si applicano le disposizioni protettive dell'Ordinanza 1 concernente la LL.

<sup>7</sup>Qualora l'incapacità al lavoro duri presumibilmente non più di tre giorni, si può derogare all'obbligo di presentazione del certificato medico. Nel caso in cui, per assenze di durata maggiore, la collaboratrice non presenti alcun certificato medico che attesti l'incapacità al lavoro, l'interruzione del lavoro verrà trattata alla stregua di congedo non retribuito, ove tale interruzione non si verifichi nel periodo di congedo di maternità.

<sup>8</sup>La frequenza di corsi di preparazione al parto come, ad esempio quelli di ginnastica preparto o di puericoltura, la partecipazione a eventi informativi ecc., non conferisce alcun diritto al congedo retribuito. Gli organi preposti si adoperano tuttavia a consentire alle future madri la partecipazione a tali attività.

## 60

### **Congedo di maternità**

<sup>1</sup>Le collaboratrici in gravidanza hanno diritto a un congedo di maternità retribuito pari a 18 settimane. Il diritto al congedo di maternità si ingenera il giorno del parto ove il bambino sia vitale o qualora la gravidanza sia durata almeno 23 settimane.

<sup>2</sup>Durante il congedo di maternità la collaboratrice percepisce il salario annuo cui avrebbe avuto diritto se avesse fornito le sue prestazioni lavorative. Ove il grado di occupazione della collaboratrice sia irregolare (retribuzione oraria) i benefici percepiti durante il congedo vengono calcolati in base alla media delle ore retribuite dei 12 mesi precedenti all'inizio del congedo.

<sup>3</sup>Il congedo di maternità inizia al momento del parto e dura 18 settimane. La sua decorrenza può essere anticipata di massimo due settimane; in questo caso, essa terminerà dopo le 14 settimane legali successive al parto. Il rientro anticipato al lavoro è consentito a partire dalla 9a settimana dalla nascita e dietro consenso della madre; l'eventuale congedo residuo di maternità non si estingue.

<sup>4</sup>In linea di principio il congedo di maternità non viene sospeso in caso di malattia o infortunio. Qualora, tuttavia, la collaboratrice si ammali o subisca un infortunio nel periodo di congedo successivo al parto e venga ricoverata in ospedale per almeno 14 giorni senza poter assistere il proprio bambino il congedo retribuito di maternità viene sospeso. Qualora il rapporto di lavoro venga disdetto dalla collaboratrice o sciolto di comune accordo, si estingue il diritto alla concessione posticipata.

<sup>5</sup>I casi eccezionali devono essere regolamentati di concerto con l'UO Personale.

<sup>6</sup>Si applica l'ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro. Una relativa scheda informativa è disponibile in Intranet e può essere richiesta al proprio superiore.

### **60<sup>bis</sup>**

#### **Congedo di adozione**

<sup>1</sup>I genitori che adottano un bambino di età inferiore a quattro anni hanno diritto, nel primo anno successivo all'adozione, a un congedo di adozione retribuito di due settimane o di dieci giorni se il congedo è fruito in giorni singoli.

<sup>2</sup>Il congedo può essere ripartito tra i genitori. Non è consentito fruirne contemporaneamente. Nei restanti casi il diritto è regolamentato dalla LIPG.

<sup>3</sup>I genitori che adottano il figlio o la figlia del o della partner (figliastri) non hanno alcun diritto al congedo.

<sup>4</sup>Durante il congedo di adozione il collaboratore o la collaboratrice percepisce lo stesso salario cui avrebbe avuto diritto se avesse fornito le sue prestazioni lavorative. Ove il grado di occupazione sia irregolare (retribuzione oraria), il salario viene calcolato in base alla media delle ore retribuite dei 12 mesi precedenti al congedo..

## 2.4 Salario, assegni, indennità e rimborso spese

### 61

#### Diritto

<sup>1</sup>I collaboratori hanno diritto al salario concordato ed eventualmente ad assegni, indennità e rimborsi spese.

<sup>2</sup>Le entità di tali prestazioni vengono comunicate per iscritto almeno una volta all'anno.

<sup>3</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 3.

### 62

#### Calcolo e pagamento del salario

<sup>1</sup><sup>12</sup>/<sub>13</sub> del salario annuo vengono pagati mensilmente; la 13a parte viene scaglionata e corrisposta a novembre in misura pari a 11 frazioni e a dicembre in misura pari a una frazione. I collaboratori che escono dall'azienda prima della fine dell'anno ricevono la quota proporzionale con l'ultimo salario mensile.

<sup>2</sup>Il salario viene trasferito senza contanti mediante bonifico bancario o su conto corrente postale.

<sup>3</sup>I collaboratori ottengono mensilmente un conteggio dettagliato di prestazioni e deduzioni.

### 63

#### Strutturazione del salario annuo

<sup>1</sup>Il salario annuale è suddiviso in tre elementi base secondo la seguente ponderazione:

- quota di funzione 60%
  - quota di prestazione 20%
  - quota di esperienza 20%
- più un eventuale
- fattore di mercato.

<sup>2</sup>Le prestazioni eccezionali possono essere riconosciute con premi cumulabili con la quota di prestazione.

### 64

#### Deduzioni dal salario

Dal salario dei collaboratori vengono dedotti i seguenti contributi:

- contributi di legge dovuti agli enti statali delle assicurazioni sociali (AVS/AI/IPG/AD),
- contributi alla cassa pensioni secondo il regolamento e i moduli scelti, inclusa un'eventuale rendita transitoria AVS,
- premio per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali (INP),
- premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia,
- imposta alla fonte, ove dovuta,
- ulteriori deduzioni, ove esse siano state concordate, ordinate da autorità giudiziarie o emanate dal legislatore.

**65****Godimento ulteriore del salario**

<sup>1</sup>Il rapporto di lavoro si estingue alla morte del/della collaboratore/collaboratrice.

<sup>2</sup>Qualora il/la collaboratore/collaboratrice defunto/a lasci moglie o marito, figli con diritto ad assegno di custodia o persone che manteneva in misura determinante, sussiste il diritto a un sesto del salario annuo più eventuali assegni di custodia a partire dalla data del decesso.

<sup>3</sup>Il diritto spetta a:

- al/alla marito/moglie superstite o in caso di unione domestica registrata al/alla partner superstite e ai figli con diritto all'assegno; il diritto spetta in parti uguali ai beneficiari.
- il/la partner, anche omosessuale, ne ha diritto nel solo caso in cui la convivenza nella medesima economia domestica abbia avuto una durata minima di cinque anni,

oppure

- alle persone mantenute in misura determinante dal/dalla deceduto/deceduta.
- Domanda di rimborso e compensazione
- Qualora vengano indebitamente erogate prestazioni connesse al rapporto di lavoro, verrà richiesta la restituzione degli importi pagati in eccesso oppure detti importi saranno compensati con i crediti dei collaboratori interessati.

**Domanda di rimborso e compensazione****66**

Qualora vengano indebitamente erogate prestazioni connesse al rapporto di lavoro, verrà richiesta la restituzione degli importi pagati in eccesso oppure detti importi saranno compensati con i crediti dei collaboratori interessati.

2

**Assegno di custodia****67**

<sup>1</sup>La BLS eroga ai collaboratori aventi diritto un assegno di custodia per ciascun figlio. Si applicano i seguenti importi (ultimo aggiornamento 01.01.2024):

- a. per un figlio con diritto all'assegno, Fr. 4'663.– all'anno,
- b. per ogni altro figlio con diritto all'assegno, Fr. 3'011.– all'anno.

<sup>2</sup>L'assegno di custodia comprende gli assegni per i figli e di formazione, conformemente alle disposizioni della Legge federale sugli assegni familiari (LAFam).

<sup>3</sup>In ogni caso si applicano le disposizioni sancite nella LAFam ovvero negli ordinamenti cantonali in materia di assegni familiari ove rispetto al presente CCL sussistano deroghe a favore del/ della collaboratore/collaboratrice.

<sup>4</sup>La BLS non corrisponde alcun importo differenziale rispetto alla soluzione aziendale sovraobbligatoria relativa all'assegno di custodia. La relativa scheda informativa è disponibile in Intranet.

**Premio di fedeltà****68**

<sup>1</sup>Al compimento del decimo anno di servizio, e in seguito ogni cinque anni di servizio, i collaboratori possono ricevere un premio di fedeltà in contanti.

<sup>2</sup>Il premio di fedeltà ammonta a:

- dopo 10 anni  $\frac{1}{50}$  del salario annuo,
- dopo 15 anni  $\frac{2}{50}$  del salario annuo,
- dopo 20 anni  $\frac{3}{50}$  del salario annuo,
- dopo 25 anni  $\frac{4}{50}$  del salario annuo,
- ogni cinque anni successivi  $\frac{4}{50}$  del salario annuo.

<sup>3</sup>Anziché percepire l'importo in contanti, i collaboratori possono ottenere un congedo retribuito nella misura in cui la situazione aziendale lo consenta.

<sup>4</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 4.

## 69

### Indennità

<sup>1</sup>Per i lavori svolti durante le ore notturne viene corrisposta un'indennità. L'indennità viene erogata a fronte del lavoro svolto tra le ore 20.00 e le ore 06.00 ed è pari a Fr. 6.40 all'ora.

<sup>2</sup>Per i lavori svolti di domenica e durante le festività (Capodanno, il 2 gennaio, Venerdì Santo, Lunedì dell'Angelo, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, il giorno della festa nazionale, Natale, Santo Stefano) viene corrisposta un'indennità ai collaboratori che compiono turni di servizio a rotazione (compresa la manutenzione Impianti Infrastruttura/Manutenzione Infrastruttura). L'indennità ammonta a Fr. 14.– a ora.

<sup>3</sup>L'indennità di vacanza pari al 10%, erogata indipendentemente dall'età e dal diritto alle vacanze dei collaboratori, è inclusa nelle tariffe orarie dei vari assegni in base ai commi 1 e 2.

<sup>4</sup>Per i lavori eseguiti nelle gallerie di una lunghezza superiore a 200 m viene corrisposta un'indennità ai collaboratori impegnati nella manutenzione nell'ambito Impianti Infrastruttura/Manutenzione Infrastruttura. L'indennità è pari a Fr. 7.– al giorno.

<sup>5</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 4.

## 70

### Disponibilità e impiego fuori dell'orario di lavoro

Si applicano direttive a parte.

## 71

### Compensazione

Ove sussista una relativa intesa con i collaboratori o la loro rappresentanza, le indennità possono essere compensate totalmente o

parzialmente con il tempo libero nella misura in cui la situazione del personale lo consenta.

### **72**

#### **Rimborso spese**

<sup>1</sup>In caso di impegno lavorativo fuori dal luogo di lavoro e di domicilio, le spese dei collaboratori connesse a detto impegno vengono rimborsate.

<sup>2</sup>Il rimborso riguarda le spese sostenute dai collaboratori connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa. Esse sono in particolare:

- l'utilizzo di veicoli privati per viaggi di lavoro;
- le spese di taxi per le collaboratrici.

<sup>3</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 4.

### **73**

#### **Agevolazioni di viaggio**

<sup>1</sup>Le agevolazioni di viaggio vengono concesse ai collaboratori nei limiti delle disposizioni particolari.

<sup>2</sup>Non potrà essere avanzata alcuna pretesa di risarcimento nei confronti della BLS ove le agevolazioni di viaggio vengano limitate o revocate.

## **2.5 Aspetti sociali, sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

### **74**

#### **Previdenza professionale**

<sup>1</sup>I collaboratori sono soggetti obbligatoriamente ai regimi di previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (AVS/AI) sin dall'inizio del rapporto di lavoro. Sono altresì determinanti la Legge sulla previdenza professionale (LPP) e le disposizioni della cassa pensioni.

<sup>2</sup>I collaboratori sono assicurati presso la cassa pensioni specificata nei contratti individuali di lavoro.

**Assicurazione contro gli infortuni****75**

<sup>1</sup>Conformemente alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), i collaboratori sono assicurati contro le conseguenze economiche prodotte dagli infortuni professionali e non professionali nonché contro le malattie professionali.

<sup>2</sup>I premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei collaboratori.

**Assicurazione d'indennità giornaliera****76**

<sup>1</sup>Tutti i collaboratori sono coperti obbligatoriamente da un'assicurazione d'indennità giornaliera.

<sup>2</sup>La BLS versa almeno la metà dei relativi premi. Il salario annuo AVS, assegni esclusi, costituisce il salario assicurato e soggetto a premio assicurativo.

**Responsabilità dei collaboratori****77**

<sup>1</sup>I collaboratori sono tenuti a presentarsi al lavoro in condizioni tali da poter svolgere i loro compiti in sicurezza e in modo ineccepibile.

<sup>2</sup>La BLS ha il diritto di ordinare che i collaboratori si sottopongano a esami del medico di fiducia perché venga accertata la loro capacità a prestare servizio.

<sup>3</sup>L'obbligo di comportarsi secondo il criterio della sicurezza anche al di fuori dell'orario di lavoro ricade nella sfera di responsabilità dei collaboratori.

**Consumo di sostanze che danno assuefazione****78**

<sup>1</sup>Il consumo di alcolici, droghe e qualsiasi altra sostanza che dia assuefazione è fondamentalmente proibito durante il lavoro.

<sup>2</sup>Non devono poter essere riscontrate tracce né di sostanze alcoliche né di stupefacenti nei collaboratori (sangue e/o urine) quando essi iniziano il lavoro.

<sup>3</sup>In caso di sospetto fondato i collaboratori sono obbligati a sottoporsi ad eventuali visite di controllo eseguite da personale medico specializzato.

<sup>4</sup>In tutti gli edifici e i veicoli della BLS è vietato fumare. È consentito fumare esclusivamente nei locali appositamente contrassegnati e nelle aree all'aperto.

### 79

#### Reintegrazione

<sup>1</sup>La BLS si impegna a ridurre al minimo gli effetti negativi della riduzione della capacità al lavoro adottando, nei limiti delle possibilità aziendali, provvedimenti di reintegrazione nella vita lavorativa.

<sup>2</sup>I collaboratori interessati sono tenuti a partecipare attivamente alla reintegrazione professionale e ad astenersi da tutto ciò che comprometta o ritardi questo processo.

### 80

#### Sicurezza integrale

La sicurezza integrale rappresenta una componente fondamentale della politica aziendale della BLS. Le direttive di volta in volta applicabili, in particolare le norme in materia di sicurezza, costituiscono parte integrante degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

### 81

#### Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

<sup>1</sup>Ai fini della protezione della salute dei collaboratori e della prevenzione di infortuni e malattie professionali, la BLS adotta qualsiasi provvedimento necessario ai sensi di legge e in base all'esperienza, che risulti possibile in base allo stato della tecnica e commisurato alla situazione aziendale. La BLS e i suoi collaboratori si impegnano a cooperare, nell'ambito della partecipazione aziendale, nelle questioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

<sup>2</sup>I collaboratori sono tenuti a offrire il loro sostegno alla BLS nell'esecuzione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. In particolare, è obbligatorio l'utilizzo degli equipaggiamenti personali di protezione e l'impiego corretto dei dispositivi di sicurezza. Questi non possono essere né rimossi né modificati senza il consenso della BLS.

### **Pagamento del salario in caso di incapacità al lavoro**

<sup>3</sup>Ove i collaboratori constatino dei difetti che possano compromettere le misure di protezione della salute essi sono tenuti a eliminarli. Qualora essi non siano autorizzati o in grado di eliminare i difetti, le difformità in questione devono essere segnalate all'alta superiore.

#### **82**

<sup>1</sup>In caso di incapacità al lavoro certificata dal medico e dovuta a malattia o infortunio, sussiste il diritto al pagamento del 100% del salario annuo per 365 giorni e dell'80% dal 366° fino al 730° giorno. I relativi assegni di custodia vengono erogati in intera misura.

<sup>2</sup>I benefici di cui al comma 1 sono coperti da prestazioni di indennità giornaliera dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o dalla SUVA nonché da eventuali prestazioni dell'AI o da IPG e/o della cassa pensioni.

<sup>3</sup>In linea di massima le prestazioni di indennità giornaliera sono erogate dall'assicuratore d'indennità giornaliera per malattia della BLS e/o dalla SUVA. In caso di assenza prolungata o di reintegrazione possono essere erogate ulteriori prestazioni dell'AI/IPG e della cassa pensioni.

<sup>4</sup>L'entità massima del diritto al pagamento dell'indennità giornaliera (somma di tutte le prestazioni) è pari al salario netto (salario annuo al netto delle deduzioni previste da leggi e regolamenti) nei primi 365 giorni. A partire dal 366° giorno viene erogato al massimo l'80% del salario annuo in caso di totale incapacità al lavoro.

<sup>5</sup>In caso di assenze di lunga durata la BLS si impegna a versare sul conto AVS dei collaboratori interessati i pagamenti di compensazione necessari alla copertura degli anni contributivi affinché non si creino relative lacune.

<sup>6</sup>I collaboratori sono tenuti a provare la loro incapacità al lavoro mediante certificato medico, pena la riduzione o revoca delle prestazioni.

<sup>7</sup>Il procedimento per la comunicazione delle interruzioni del lavoro dovute a malattia o infortunio/malattia professionale è disciplinato da relative direttive.

<sup>8</sup>Per quanto concerne il comportamento da tenersi in caso di malattia o infortunio/infortunio professionale si applicano altresì le condizioni dell'assicuratore.

### 83

#### **Riduzione dei diritti al salario**

<sup>1</sup>I diritti di cui al numero 82 vengono ridotti:

- dell'importo per il vitto previsto dall'assicuratore LAINF nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice sia ricoverato/a in una casa di cura;
- nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice abbia provocato intenzionalmente o per colpa grave la malattia o l'infortunio oppure si sia esposto/a consapevolmente a un pericolo straordinario o a un rischio;
- il diritto può essere ridotto o negato nel caso in cui l'incapacità al lavoro sia connessa alla perpetrazione di un reato o di un delitto.

<sup>2</sup>Sono determinanti le disposizioni in materia della Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA), della Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), della Legge sul contratto d'assicurazione (LCA) e della Legge federale sull'assicurazione militare (LAM).

### 84

#### **Cessione dei diritti al risarcimento danni contro terzi**

<sup>1</sup>Nel caso in cui anche parti terze o terzi responsabili siano chiamati a fornire prestazioni a fronte di conseguenze di malattie o infortuni, le prestazioni della BLS di cui al numero 82 verranno versate come anticipo. I collaboratori sono tenuti a cedere alla BLS le loro rivendicazioni contro assicurazioni e terzi responsabili in misura pari agli anticipi forniti (segnatamente i diritti diretti alla restituzione degli importi AVS/AI/IPG, LAINF, CP).

<sup>2</sup>Gli accordi sugli indennizzi con terzi e assicurazioni possono essere conclusi solo previa intesa con la BLS. La BLS si riserva il diritto

di regresso nei confronti dei collaboratori interessati ove tali accordi siano stipulati senza che la stessa sia stata interpellata.

**84<sup>bis</sup>****Congedo di assistenza**

Se i genitori di un minorenni percepiscono un congedo di assistenza ai sensi dell'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno, durante il congedo, ma al massimo per 14 settimane, hanno diritto alla continuazione al 100% del pagamento dello stipendio.

**85****Decesso a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale**

In caso di decesso a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, conformemente a quanto sancito dalla LAINF, la BLS eroga le seguenti prestazioni in aggiunta al godimento ulteriore del salario:

- alla moglie superstite/al marito superstite o in caso di unione domestica registrata al/alla partner superstite, Fr. 50'000.–,
- al/alla partner superstite, anche omosessuale, nel caso in cui abbia convissuto con il/la collaboratore/collaboratrice deceduto/a per almeno cinque anni nella stessa economia domestica, Fr. 50'000.–,
- ciascun figlio superstite (anche in affidamento) per il quale la persona deceduta godeva del diritto all'assegno di custodia al momento del decesso, Fr. 10'000.–.

**86****Diritto acquisito al salario in caso di limitata capacità lavorativa per motivi di salute**

<sup>1</sup>Nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice debba essere assegnato/a a un'attività con un livello di funzione e/o un grado di occupazione inferiore per motivi di salute, egli/ella avrà diritto a quanto di seguito specificato ove abbia svolto l'attività di livello superiore per almeno due anni. A partire dall'interruzione del lavoro o, qualora non sia prevista alcuna interruzione, dall'inizio della nuova attività sarà erogato il salario annuo sino ad allora percepito e gli assegni integrali di custodia per due anni.

<sup>2</sup>Tale diritto decade ove il/la collaboratore/collaboratrice abbia provocato il danno alla propria salute intenzionalmente o per colpa grave. Alla scadenza del secondo anno il rapporto di lavoro verrà adeguato alla nuova attività e si procederà alla verifica delle prestazioni delle assicurazioni sociali.

### **Scioglimento del rapporto di lavoro per motivi di salute**

#### **87**

<sup>1</sup>Nel caso in cui l'incapacità al lavoro totale o parziale, attestata da certificato medico, perduri e il/la collaboratore/collaboratrice abbia interrotto il proprio lavoro da almeno tre mesi, si provvederà alla denuncia all'assicurazione di invalidità.

<sup>2</sup>Qualora non sia possibile riprendere l'attività lavorativa, il rapporto di lavoro verrà sciolto al più tardi dopo due anni dal momento in cui è sopravvenuta l'incapacità al lavoro.

### **Prestazioni particolari**

#### **88**

La BLS ha la facoltà di garantire prestazioni che eccedano quelle specificate ai numeri 82–86.

## **2.6 Prestazioni in caso di impedimento al lavoro dovuto al servizio obbligatorio svizzero**

### **Principio**

#### **89**

<sup>1</sup>In caso di interruzione del lavoro dovuta al servizio obbligatorio, i collaboratori hanno diritto al salario mensile percepito fino a quel momento e a eventuali assegni di custodia, fatto salvo quanto disciplinato nei successivi numeri 91 e 92.

<sup>2</sup>Nella misura in cui le indennità di perdita di guadagno non superino le prestazioni di cui al comma 1, esse spettano alla BLS; in caso contrario, i collaboratori percepiscono l'indennità per perdita di guadagno prevista dalla legge e viene meno qualsiasi prestazione della BLS.

<sup>3</sup>Durante il periodo di reclutamento, l'assolvimento della scuola reclute, i servizi d'avanzamento per il conseguimento del grado di sottufficiale e il periodo per il pagamento completo del relativo grado, sussiste il diritto all'80% del salario mensile (al 100% nel caso dei primi aventi diritto agli assegni di custodia), nel caso in cui il rapporto di lavoro intercorso prima del servizio militare sia durato almeno dieci mesi, anni di apprendistato esclusi.

<sup>4</sup>Qualora tra i singoli servizi non sia stata fornita alcuna prestazione di lavoro di almeno tre mesi, si applica il numero 92, comma 1.

<sup>5</sup>Nel caso in cui il rapporto di lavoro, prima del servizio militare, abbia avuto una durata inferiore a dieci mesi, sussisterà esclusivamente il diritto al versamento minimo del salario previsto dalla legge conformemente al CO, articolo 324, lettera b.

**90****Esonero dall'obbligo di prestare servizio militare**

La BLS si riserva di richiedere l'esonero dei collaboratori dall'obbligo di prestare servizio militare o civile e il proscioglimento dall'obbligo di prestare servizio di protezione civile sulla base dell'Ordinanza concernente l'obbligo di prestare servizio militare (OOPSM).

**91****Rimborso**

<sup>1</sup>Qualora i collaboratori risolvano volontariamente il rapporto di lavoro al termine del servizio obbligatorio conformemente al numero 89 o qualora vengano licenziati per propria colpa, essi sono tenuti a rimborsare la differenza tra il diritto al salario e le IPG.

<sup>2</sup>Per ciascun anno lavorativo compiuto successivamente al servizio obbligatorio si rinuncia a un terzo del rimborso. Eventuali assegni di custodia non sono soggetti all'obbligo di rimborso. L'obbligo di rimborso non sussiste nel caso in cui, al momento dello scioglimento del contratto, l'intero rapporto di lavoro sia durato almeno tre anni, anni di apprendistato esclusi.

**92****Accordi speciali**

<sup>1</sup>Per chi presta servizio militare in ferma continuata, servizio civile o servizi d'avanzamento (ad es. per il conseguimento del grado di sottufficiale, ufficiale) vengono presi accordi speciali (differenza tra IPG e diritto al salario 80%).

<sup>2</sup>Nel caso in cui i collaboratori prestino volontariamente il servizio militare, siano tenuti a scontare una pena detentiva militare, a fornire una prestazione lavorativa di interesse pubblico oppure abbiano fatto indebitamente ricorso alle prestazioni della BLS fornite con il pagamento dell'intero salario, il diritto al salario può essere ridotto o revocato.

## Sezione 3. Partecipazione aziendale

### Principio

#### 93

<sup>1</sup>La spina dorsale della BLS è rappresentata da collaboratori motivati, soddisfatti e responsabili, che contribuiscono in maniera sostanziale al successo dell'azienda. La partecipazione aziendale è uno degli strumenti che favorisce tale condizione.

<sup>2</sup>Ulteriori dettagli sono stabiliti nell'Allegato 5.

### Obiettivi della partecipazione aziendale

#### 94

<sup>1</sup>Gli obiettivi della partecipazione aziendale sono principalmente:

- il rafforzamento della corresponsabilità dei collaboratori,
- l'incentivazione della soddisfazione derivante dal lavoro svolto e di conseguenza del clima di lavoro,
- l'incentivazione dell'iniziativa personale e di conseguenza della crescita personale,
- la promozione di uno sviluppo proficuo della BLS e di conseguenza del mantenimento dei posti di lavoro nel lungo periodo.

<sup>2</sup>La partecipazione aziendale viene esercitata da commissioni legate ai settori aziendali. Possono altresì essere costituite commissioni intersettoriali oppure commissioni a tempo determinato.

### Elezione delle commissioni

#### 95

Le commissioni vengono elette dai collaboratori dei vari settori. Nel caso delle commissioni intersettoriali o a tempo determinato avranno diritto al voto i collaboratori di volta in volta interessati.

### Forme di partecipazione aziendale

#### 96

<sup>1</sup>Ove non sia stato diversamente concordato, il diritto alla partecipazione comprende il diritto di essere consultati. Per diritto di essere consultati si intende il diritto di essere informati in modo tempestivo e circostanziato in merito a tutti i provvedimenti previsti che riguardino i collaboratori nonché la possibilità di prendere posizione, in maniera scritta o orale, nell'ambito della forma-

zione di opinioni dei responsabili a livello decisionale prima che le decisioni vengano adottate.

<sup>2</sup>Sono fatte salve eventuali forme di partecipazione più ampie previste dalla legge, in particolare dalla LDL.

### **Tutela dei membri delle commissioni**

#### **97**

I membri delle commissioni svolgono una funzione importante all'interno della BLS e ricoprono un particolare ruolo di fiducia. La BLS riconosce la partecipazione aziendale e tutela i membri delle commissioni contro situazioni pregiudizievoli (ivi compreso il licenziamento) determinate dallo svolgimento di tale attività, durante o successivamente al termine dell'attività stessa.

## Sezione 4. Disposizioni transitorie e finali

### **Entrata in vigore del CCL**

#### **98**

<sup>1</sup>Il presente CCL e i suoi allegati entrano in vigore in data 9 dicembre 2018.

<sup>2</sup>Il presente CCL sostituisce quello del 1° gennaio 2017.

### **Periodo di validità del CCL e relativa disdetta**

#### **99**

<sup>1</sup>Il presente CCL viene stipulato a tempo indeterminato e può essere sciolto per la fine dell'anno da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di sei mesi.

<sup>2</sup>La parte contraente che disdice il CCL presenta le sue proposte di rinnovo per iscritto ed entro un mese dalla disdetta.

<sup>3</sup>Nel caso in cui il CCL venga disdetto da una sola delle associazioni del personale contraenti, il contratto tra le restanti parti conserva la sua validità a condizione che resti almeno un'associazione contraente.

### **Abolizione di disposizioni**

#### **100**

È abolita qualsiasi disposizione e direttiva che confligga con il presente CCL.

### **Procedimento in assenza di contratto**

#### **101**

<sup>1</sup>In assenza di contratto, continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali conformemente alla sezione 2 del CCL disdetto quale contenuto del contratto individuale di lavoro sino alla stipula del nuovo CCL, tuttavia non oltre sei mesi.

<sup>2</sup>In assenza di contratto, le istituzioni create dalla parti contraenti continueranno a esistere sino a quando le parti contraenti non avranno deciso in merito alla prosecuzione delle istituzioni stesse. Durante tale periodo i collaboratori continueranno a contribuire alle spese di esecuzione conformemente a quanto stabilito al numero 8.

Berna, ottobre 2018

Le parti contraenti:

**BLS SA**

Bernard Guillelmon



Presidente della Direzione

Franziska Jermann



Membro della Direzione

**Sindacato del personale dei trasporti (SEV)**

Giorgio Tuti



Presidente SEV

Barbara Spalinger



Vice presidente SEV

Balthasar Stöcklin



Presidente VPT BLS per tutto il personale aderente al SEV

**transfair – l'associazione del personale**

Bruno Zeller



Responsabile settore Trasporto pubblico

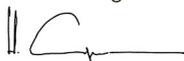
Fritz Bütikofer



Responsabile regione centro

**Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti**

Hubert Giger



Presidente

Andreas Jost



Presidente sezione BLS

## Sezione 5. Allegati

### 5.1 Regolamenti particolari relativi alla durata del lavoro

#### 1.1 Considerazioni generali

**1**

**Fondamento** Il presente allegato si fonda sui numeri 52–58 del CCL.

**2**

**Aspetti generali** <sup>1</sup>Numerose disposizioni contenute nel presente allegato stabiliscono esclusivamente i limiti minimi o massimi da rispettare. Esse sono da applicarsi nell'ambito della partecipazione, mirando a un impiego economicamente ragionevole dei collaboratori e tenendo conto delle loro esigenze professionali nonché della loro sicurezza e salute.

<sup>2</sup>Ove non diversamente disposto ai vari numeri, nell'ambito del presente allegato si applica l'arrotondamento commerciale nell'esecuzione dei calcoli, vale a dire che i valori vengono arrotondati all'unità (i numeri inferiori a 0.5 vengono arrotondati per difetto, mentre quelli superiori a 0.5 vengono arrotondati per eccesso)

**3**

**Campo d'applicazione** <sup>1</sup>Il presente allegato è applicabile a tutti i collaboratori impiegati nel servizio operativo ai sensi dell'OLDL art. 2, per cui si applica il CCL.

<sup>2</sup>L'allegato si applica per analogia ai collaboratori impiegati a tempo parziale e/o in modo non permanente. Eventuali deroghe sono segnalate da specifiche annotazioni.

<sup>3</sup>Per i collaboratori occupati nell'amministrazione ai sensi dell'OLDL art. 2 comma 3, per cui si applica il CCL, valgono le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo della LL, con riserva del numero 61.

<sup>4</sup>Se i collaboratori occupati nell'amministrazione o quelli per cui non si applica il CCL svolgono lavori nel servizio operativo che nella media di 28 giorni non superano le 3 ore, valgono esclusivamente le disposizioni del numero 60.

<sup>5</sup>I collaboratori di aziende incaricate di svolgere lavori in uno dei settori di cui all'OLDL art. 2 comma 2 non sono soggetti al presente allegato.

## 1.2 Durata del lavoro e del riposo

### 4

#### Durata annuale del lavoro

<sup>1</sup>La settimana lavorativa è di cinque giorni consecutivi.

<sup>2</sup>Per settimana di cinque giorni consecutivi si intende l'assegnazione della durata del lavoro dal lunedì al venerdì, fermo restando che il sabato rappresenta un giorno di compensazione e la domenica un giorno di riposo.

<sup>3</sup>La settimana lavorativa di cinque giorni si ottiene assegnando 63 giorni di riposo e 52 giorni di compensazione in maniera tale che la soluzione risultante equivalga a una settimana di cinque giorni consecutivi.

<sup>4</sup>BLS assicura che metterà i collaboratori in condizione di raggiungere la durata annua concordata del lavoro. Per il raggiungimento di tale durata, BLS può assegnare, in accordo con i collaboratori, anche un altro lavoro accettabile. I collaboratori sono corresponsabili del raggiungimento della durata annua concordata del lavoro.

<sup>5</sup>In accordo con i collaboratori, possono essere introdotti altri modelli di durata del lavoro nell'ambito della flessibilità dell'orario di lavoro.

### 5

#### Giorno di lavoro

Ai sensi dell'allegato un giorno di lavoro è costituito da:  
a. un turno di servizio e un turno di riposo; oppure

b. un turno di servizio e un periodo di riposo prima del primo giorno di riposo.

## 6

### Durata del lavoro

<sup>1</sup> Per durata del lavoro si intende il tempo in cui i collaboratori sono occupati presso BLS. La base è data, in caso di occupazione a tempo pieno, da una durata annua del lavoro di 2050 ore in un anno di 365 giorni civili o di 2058.2 ore in un anno di 366 giorni civili.

<sup>2</sup> La durata giornaliera concordata del lavoro è pari a 8.2 ore per i collaboratori a tempo pieno. Per i collaboratori a tempo parziale tale durata si riduce in proporzione al grado di occupazione. La durata giornaliera concordata del lavoro è da rispettare come media annua.

<sup>3</sup> È possibile concordare una durata giornaliera del lavoro superiore a 8.2 ore. Ove economicamente sostenibile, la media può essere superata.

<sup>4</sup> Per la consegna e la ripresa diretta del lavoro sul medesimo posto di lavoro viene stabilita una determinata durata del lavoro nella misura in cui ne sia dimostrata la necessità d'esercizio.

<sup>5</sup> La durata massima del lavoro per ogni turno di servizio è di dieci ore; essa non può tuttavia superare una media di nove ore su sette giorni di lavoro consecutivi.

<sup>6</sup> Per i collaboratori a tempo pieno possono essere previsti turni di lavoro della durata di meno di sei ore soltanto nei casi qui di seguito specificati:

- a. una volta a settimana, in accordo con i collaboratori interessati,
- b. una volta in sette giorni nel passaggio dal servizio serale o notturno al servizio mattutino o pomeridiano,
- c. su accordo con i collaboratori o la relativa rappresentanza.

<sup>7</sup> Il seguente tempo di lavoro senza prestazione lavorativa viene computato ai fini della durata massima del lavoro ai sensi del comma 5:

- a. tempi di viaggio senza prestazione lavorativa e tempi di percorrenza necessari per la corretta esecuzione del servizio;
- b. tempo che deve essere trascorso nel luogo assegnato senza prestazione lavorativa;
- c. interruzioni del lavoro secondo il numero 12;
- d. tempo per la formazione professionale e continua, la cui frequenza è resa obbligatoria dall'impresa o per legge in base all'attività professionale svolta.

<sup>8</sup>Non sono computati ai fini della durata massima del lavoro ai sensi del comma 5:

- a. supplementi di tempo per il servizio notturno
- b. supplementi di tempo per le pause
- c. altre quote forfettarie e supplementi di tempo

<sup>9</sup>Qualora, per motivi di servizio, il lavoro non possa essere ripreso al momento previsto, la durata del lavoro viene comunque computata a partire dall'ora di inizio prevista, salvo il caso in cui sia stato possibile informare tempestivamente i collaboratori interessati prima dell'inizio del lavoro o al più tardi prima che gli stessi abbiano lasciato il loro domicilio.

<sup>10</sup>Nel caso in cui, dopo una pausa, il lavoro venga ripreso in ritardo per le ragioni previste dal comma 9, il tempo di attesa verrà considerato come pausa qualora l'avviso relativo al nuovo orario di ripresa del servizio sia stato diffuso prima dell'inizio della pausa. Ove ciò non sia stato possibile, soltanto il tempo di attesa oltre i 30 minuti verrà considerato come pausa.

<sup>11</sup>In ordine alla compensazione di tempo lavorativo per disponibilità e impieghi al di fuori dell'orario di lavoro si applicano direttive a parte.

## 7

### **Estensione della durata massima del lavoro**

La durata massima del lavoro secondo il numero 6 comma 5 può essere estesa per il tempo di viaggio senza prestazione lavorativa alla fine del turno di servizio nei seguenti casi:

- a. per la partecipazione a riunioni o corsi di formazione professionale e continua: di 120 minuti al massimo;

b. per attività che, per motivi di servizio, sono svolte al di fuori del luogo di lavoro assegnato: di 60 minuti al massimo o, previo accordo con i collaboratori o i loro rappresentanti, di 120 minuti al massimo.

In questi casi non è richiesta alcuna compensazione ai sensi del numero 8 comma 1. Tuttavia, se l'estensione è superiore a 60 minuti seguiti da un turno di riposo, quest'ultimo deve durare almeno 11 ore.

## 8

### Lavoro straordinario

<sup>1</sup>Nel caso in cui, per motivi di servizio, la durata del lavoro prescritta venga superata di massimo 30 minuti, verrà considerata come lavoro. Ove invece la durata del lavoro prescritta venga superata di oltre 30 minuti, il tempo eccedente i 30 minuti sarà considerato come lavoro straordinario.

<sup>2</sup>In linea di massima, il lavoro straordinario non viene pagato. L'eventuale credito per lavoro straordinario deve essere compensato nell'arco di un anno civile con altrettanto tempo libero. Ove non sia possibile procedere a detta compensazione entro tale termine, è possibile concordare con i collaboratori un'indennità in contanti.

<sup>3</sup>Nel caso in cui il conto ore presenti un saldo negativo alla fine del periodo di computo e il/la collaboratore/collaboratrice abbia ancora del lavoro straordinario, il conto ore può essere ripianato, in accordo con il/la collaboratore/collaboratrice, con il lavoro straordinario.

<sup>4</sup>È fatto salvo quanto disposto al numero 31 comma 1.

<sup>5</sup>L'indennità per lavoro straordinario consiste in un salario orario calcolato in base a 250 giorni di lavoro di 492 minuti con un supplemento del 25 %. È determinante il salario percepito al momento in cui si è ingenerata l'indennità. L'indennità oraria verrà calcolata in base alla seguente formula:

$$\frac{\text{salario annuo determinante} \times 1,25}{2050 (2058.2)}$$

<sup>6</sup>Per ogni anno civile può essere saldato con prestazioni in denaro un massimo di 150 ore di lavoro straordinario.

<sup>7</sup>Qualora eventuali crediti orari non possano essere compensati con tempo libero entro la data dell'uscita dall'azienda, il diritto residuo verrà convertito in denaro conformemente al comma 5.

<b>Motivo della conclusione del rapporto di lavoro</b>			
	Su richiesta del/della collaboratore/ collaboratrice nel rispetto del termine di disdetta regolamentare o previsto per legge; per motivi di età (compreso pensionamento anticipato e ordinario)	In caso di decesso	Altri casi
<b>Percentuale di indennità</b>			
Lavoro straordinario*)	125%	125%	125%
Giorni di riposo e di compensazione	100%**)	–	100%
Vacanze*)	100%**)	–	100%

\*) È determinante il salario annuo percepito al momento in cui si è ingenerata l'indennità.

\*\*) Va accordato un supplemento del 25% nel caso in cui non sia stato possibile procedere alla compensazione prima dell'ultimo giorno del rapporto di lavoro per ragioni puramente di servizio, quali ad esempio carenza di personale. L'indennità (oraria) viene calcolata in base alla seguente formula:

$$\frac{\text{salario annuo determinante} \times 1,0 \text{ (al 100\%)} \text{ oppure } 1,25 \text{ (al 125\%)}}{2050 \text{ (2058.2)}}$$

### **Superamento della durata massima del lavoro**

#### **9**

<sup>1</sup>Nel caso in cui, per motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, si renda necessario superare di oltre dieci minuti la durata massima del lavoro fissata al numero 6 comma 5, la durata totale del lavoro che superi le dieci ore dovrà essere compensata con altrettanto tempo libero entro i tre giorni lavorativi successivi. Dovrà essere altresì corrisposta un'indennità in contanti conformemente al numero 8 comma 5.

<sup>2</sup>In caso di superamento della durata massima del lavoro, è da osservare la regola secondo cui i collaboratori non possono essere occupati per più di 63 ore nell'arco di sette giorni lavorativi consecutivi previsto al numero 6 comma 5.

<sup>3</sup>I supplementi di tempo per il servizio notturno e le pause non valgono come prestazione lavorativa ai sensi del numero 6 comma 5.

#### **10**

### **Turno di servizio**

<sup>1</sup>Il turno di servizio è costituito dalla durata del lavoro e da pause.

<sup>2</sup>Il turno di servizio non deve superare le 11 ore nella media di 28 giorni di lavoro o in una rotazione completa di turni di servizio. In singoli giorni il turno di servizio può essere prolungato fino a 12 ore (possibile in più giorni consecutivi).

<sup>3</sup>Previo accordo con i collaboratori interessati o i loro rappresentanti, il turno di servizio può tuttavia essere prolungato a 13 ore per una volta tra due giorni liberi.

<sup>4</sup>Previo accordo con i collaboratori interessati o i loro rappresentanti, il turno di servizio può essere prolungato in via eccezionale a 15 ore al massimo nei seguenti casi:

- a. carenza di personale in conseguenza di prestazione di servizio militare, civile o di protezione civile, malattia o infortunio;
  - b. svolgimento di mansioni di natura straordinaria e temporanea.
- Tuttavia, nella media calcolata assieme ai due giorni lavorativi seguenti, il turno di servizio non può superare le 12 ore.

<sup>5</sup>I giorni di compensazione non vanno considerati nel computo della media del turno di servizio.

<sup>6</sup>I turni di servizio sono così suddivisi:

- a. turno di servizio mattutino: turno di servizio che inizia tra le 4.00 e le 6.00;
- b. turno di servizio pomeridiano: turno di servizio compreso interamente nel lasso di tempo tra le 6.00 e le 20.00;
- c. turno di servizio serale: turno di servizio che termina tra le 20.00 e le 24.00;
- d. turno di servizio notturno: turno di servizio compreso interamente o parzialmente nel lasso di tempo tra le 24.00 e le 4.00.

<sup>7</sup>Le sedi di servizio con turni mattutini, pomeridiani, serali e notturni devono provvedere a una rotazione adeguata dei turni tra i collaboratori. La presente disposizione non si applica ai collaboratori impiegati esclusivamente per il lavoro notturno e per collaboratori per cui vigono accordi differenti.

5.1

## 11

### Pause

<sup>1</sup>Trascorsa la metà della durata del lavoro deve essere concessa una pausa per la consumazione di un pasto.

<sup>2</sup>La pausa può essere ridotta a meno di un'ora in presenza delle seguenti condizioni:

- a. previa consultazione con i collaboratori o i loro rappresentanti: fino a 45 minuti;
- b. previo accordo di riduzione con i collaboratori o i loro rappresentanti: fino a 30 minuti.

<sup>3</sup>Per le pause interamente comprese tra le 22.00 e le 6.00, occorre rispettare le seguenti condizioni:

- a. esse servono per rispettare la durata ininterrotta del lavoro ai sensi del numero 13 comma 4 o sono concordate con i collaboratori o i loro rappresentanti;

b. qualora la pausa non possa essere ragionevolmente trascorsa a casa e duri più di 90 minuti, sono disponibili locali pausa con possibilità di riposo; in mancanza di possibilità di riposo, il tempo di pausa superiore a 60 minuti deve essere concesso come supplemento di tempo.

### **Interruzioni del lavoro**

#### **12**

<sup>1</sup> Nel caso in cui non vengano consumati pasti principali, la pausa può essere sostituita da un'interruzione del lavoro di 20 minuti, valevole come tempo di lavoro, ove siano soddisfatte contemporaneamente le tre condizioni di seguito riportate:

- a. la durata continuata del lavoro è maggiore di cinque ore e non superiore a nove ore,
- b. i collaboratori hanno la possibilità di consumare un pasto intermedio sul posto di lavoro o nelle vicinanze (sala di ricreazione, mensa e simili, ad esempio pranzo al sacco),
- c. l'assegnazione dell'interruzione del lavoro è stata concordata con i collaboratori interessati o i loro rappresentanti.

<sup>2</sup> I supplementi di tempo per il servizio notturno vengono concessi anche per le interruzioni del lavoro valevoli come tempo di lavoro.

<sup>3</sup> Il momento dell'interruzione del lavoro deve essere contemplato nel piano di servizio. Questo deve essere adeguato alle circostanze per ogni singolo caso.

#### **13**

### **Ripartizione delle pause e interruzioni del lavoro**

<sup>1</sup> In un turno di servizio possono essere assegnate due pause. In via eccezionale tale numero può essere aumentato a tre previo consenso con i collaboratori o la relativa rappresentanza.

<sup>2</sup> Per i turni di servizio di durata pari o inferiore alle nove ore è consentito assegnare, in luogo della pausa, un'interruzione del lavoro di 20 minuti.

<sup>3</sup> Per un turno di servizio superiore alle nove ore possono essere assegnate interruzioni del lavoro o pause. Le pause non possono

essere assegnate nelle prime due ore del turno di servizio o nelle ultime tre.

<sup>4</sup>La durata ininterrotta del lavoro non può superare le cinque ore. La durata ininterrotta del lavoro può essere superata fino a dieci minuti al massimo una volta tra due giorni liberi dal servizio.

<sup>5</sup>In casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, la durata ininterrotta del lavoro di cinque ore può essere superata. Va comunque osservato l'obbligo di garantire l'interruzione del lavoro/ la pausa in seguito all'eliminazione dell'inconveniente.

#### 14

### Computo delle pause come tempo di lavoro

<sup>1</sup>Viene concesso un supplemento di tempo del 50 % come seguenti:

- a. per turni di servizio con una o due pause: per il tempo di pausa al di fuori del luogo di lavoro che supera complessivamente i 60 minuti;
- b. per turni di servizio con più di due pause: per il tempo di pausa che supera complessivamente i 60 minuti.

<sup>2</sup>La definizione di luogo di lavoro ai sensi del comma 1 viene concordata nell'ambito del partenariato sociali in un regolamento a parte.

<sup>3</sup>I supplementi di tempi devono essere compensati con tempo libero. Il tipo di compensazione va concordato con i collaboratori o i loro rappresentanti.

#### 15

### Turno di riposo

<sup>1</sup>Il turno di riposo comprende l'arco di tempo tra due turni di servizio e deve essere almeno pari a 12 ore nella media di 28 giorni o in una rotazione completa dei turni. Il turno di riposo può essere ridotto a 11 ore una volta tra due giorni liberi.

<sup>2</sup>Il turno di riposo può essere ridotto, previo accordo con i collaboratori interessati o i loro rappresentanti, a nove ore nei seguenti casi:

- a. una volta tra due giorni liberi nel passaggio:

1. dal servizio notturno al servizio pomeridiano o serale, a condizione che il servizio notturno termini entro le 2.00,
  2. dal servizio serale al servizio mattutino, pomeridiano o serale,
  3. dal servizio pomeridiano al servizio mattutino o pomeridiano oppure
  4. dal servizio mattutino al servizio mattutino,
- b. per turni di riposo fuori sede,
- c. in caso di carenza di personale in conseguenza di prestazione di servizio militare o di protezione civile, malattia o infortunio,
- d. in caso di svolgimento di mansioni di natura straordinaria e temporanea.

Se il turno di riposo viene ridotto ai sensi delle lettere a.-d., esso deve essere di almeno 12 ore nella media calcolata assieme ai due turni di riposo successivi.

<sup>3</sup>I giorni di compensazione assegnati per il raggiungimento della durata media del lavoro prescritta non devono essere considerati nel computo del turno di riposo medio.

<sup>4</sup>I turni di riposo minimi stabiliti al comma 2 possono essere ridotti ulteriormente in casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio. Il turno di riposo deve essere almeno di otto ore. Se esso viene ridotto di oltre dieci minuti, occorre compensare entro i due turni di riposo successivi.

## 16

### Lavoro notturno

<sup>1</sup>Per lavoro notturno si intende l'occupazione svolta tra le ore 24.00 e le ore 4.00.

<sup>2</sup>Il lavoro notturno non può essere assegnato più di sette volte consecutive e al massimo per 15 giorni nella media di 28 giorni.

<sup>3</sup>Le presenti disposizioni non si applicano ai collaboratori impiegati esclusivamente nel servizio notturno.

## 17

### Supplemento di tempo per lavori svolti di notte

<sup>1</sup>Per il lavoro notturno vengono concessi i seguenti supplementi di tempo:

- a. 10 % per il lavoro svolto dalle 20.00 alle 24.00 (supplemento per servizio notturno 2)
- b. 30 % per il lavoro svolto tra le 24.00 e le 4.00 e per il lavoro dalle 4.00 alle 5.00 se l'entrata in servizio è avvenuta prima delle 4.00 (supplemento per servizio notturno 1)
- c. 10 % per il lavoro svolto tra le 4.00 e le 6.00 (supplemento per servizio notturno 2), ad eccezione del tempo per cui sussiste il diritto al supplemento per servizio notturno 1
- d. Il supplemento di tempo ai sensi della lettera b. passa dal 30 al 40 % con l'inizio dell'anno civile nel quale il/la collaboratore/ collaboratrice compie il 55° anno di età (supplemento per servizio notturno 3).

<sup>2</sup>I supplementi di tempo previsti per il servizio notturno vengono calcolati in base alla durata effettiva del lavoro. BLS concorda con i collaboratori o la relativa rappresentanza, tenendo conto dell'aspetto dell'economicità, il modo in cui compensare durata del lavoro e supplemento di tempo

5.1

### 1.3 Giorni di riposo e di compensazione

#### 18

#### Diritto

<sup>1</sup>Sussiste il diritto a 63 giorni di riposo e 52 giorni di compensazione. Il diritto a 52 giorni di compensazione si basa su una durata giornaliera media del lavoro pari a 492 minuti con una durata annua del lavoro di 2050 ore.

<sup>2</sup>Ulteriori eventuali giorni di compensazione risultano da:

- a. supplemento per servizio notturno 3,
- b. una durata giornaliera media del lavoro superiore a 492 minuti.

<sup>3</sup>Per ogni anno civile almeno 20 giorni di riposo devono cadere di domenica.

<sup>4</sup>I giorni festivi valevoli come domeniche ai sensi delle presenti disposizioni sono Capodanno, il 2 gennaio, Venerdì Santo, Lunedì dell'Angelo, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, il 1° agosto, Natale e il 26 dicembre.

<sup>5</sup>Su richiesta del collaboratore o della collaboratrice, può essere concordato un numero di domeniche di riposo ridotto fino a 16, a condizione che sia assegnato almeno un fine settimana libero, costituito dall'intero sabato e dall'intera domenica, nel mese solare.

<sup>6</sup>Qualora il turno di lavoro cada di domenica o in un giorno festivo, il giorno in questione non può essere computato come domenica di riposo ai sensi del comma 3. La presente disposizione non si applica ai collaboratori impiegati per svolgere esclusivamente lavori notturni.

<sup>7</sup>I giorni festivi e le domeniche che cadono in corrispondenza delle vacanze non valgono come domeniche libere ai sensi del comma 3. Qualora l'inizio e il termine delle vacanze cada di domenica, soltanto una domenica varrà come domenica libera.

<sup>8</sup>Tenendo presente che i piani di servizi e le ripartizioni devono essere improntati all'economicità, va perseguita una durata giornaliera media del lavoro di almeno 498 minuti, affinché possa essere raggiunto il numero di 63 giorni di riposo e di 54.5 giorni di compensazione per ciascun anno civile.

<sup>9</sup>Per i collaboratori assunti o usciti durante l'anno civile, il diritto ai giorni di riposo e di compensazione viene stabilito come segue:

- a. il numero di giorni di riposo e di compensazione si riduce in rapporto al tempo di servizio nel caso dei collaboratori con una settimana lavorativa di cinque giorni,
- b. per i collaboratori con una settimana di cinque giorni di lavoro consecutivi, sussiste il diritto a un numero di giorni di riposo e di compensazione pari al numero dei giorni festivi, delle domeniche e dei sabati che cadono nel tempo di servizio.

<sup>10</sup>Per i collaboratori assunti con retribuzione oraria, i giorni liberi sono compensati con l'aliquota del salario.

5.1

### **Durata del giorno di riposo o di compensazione**

#### **19**

<sup>1</sup>Un giorno di riposo comprende 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso presso il luogo di domicilio. Il giorno di riposo deve essere preceduto da un periodo di riposo, che nella media di 42 giorni deve essere pari almeno a 12 ore. La durata del riposo non può tuttavia durare meno di nove ore. Ove vengano concessi due o più giorni di riposo consecutivi, la presente disposizione si riferisce esclusivamente al primo giorno di riposo.

<sup>2</sup>Un giorno di compensazione comprende 24 ore.

<sup>3</sup>Qualora vengono ripartiti uno o più giorni di riposo insieme a uno o più giorni di compensazione, uno dei giorni di compensazione può essere ridotto a 22 ore previo accordo con i collaboratori o la loro rappresentanza.

### **Assegnazione dei giorni di riposo e di compensazione**

#### **20**

<sup>1</sup>In linea di principio i giorni di riposo e di compensazione vanno assegnati in anticipo nella ripartizione.

<sup>2</sup>Essi devono essere distribuiti in maniera opportuna. In linea di massima essi non vanno assegnati singolarmente.

<sup>3</sup>Di regola i giorni di compensazione devono essere ripartiti insieme ai giorni di riposo. Previo accordo con i collaboratori o con la loro rappresentanza è possibile concordare due giorni di compensazione non ridotti senza giorno di riposo.

<sup>4</sup>È possibile concedere un numero adeguato di giorni di compensazione al di fuori della ripartizione annua, di regola non più di cinque. Tali giorni possono essere percepiti nei limiti del possibile, eventualmente anche come giorni consecutivi.

<sup>5</sup>Per ciascun mese civile devono essere assegnati almeno quattro giorni di riposo, di cui una domenica di riposo e due giorni di compensazione. Dopo un giorno di riposo possono seguire al massimo 13 giorni senza giorno di riposo. Per quanto possibile sono da evitare intervalli superiori a dieci giorni tra due giorni di riposo o di compensazione. Gli intervalli superiori a 12 giorni

sono consentiti esclusivamente in accordo con i collaboratori o la relativa rappresentanza.

<sup>6</sup>Per i collaboratori senza ripartizione annua, possono essere assegnate al massimo quattro domeniche civili di lavoro tra due domeniche civili libere. A tale disposizione sono ammesse deroghe su richiesta individuale dei collaboratori.

<sup>7</sup>Tuttavia, se necessario ai fini dell'esercizio, la domenica di riposo che cade durante la settimana di vacanza sovralegale può essere computata ai fini delle domeniche di riposo ai sensi del numero 18 comma 3.

<sup>8</sup>Ai coniugi e ai partner che vivono nella stessa economia domestica e che sono entrambi impiegati presso BLS vanno assegnati, su loro richiesta, le stesse domeniche libere e, ove possibile, gli stessi giorni di riposo e di compensazione. I superiori si accorderanno a tal fine.

## 21

### **Spostamento dei giorni di riposo e di compensazione**

<sup>1</sup>Le richieste di spostamento dei giorni di riposo e di compensazione assegnati da parte di un collaboratore o di una collaboratrice vanno possibilmente accolte se:

- a. tale spostamento è possibile per ragioni di servizio; e
- b. sono rispettate le disposizioni relative all'assegnazione dei giorni di riposo.

<sup>2</sup>Qualora, per impellenti motivi di lavoro, i giorni di riposo e di compensazione assegnati non possano essere concessi, essi vanno sostituiti conformemente alle disposizioni relative all'assegnazione dei giorni di riposo e di compensazione e, ove possibile, secondo le richieste dei collaboratori interessati.

## 22

### **Computo delle assenze retribuite**

<sup>1</sup>In caso di assenza, vengono computati 492 minuti per ciascun giorno di lavoro assegnato.

<sup>2</sup>L'eventuale assenza non verrà computata qualora cada in un giorno libero. Il giorno libero è considerato percepito. Le eccezioni sono disciplinate nel CCL, Allegato 2, numero 4.

### 23

#### **Regolamenti speciali relativi alla durata del lavoro e ai tempi di riposo**

<sup>1</sup>Per i corsi obbligatori di formazione professionale e continua ordinati da BLS, verrà accordato il tempo corrispondente alla durata effettiva dei corsi, compresi eventuali supplementi di pausa e tempi di viaggio.

<sup>2</sup>In caso di partecipazione a riunioni con la direzione aziendale viene computata la durata del lavoro oltre i 492 minuti.

## 1.4 Vacanze

### 24

#### **Entità**

Una settimana di vacanza comprende cinque giorni di lavoro, un giorno di riposo e un giorno di compensazione.

### 25

#### **Assegnazione delle vacanze**

<sup>1</sup>Le vacanze vanno ripartite fra tutti i collaboratori di uno stesso settore in maniera da soddisfare al meglio sia le esigenze di BLS, sia le richieste dei collaboratori. Va tenuto debitamente conto, tra l'altro, del flusso di traffico previsto, delle esigenze personali nonché delle date delle vacanze dei figli in obbligo scolastico. Eventuali accordi tra i collaboratori vanno accolti nella misura in cui le esigenze di BLS lo consentano.

<sup>2</sup>Prima di procedere all'assegnazione delle vacanze i collaboratori devono essere consultati in ogni caso, fissando eventualmente una data per la presentazione delle loro richieste.

<sup>3</sup>Ove non si riesca a raggiungere un accordo, le vacanze vanno fissate in base al seguente turno di rotazione: gennaio – marzo – giugno – febbraio – aprile – luglio – ottobre – dicembre – agosto – settembre – maggio – gennaio e così di seguito.

<sup>4</sup>Nel caso in cui si raggiunga un accordo soltanto con una parte dei collaboratori, le vacanze di quelli che non vi aderiscono sono da fissarsi secondo il turno di rotazione di cui al comma 3.

<sup>5</sup>Le date delle vacanze vengono comunicate ai collaboratori l'anno precedente, ove possibile prima del 1° ottobre e al più tardi entro tre mesi dall'inizio delle vacanze.

<sup>6</sup>Per quanto possibile le vacanze devono essere percepite in giorni consecutivi. La divisione è possibile ove:

- i collaboratori la accettino o richiedano,
- le esigenze di servizio lo consentano e
- una parte delle vacanze comprenda almeno due settimane.

<sup>7</sup>Su richiesta dei collaboratori può essere loro concessa una settimana di vacanza in giorni singoli o singole mezze giornate. Tale richiesta deve essere accolta nella misura in cui le esigenze del settore lo consentano.

<sup>8</sup>Ai coniugi e ai partner che vivono nella stessa economia domestica e che sono entrambi impiegati presso BLS vanno assegnati, su loro richiesta, ove possibile, gli stessi giorni di vacanza.

<sup>9</sup>Nel caso dei collaboratori che per motivi di salute sono temporaneamente occupati a tempo parziale, le vacanze vengono assegnate, se possibile, in un altro periodo, se non nel caso in cui i collaboratori interessati ne facciano richiesta o forniscano il loro consenso. I giorni di vacanza percepiti in tale periodo valgono come giorni di vacanza interi.

<sup>10</sup>In linea di principio le vacanze vengono percepite nell'anno civile in cui sussiste il diritto alle stesse, al più tardi entro la fine di gennaio dell'anno seguente.

<sup>11</sup>In linea di massima, eventuali crediti di vacanze non percepiti non possono essere corrisposti in denaro.

<sup>12</sup>Di regola l'inizio delle vacanze deve cadere di lunedì e la fine delle stesse di domenica. Ove le esigenze di esercizio lo consentano, il sabato e la domenica che precedono l'inizio delle

vacanze vanno assegnati come giorni liberi, su richiesta dei collaboratori.

<sup>13</sup>Nell'ultimo giorno di lavoro che precede le vacanze, il lavoro deve terminare il prima possibile. Non è consentito terminare il lavoro dopo le 22.00.

## 26

### Computo delle interruzioni del lavoro in conto vacanze

<sup>1</sup>Il diritto alle vacanze si riduce in proporzione alla durata delle assenze dal lavoro, nel caso in cui i collaboratori, nel corso di un anno civile, abbiano interrotto il loro lavoro per un periodo complessivo superiore a:

a. 90 giorni in conseguenza di malattia, infortunio o prestazione di servizio obbligatorio. Nel calcolo della riduzione non vengono presi in considerazione i primi 90 giorni di assenza. La riduzione da applicare si calcola in base alla seguente formula:

$$\frac{\text{Diritto giorni di vacanza} \times (\text{Assenze in giorni civili} - 90)}{365 (366)}$$

b. 30 giorni in conseguenza di congedo non retribuito. Nel calcolo della riduzione non vengono presi in considerazione i primi 30 giorni. La riduzione viene eseguita separatamente per ciascun anno civile e calcolata in base alla seguente formula:

$$\frac{\text{Diritto giorni di vacanza} \times \text{Assenze in giorni civili}}{365 (366)}$$

<sup>2</sup>Per il computo di cui al comma 1 si ricorre all'arrotondamento commerciale alla mezza giornata.

<sup>3</sup>In caso di assenza di durata pari a un intero anno, non sussiste alcun diritto alle vacanze.

<sup>4</sup>Di regola, nel caso del congedo interamente o parzialmente retribuito non si applica alcuna riduzione. L'UO Personale decide in merito a eventuali eccezioni.

<sup>5</sup>Nel calcolo del diritto alle vacanze va tenuto conto dell'eventuale servizio obbligatorio che i collaboratori sono presumibilmente tenuti a prestare nel corso dell'anno. Ove necessario, il diritto alle vacanze si riduce nell'anno successivo nella misura in cui le assenze abbiano una durata superiore a 90 giorni.

<sup>6</sup>I giorni in cui i collaboratori si assentino parzialmente dal lavoro in conseguenza di malattia, infortunio o prestazione di servizio obbligatorio, vengono sommati, convertiti in giorni di assenza interi ed eventualmente arrotondati per difetto a giorni interi. Non vengono presi in considerazione i giorni in cui il lavoro viene lasciato a causa di malattia o infortunio.

<sup>7</sup>Le assenze per malattia, infortunio o prestazione di servizio obbligatorio nonché il congedo non retribuito possono essere accumulati ai fini del calcolo della riduzione delle vacanze solo nel caso in cui vengano raggiunti entrambi i valori limite fissati al comma 1, lettere a. e b.

## 27

<sup>1</sup>Nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o termini nel corso dell'anno civile il diritto alle vacanze va calcolato in rapporto alla durata dell'impiego come di seguito stabilito:

$$\frac{\text{Num.giorni di vacanza (diritto annuo)} \times \text{Durata servizio in giorni}}{365 (366)}$$

<sup>2</sup>Qualora, alla fine del rapporto di lavoro, risulti che siano state percepite vacanze in eccesso, esse potranno essere compensate con giorni di riposo e di compensazione non ancora percepiti o con il salario soltanto nei casi in cui l'uscita da BLS sia imputabile ai collaboratori interessati. Lo scioglimento volontario del rapporto di lavoro non ricade tra i casi di uscita imputabile ai collaboratori.

<sup>3</sup>In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la compensazione in denaro dei giorni di vacanza non concessi è disciplinata al numero 8 comma 7.

### **Diritto alle vacanze in caso di inizio o termine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno**

## 1.5 Piano di servizio e ripartizione del lavoro

### 28

#### Piano di servizio

<sup>1</sup>L'impresa deve redigere un piano di servizio per tutti i servizi soggetti alla LDL. Tale piano di servizio deve contenere quanto segue:

- a. i dati temporali dell'inizio e della fine del servizio;
- b. la durata, la distribuzione temporale e il luogo delle pause e delle interruzioni del lavoro;
- c. il luogo e il tipo delle attività;
- d. la durata del lavoro;
- e. i supplementi di tempo;
- f. la durata del turno di servizio.

<sup>2</sup>Ove nell'ambito della costruzione e manutenzione dei binari e dell'impiantistica la durata del lavoro sia prestata su base regolare, è possibile rinunciare alla rappresentazione grafica.

<sup>3</sup>Per le sedi di servizio con un orario d'impiego e servizio superiore a 12 ore al giorno, il piano di servizio per i servizi ricorrenti deve essere corredato di rappresentazione grafica.

<sup>4</sup>La bozza del piano di servizio deve essere notificata ai collaboratori o ai loro rappresentanti almeno 21 giorni prima dell'entrata in vigore.

<sup>5</sup>Ove il servizio consenta l'autonomia del tempo di lavoro, possono essere concordati per iscritto con la rappresentanza dei collaboratori blocchi orari o modelli di lavoro analoghi. L'accordo deve applicarsi all'intera impresa e deve disciplinare anche il tempo di compensazione e il lavoro straordinario.

### 29

#### Ripartizione del lavoro

<sup>1</sup>L'impresa redige una ripartizione di servizio su base annua. Questa contiene:

- a. il nome del collaboratore o della collaboratrice;
- b. le date dei giorni di riposo e di compensazione assegnati nonché delle domeniche libere e delle vacanze;

c. le date dei servizi da prestare.

<sup>2</sup>La bozza della ripartizione di servizio su base annua deve essere notificata ai collaboratori almeno 14 giorni prima dell'inizio dell'anno civile o dell'entrata in vigore dell'orario annuale.

<sup>3</sup>Nella ripartizione di servizio su base annua è possibile pianificare, previo accordo con la rappresentanza dei collaboratori, turni di servizio in forma di fasce orarie della durata di 12 ore al massimo, in luogo dei servizi da prestare.

<sup>4</sup>I giorni in cui, per ragioni di servizio, non è possibile assegnare servizi nella ripartizione di servizio su base annua, devono essere indicati come giorni lavorativi.

<sup>5</sup>Se il tipo di servizio lo rende impossibile, non è richiesta alcuna ripartizione di servizio su base annua.

<sup>6</sup>Su richiesta scritta del collaboratore o della collaboratrice, è possibile rinunciare, previo accordo, alla ripartizione di servizio su base annua. All'inizio dell'anno civile o all'entrata in vigore dell'orario annuale, il collaboratore o la collaboratrice possono richiedere nuovamente la ripartizione di servizio su base annua.

<sup>7</sup>Nei casi di cui ai commi 3–6, ai collaboratori devono essere comunicate le seguenti informazioni nel rispetto delle seguenti scadenze:

- a. numero dei giorni di riposo e delle domeniche libere dell'intero anno, prima dell'inizio dell'anno civile o dell'entrata in vigore dell'orario annuale;
- b. dati di cui al comma 1 lettere b e c in forma di una ripartizione di servizio su base mensile:
  - 1. 10 giorni prima dell'inizio del mese civile; o
  - 2. in caso di pianificazione a rotazione: con 28 giorni d'anticipo.

<sup>8</sup>Nell'ambito del partenariato sociale è possibile stabilire scadenze diverse per singoli settori.

**Entrata in vigore  
dei piani di servizio  
e delle ripartizioni  
del lavoro**

**30**

<sup>1</sup>I collaboratori o i relativi rappresentanti vanno consultati prima di stabilire in via definitiva i piani di servizio e le ripartizioni del lavoro. Ove le esigenze dell'azienda e le disposizioni del presente allegato lo consentano, le loro richieste vanno accolte.

<sup>2</sup>I piani di servizio e le ripartizioni del lavoro entrano in vigore in via provvisoria qualora non sia possibile redigere per tempo la relativa bozza da sottoporre ai collaboratori prima della loro entrata in vigore.

<sup>3</sup>Eventuali richieste di modifica dei piani di servizio e delle ripartizioni del lavoro del personale addetto ai treni e alle locomotive entrati in vigore devono essere inoltrate per iscritto entro due settimane dal cambio del piano orari.

<sup>4</sup>Le eventuali modifiche concordate con le rappresentanze del personale dovranno entrare in vigore quanto prima.

5.1

**Registrazione e  
calcolo del tempo  
di lavoro**

**31**

<sup>1</sup>Per ogni collaboratore/collaboratrice viene gestito un conto ore. Il conto ore viene verificato e reso noto mensilmente dai responsabili della ripartizione. Eventuali variazioni rispetto alla durata del lavoro convenuta vanno compensate per quanto possibile entro la fine dell'anno civile. L'eventuale saldo va riportato all'anno successivo. In caso di saldo negativo a carico dei collaboratori, questo verrà compensato in accordo con l'UO Personale, ove esso non sia imputabile ai collaboratori (media dei turni inferiore a 492 minuti).

<sup>2</sup>Eventuali giorni di riposo, di compensazione e di vacanza vanno compensati prima del cambiamento del grado di occupazione (pro rata temporis).

## 1.6 Lavoro a tempo parziale

### 32

**Grado di occupazione, ripartizione della durata del lavoro, durata del lavoro convenuta**

<sup>1</sup>Il grado di occupazione e la ripartizione di massima della durata del lavoro in turni vanno concordati per iscritto. Di regola il grado di occupazione concordato deve essere mantenuto per almeno un anno (possibilmente un anno civile).

<sup>2</sup>La durata del lavoro convenuta ai sensi del numero 6 commi 1 e 2 si riduce in proporzione al grado di occupazione.

### 33

**Vacanze**

<sup>1</sup>I collaboratori assunti a tempo parziale hanno diritto al medesimo numero di giorni di vacanza dei collaboratori assunti a tempo pieno. Per ogni giorno di vacanza viene accreditata la durata del lavoro giornaliera convenuta corrispondente al grado di occupazione.

<sup>2</sup>In riferimento all'assegnazione delle vacanze, i collaboratori a tempo parziale sono equiparati ai collaboratori a tempo pieno.

### 34

**Tempo di lavoro aggiuntivo e straordinario**

<sup>1</sup>Per tempo di lavoro aggiuntivo si intendono i casi in cui viene superata durata del lavoro giornaliera convenuta corrispondente al grado di occupazione senza che sia stato disposto il lavoro straordinario. Per lavoro straordinario si intendono i casi in cui un superiore disponga il superamento della durata del lavoro giornaliera corrispondente al grado di occupazione. Per il personale occupato in turni l'insorgenza dello straordinario è disciplinata al numero 8 comma 1.

<sup>2</sup>Il tempo di lavoro aggiuntivo e il lavoro straordinario vengono computati separatamente.

<sup>3</sup>Il tempo di lavoro aggiuntivo deve essere compensato con altrettanto tempo libero. Il momento della compensazione va concordato con i collaboratori.

**Assenze retribuite,  
percepimento  
di tempo di lavoro  
aggiuntivo e lavoro  
straordinario**

**35**

In linea di massima, ai fini del computo del tempo di lavoro è determinante la durata quotidiana convenuta del lavoro dei collaboratori.

**1.7 Misure di protezione speciali**

**36**

**Giovani**

<sup>1</sup>Per giovani si intendono i collaboratori fino al compimento del 20° anno di età.

<sup>2</sup>Deve essere tenuto debitamente conto della salute dei giovani e in particolare si dovrà provvedere a che essi, durante lo svolgimento del lavoro, non si affatichino oltre misura.

<sup>3</sup>Non è consentito assumere giovani che non abbiano ancora compiuto il 15° anno di età. Gli stage di orientamento professionale non sono considerati come occupazione.

<sup>4</sup>I giovani che non abbiano ancora compiuto il 17° anno di età non possono essere occupati in orari compresi tra le ore 23.00 e le 5.00, salvo a scopo di formazione.

<sup>5</sup>Per formazione ai sensi del comma 4 si intendono i lavori svolti insieme a collaboratori definiti istruttori/istruttrici.

<sup>6</sup>Per lavoro a scopo di formazione non si intende lo svolgimento autonomo di turni regolari né di turni supplementari o di rinforzo da parte di giovani.

<sup>7</sup>I giovani possono essere impiegati autonomamente nel servizio di manovra o di scorta ai treni solo a partire dal compimento del 18° anno di età.

## 1.8 Disposizioni penali

### 37

#### Responsabilità penale

<sup>1</sup>All'interno di BLS la responsabilità di vigilare sull'applicazione delle disposizioni sancite dalla LDL e dalla relativa OLDL fa capo all'UO Personale.

<sup>2</sup>I collaboratori che nell'espletamento della loro funzione hanno agito o avrebbero dovuto agire per BLS sono passibili di pena qualora violino in maniera dolosa o colposa le disposizioni sancite nella LDL, nella OLDL o in una decisione basata sulle stesse ed emanata dall'autorità competente in materia di:

- a. durata del lavoro e del riposo,
- b. vacanze,
- c. protezione della salute e prevenzione degli infortuni,
- d. protezione speciale.

<sup>3</sup>I collaboratori sono passibili di pena qualora violino in maniera colposa o dolosa la LDL, la OLDL o una decisione basata sulle stesse ed emanata dall'autorità competente in materia di durata del lavoro e del riposo, protezione della salute e prevenzione degli infortuni.

## 1.9 Eccezioni per servizi di costruzione

### 38

#### Durata del lavoro

In caso di passaggio dal lavoro diurno a quello notturno, oltre alle condizioni di cui al numero 6 comma 6, possono essere previsti turni di servizio con durata inferiore a sei ore.

### 39

#### Estensione della durata massima del lavoro

In deroga al numero 6 comma 5, il tempo di lavoro medio di nove ore su sette giorni di lavoro consecutivi può essere superato nei primi 28 giorni su un periodo di 56 giorni, in caso di carico di lavoro straordinario, se:

- a. i collaboratori sono stati informati con cinque giorni di anticipo;
- b. non viene superata la durata massima del lavoro giornaliero nell'ambito di un turno di servizio di dieci ore; e

c. sono assegnati un giorno di compensazione e un giorno di riposo dopo ogni cinque giorni lavorativi.

Il tempo di lavoro prestato oltre il tempo di lavoro medio di nove ore su sette giorni di lavoro consecutivi è considerato lavoro straordinario. Esso deve essere compensato entro i successivi 28 giorni con tempo libero della stessa durata, al termine del carico di lavoro straordinario.

#### 40

### **Superamento della durata massima del lavoro**

Nel caso in cui, per motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, si renda necessario superare di due ore la durata massima del lavoro fissata al numero 6 comma 5, il periodo per la necessaria compensazione richiesta con tempo libero può essere esteso a sette giorni lavorativi.

#### 41

### **Turno di riposo**

Nei servizi di costruzione, il turno di riposo al di fuori dei passaggi, di cui al numero 14 comma 2 lettera a, può essere ridotto una volta fino a dieci ore tra due giorni liberi, previo accordo con i collaboratori interessati o la loro rappresentanza.

#### 42

### **Lavoro notturno**

Per i lavori di costruzione e della relativa manutenzione che, per motivi di servizio, possono essere eseguiti soltanto di notte, il lavoro notturno può essere assegnato, in via eccezionale e in deroga al numero 16 comma 2, in più di 15 giorni nell'arco di 28 giorni se:

- a. vengono assegnati contestualmente un giorno di riposo e un giorno di compensazione la settimana;
- b. i collaboratori vengono informati, con un preavviso minimo di tre settimane prima del primo turno di servizio notturno, circa l'inizio e la fine prevista del lavoro notturno prolungato; e
- c. nei 14 giorni successivi al lavoro notturno prolungato, non viene assegnato più alcun lavoro notturno.

#### 43

### **Assegnazione dei giorni di riposo e di compensazione**

<sup>1</sup>Oltre a quanto previsto al numero 20, ai collaboratori viene assegnato almeno un fine settimana libero al mese, costituito dall'intero sabato e dall'intera domenica. Inoltre,

- a. durante il periodo di costruzione, dal 1° marzo al 31 ottobre, possono esserci al massimo cinque domeniche civili
  - b. fuori del periodo di costruzione, al massimo tre domeniche civili
- con lavoro ripartito tra due fine settimana liberi.

<sup>2</sup>Per i collaboratori nel servizio di costruzione, che lavorano regolarmente alla manutenzione della galleria di base del Lötschberg, il numero delle domeniche di riposo può essere ridotto da 20 a 12, previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti e in deroga al numero 18 comma 3, a condizione che sia assegnato almeno un fine settimana libero, costituito dall'intero sabato e dall'intera domenica, per ogni mese civile.

### **1.10 Eccezioni per officine**

#### **44**

#### **Estensione della durata massima del lavoro**

In deroga al numero 6 comma 5, il tempo di lavoro medio di nove ore su sette giorni di lavoro consecutivi può essere superato nei primi 28 giorni su un periodo di 56 giorni, in caso di carico di lavoro straordinario, se:

- a. i collaboratori sono stati informati con cinque giorni di anticipo;
- b. non viene superata la durata massima del lavoro giornaliero nell'ambito di un turno di servizio di dieci ore; e
- c. sono assegnati un giorno di compensazione e un giorno di riposo dopo ogni cinque giorni lavorativi.

Il tempo di lavoro prestato oltre il tempo di lavoro medio di nove ore su sette giorni di lavoro consecutivi è considerato lavoro straordinario. Esso deve essere compensato entro i successivi 28 giorni con tempo libero della stessa durata, al termine del carico di lavoro straordinario.

### **1.11 Eccezioni per navigazione**

Sezione abrogato (cifre da 45 a 49)

**1.12 Eccezioni per personale addetto alle locomotive****50****Assegnazione delle pause**

In deroga al numero 11 comma 2, possono essere assegnate pause di almeno 30 minuti.

**51****Computo della pausa come tempo di lavoro**

In deroga al numero 14 comma 1, si applicano i seguenti supplementi per il tempo di pausa:

- a. 100 % per un tempo di pausa complessivo superiore a 70 minuti nell'ambito di un turno di servizio;
- b. 30 % per un tempo di pausa complessivo superiore a 60 minuti ma inferiore a 70 minuti al di fuori del luogo di servizio.

**52****Turno di riposo e durata del riposo nel giorno di riposo**

<sup>1</sup> Per personale addetto alle locomotive il turno di riposo di cui al numero 15 comma 2, è di almeno dieci ore.

<sup>2</sup> Per personale addetto alle locomotive la durata del riposo nel giorno di riposo di cui al numero 19 comma 1, è di almeno dieci ore.

**53****Lavoro notturno**

In deroga al numero 16 comma 2, il lavoro notturno non può essere assegnato per più di cinque volte consecutive. È consentito assegnare più di un'ora di lavoro notturno al massimo per quattro notti consecutive.

**54****Supplemento di tempo per lavori svolti di notte**

Per il lavoro svolto tra le 2.00 e le 6.00, oltre ai supplementi per il lavoro notturno di cui al numero 17 comma 1, viene corrisposto un supplemento di tempo pari al 10 %.

**55****Forfait di tempo**

<sup>1</sup> Per l'aggiornamento di piani orari e disposizioni, per il trattamento dei nastri del tachigrafo, per il rilascio delle schede di riparazione e per eventuali interrogazioni prima o dopo l'orario di lavoro

assegnato, viene concesso un forfait di tempo pari a nove minuti in aggiunta alla durata quotidiana del lavoro.

<sup>2</sup>I tempi necessari per compiere i tragitti che separano le singole parti delle stazioni ferroviarie, al fine di prendere in consegna o consegnare i treni durante un turno di servizio all'inizio o alla fine del lavoro, vengono computati al tempo di lavoro per ogni tragitto risultante dal piano di servizio. All'occorrenza il settore Produzione ferroviaria rileva, d'intesa con i collaboratori o la relativa rappresentanza, le distanze e i tempi di tragitto, provvedendo a comunicare le misurazioni ai collaboratori.

### **1.13 Eccezioni per personale addetto ai treni e al servizio di sicurezza**

#### **56**

<sup>1</sup>Per i collaboratori addetti al servizio di sicurezza e il personale di scorta ai treni, impiegati per il trasporto di persone a manifestazioni sportive, possono essere conclusi accordi scritti con la rappresentanza dei collaboratori in base ai quali:

- a. la durata ininterrotta del lavoro ai sensi del numero 13 comma 4, può essere estesa da cinque a un massimo di sette ore;
- b. la durata massima del lavoro nell'ambito di un turno di servizio ai sensi del numero 6 comma 5, può essere estesa da dieci a un massimo di 14½ ore; essa non può tuttavia superare complessivamente le 72 ore nell'arco di sette giorni lavorativi consecutivi;
- c. il turno di servizio ai sensi del numero 10 comma 3, può essere prolungato una volta tra due giorni liberi da 13 a un massimo di 15 ore.

Per questi servizi è previsto un supplemento del 100% per il tempo di pausa.

<sup>2</sup>Per gli organi di sicurezza impiegati in occasione di eventi di rilievo per garantire d'ordine pubblico e l'accesso all'area ferroviaria nonché la protezione delle persone, in otto giorni lavorativi per anno civile è possibile quanto segue:

**Estensione della durata massima del lavoro**

**5.1**

- a. la durata massima giornaliera del lavoro in un turno di servizio di dieci ore, ai sensi del numero 6 comma 5, può essere esteso di altre quattro ore al massimo di tempo di viaggio senza prestazione lavorativa; la compensazione avviene ai sensi del numero 8 comma 2;
- b. il turno di servizio può essere esteso da 12 a 15 ore al massimo. Con la rappresentanza dei collaboratori si concorda quali eventi di rilievo rientrano in questo articolo.

**57****Assegnazione delle pause**

In deroga al numero 11 comma 2, possono essere assegnate pause di almeno 30 minuti.

**58****Computo della pausa come tempo di lavoro**

In deroga al numero 14 comma 1, si applicano i seguenti supplementi per il tempo di pausa:

- a. 100 % per un tempo di pausa complessivo superiore a 70 minuti nell'ambito di un turno di servizio;
- b. 30 % per un tempo di pausa complessivo superiore a 60 minuti ma inferiore a 70 minuti al di fuori del luogo di servizio.

**59****Forfait di tempo**

<sup>1</sup> Per l'aggiornamento di piani orari e disposizioni, per l'emissione di notifiche di irregolarità, per i lavori preparatori e correttivi agli apparecchi del personale addetto ai treni nonché per eventuali interrogazioni prima o dopo l'orario di lavoro assegnato, viene concesso un forfait di tempo pari a nove minuti in aggiunta alla durata quotidiana del lavoro.

<sup>2</sup> I tempi necessari per compiere i tragitti che separano le singole parti delle stazioni ferroviarie, al fine di prendere in consegna o consegnare i treni durante un turno di servizio all'inizio o alla fine del lavoro, vengono computati al tempo di lavoro per ogni tragitto risultante dal piano di servizio. All'occorrenza il settore preposto rileva, d'intesa con i collaboratori o la relativa rappresentanza, le distanze e i tempi di tragitto, provvedendo a comunicare le misurazioni ai collaboratori.

**1.14 Altre categorie di collaboratori****60****Collaboratori con occupazione marginale nel servizio operativo**

Per i collaboratori di cui al numero 3 comma 4, vale quanto segue:

- a. Il turno di riposo prima dell'inizio del turno di servizio con impiego nel servizio operativo deve durare almeno 12 ore.
- b. In particolare, nel giorno lavorativo dell'impiego nel servizio operativo devono essere osservate le seguenti disposizioni:
  1. numero 6 e segg. sulla durata massima del lavoro nei singoli turni di servizio
  2. numero 10 sul turno di servizio
  3. numero 11 e segg. sulle pause e le interruzioni del lavoro
- c. Le ulteriori disposizioni del presente allegato si applicano per analogia.

**61****Collaboratori soggetti alla LL**

Per i collaboratori soggetti alla LL, indipendentemente dalle disposizioni della LL, vale quanto segue:

- a. Vacanze: diritto ai sensi del CCL numero 54
- b. Riduzione delle vacanze: calcolata ai sensi del CCL numero 55
- c. Durata annuale del lavoro: in base al CCL numero 53
- d. Durata massima del lavoro giornaliero: 12 ore; è opportuno evitare tempi di lavoro giornalieri regolarmente superiori a dieci ore
- e. Pause: in caso di giornata lavorativa superiore a cinque ore, deve essere effettuata una pausa di almeno 30 minuti
- f. Lavoro straordinario: tempo di lavoro richiesto o autorizzato superiore alle 45 ore settimanali
- g. Lavoro serale: il lavoro serale richiesto (dalle 20.00 alle 23.00) è soggetto all'approvazione dei collaboratori
- h. Lavoro notturno: il tempo di lavoro dal lunedì al sabato dalle ore 0.00 alle 6.00 e dalle 23.00 alle 24.00
- i. Lavoro domenicale: il tempo di lavoro di domenica dalle ore 0.00 alle 24.00

## 5.2 Congedo

### 1

**Fondamento** Il presente allegato si fonda sul numero 57 del CCL.

### 2.1 Congedo retribuito

### 2

#### Principi

<sup>1</sup>La durata del congedo corrisponde in genere al tempo necessario alla partecipazione a un dato evento o all'adempimento di un'incombenza. Una giornata di congedo retribuito viene computata come pari a 492 minuti.

<sup>2</sup>Il/la collaboratore/collaboratrice che intende adempiere a obblighi che potrebbero implicare la concessione di diversi congedi nel corso dell'anno, siano essi della durata di ore o di giorni, sarà tenuto/a a chiarire in anticipo la questione della concessione dei congedi con l'ufficio preposto.

<sup>3</sup>Il congedo viene concesso tenendo debitamente conto del motivo, ove e nella misura in cui il lavoro lo consenta.

<sup>4</sup>Le domande di congedo vanno presentate per vie ufficiali, per iscritto e accompagnate da un relativo documento di prova, come ad esempio un invito.

<sup>5</sup>I figliastri e i figli in affidamento, i patrigni/le matrigne e i genitori affidatari, nonché i fratellastri/le sorellastre sono equiparati a figli, genitori e fratelli/sorelle.

### 3

#### Tipi di assenza

La BLS concede congedi retribuiti nei seguenti casi di assenza durante il normale orario di lavoro:

Motivo	Entità
Proprio matrimonio (anche seconde nozze)	1 giorno

Motivo	Entità
Per padri in caso di nascita di un proprio figlio (nascita gemellare inclusa)	<p>10 giorni entro 6 mesi dalla nascita</p> <p>altri 8 giorni previo accordo/ secondo le possibilità tra il superiore e il collaboratore entro 18 mesi dalla nascita (a giorni e in blocchi)</p>
Nascita di un proprio figlio (nascita gemellare inclusa)	1 giorno
<p>Morte di un parente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– In caso di decesso del/della coniuge, del/della partner (anche omosessuale), di genitori o di figli</li> <li>– In caso di decesso di nonni, compresi quelli del/della partner/coniuge, suoceri, bisnonni, fratelli/sorelle, cognati/cognate, nuore/generi, nipoti e pronipoti, zie o zii</li> </ul>	<p>fino a 3 giorni</p> <p>1 giorno</p>

Motivo	Entità
<p>Assenza per motivi familiari come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– cura di un membro della propria famiglia (del/ della coniuge, del/della partner nella stessa economia domestica) a causa di un incidente o di un improvvisa malattia grave,</li> <li>– presenza al capezzale di una persona in punto di morte appartenente alla propria famiglia,</li> <li>– cura/assistenza ai propri figli o ai figli che vivono nella stessa economia domestica fino ai 15 anni d'età, a condizione che l'assistenza sia prestata personalmente dal collaboratore o dalla collaboratrice poiché non è disponibile alcun aiuto esterno. Il collaboratore o la collaboratrice sono tenuti a ricorrere al più presto a un'assistenza esterna ragionevole, in modo da poter riprendere il lavoro. Su richiesta di BLS occorre presentare un certificato medico.</li> </ul>	<p>il tempo necessario fino a 3 giorni</p>
<p>Per la presentazione di candidature a posti di lavoro</p>	<p>il tempo necessario dimostrato</p>
<p>Per cambio di abitazione/trasloco in alloggio non ammobiliato</p>	<p>1 giorno per anno civile</p>
<p>Adempimento di incarichi pubblici</p>	<p>In accordo con l'UO Personale fino a massimo 15 giorni per anno civile</p>
<p>Per i collaboratori in veste di delegati del personale o di un'associazione del personale invitati a colloqui con una rappresentanza aziendale.</p>	<p>Il tempo necessario</p>
<p>Per i collaboratori che in qualità di delegati o membri del Consiglio di fondazione della previdenza sociale della BLS partecipano alle relative riunioni o assemblee.</p>	<p>il tempo necessario, massimo 8.2 ore al giorno</p>

Motivo	Entità
Per il 25° anno di servizio Per il 40° anno di servizio	½ giorno 1 giorno
Per il reclutamento, esami professionali militari e il proscioglimento dal servizio militare obbligatorio.	Il tempo necessario
Per esercitazioni e corsi obbligatori dei pompieri	fino a 3 giorni per anno civile
Per la partecipazione alle manifestazioni per il 1° maggio che si tengono nelle vicinanze	il tempo necessario
Per il lavoro nelle associazioni del personale la BLS fornisce ai sindacati il numero convenuto di assegni di congedo.	–
Unione sportiva svizzera dei trasporti pubblici (USFS)	L'UO Personale decide su relativa domanda
Unione Artistico e Intellettuale dei Ferrovieri Svizzeri (VKES)	L'UO Personale decide su relativa domanda
Per la partecipazione a eventi formativi delle associazioni del personale L'UO Personale decide su relativa domanda. L'UO Personale decide su domanda delle associazioni del personale quali corsi diano diritto al congedo. Vengono considerate le seguenti organizzazioni: a. Istituto di formazione ARC (Travail Suisse) b. Movendo – Istituto di formazione dei sindacati c. Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG) d. Sindacato del personale dei trasporti (SEV) e. transfair f. Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti (VSLF)	fino a 5 giorni in due anni civili

Motivo	Entità
Gioventù + Sport (G+S)	L'UO Personale decide su relativa domanda

#### **Concessione posticipata**

#### **4**

<sup>1</sup>Qualora il congedo coincida con giorni liberi o di vacanza, il congedo richiesto verrà concesso posticipatamente nei seguenti casi:

- congedo per il proprio matrimonio,
- nascita di un proprio figlio,
- decesso del/della coniuge, del/della partner (anche omosessuale), dei genitori o dei figli, decesso di parenti nel caso in cui il/la collaboratore/collaboratrice abbia l'obbligo di adempiere alle incombenze connesse al decesso,
- anniversari di servizio,
- colloqui con i rappresentanti dell'azienda.

<sup>2</sup>Se la partecipazione a un evento formativo delle associazioni di personale si tiene in un giorno di riposo o di compensazione assegnato dal lunedì al venerdì, questa giornata viene concessa posticipatamente come congedo retribuito.

<sup>3</sup>In tutti gli altri casi, i giorni in questione valgono come congedi percepiti e non vengono pertanto concessi posticipatamente.

### **2.2 Congedo non retribuito**

#### **5**

#### **Principi**

<sup>1</sup>Il congedo non retribuito viene concesso ove la situazione del personale e del lavoro lo consentano e ove ciò non arrechi pregiudizio alla BLS.

<sup>2</sup>Di regola, la durata del congedo non deve essere superiore a un anno; ove sussistano circostanze particolari possono essere stabilite deroghe in accordo con l'UO Personale.

<sup>3</sup>La BLS si fa carico dei contributi del datore di lavoro alla cassa pensione per i primi 30 giorni; a partire dal 31° giorno i contributi in questione sono a carico della persona in congedo.

**Congedo per attività  
extrascolastiche  
(Congedo per attività  
giovanili)**

**6**  
<sup>1</sup>I collaboratori che non abbiano ancora compiuto il 30° anno di età hanno diritto a massimo cinque giorni di congedo non retribuito per ciascun anno civile per svolgere attività giovanili extrascolastiche.

<sup>2</sup>Le attività in questione comprendono le mansioni svolte gratuitamente, nei limiti del lavoro giovanile e di natura direttiva, assistenziale o consultiva in un'organizzazione sociale o culturale.

**Scheda informativa**

**7**  
I punti chiave e le disposizioni più importanti sono riassunti in una scheda informativa reperibile presso l'UO Personale.

## 5.3 Salario

<b>Fondamenti</b>	<p><b>1</b> Il presente allegato si fonda sui numeri 61–66 del CCL.</p>
<b>Quota di funzione</b>	<p><b>2</b> A tutti i posti di lavoro viene assegnata una funzione in base a una valutazione analitica o sommaria di mansioni, requisiti e responsabilità. Le funzioni sono elencate in un piano di classificazione e associate ai livelli di funzione. Il livello di funzione è determinante ai fini della determinazione del salario. L'aumento in percentuale da un livello di funzione all'altro rimane fondamentalmente invariato.</p>
<b>Quota di prestazione</b>	<p><b>3</b> <sup>1</sup>Al momento dell'entrata nell'impresa viene definito il salario d'entrata. Tale quota viene adeguata in base al livello di adattamento in considerazione della durata dell'occupazione.</p> <p><sup>2</sup>La quota ha cinque livelli. Con il livello 5 viene raggiunto il 100% dell'intera quota di prestazione.</p> <p><sup>3</sup>Di regola il livello 5 viene raggiunto al più tardi dopo tre anni, a condizione che i requisiti del posto di lavoro siano stati soddisfatti.</p> <p><sup>4</sup>I requisiti dei posti di lavoro sono classificati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5 I requisiti del lavoro sono stati soddisfatti</li> <li>4 I requisiti del lavoro sono stati soddisfatti negli aspetti fondamentali</li> <li>3 I requisiti del lavoro sono stati appena soddisfatti</li> <li>2 I requisiti del lavoro sono stati soddisfatti solo in minima parte</li> <li>1 I requisiti del lavoro non sono stati soddisfatti</li> </ul> <p><sup>5</sup>Possono essere versati premi a titolo di riconoscimento di prestazioni eccezionali.</p>

**Quota di esperienza**

**4**

<sup>1</sup>La quota di esperienza è determinata dall'esperienza di vita e comprende quindi il livello di maturità del/della collaboratore/collaboratrice, che non necessariamente dipende dall'esercizio diretto della professione né dal lavoro svolto presso la BLS. Vengono tenuti in considerazione gli anni di vita compresi tra il 26° e il 40° anno di età.

<sup>2</sup>L'esperienza determina automaticamente, entro i limiti precedentemente determinati, un aumento del salario.

**Fattore di mercato**

**5**

<sup>1</sup>Il fattore di mercato si basa sul fatto che i salari iniziali variano nel confronto sul mercato. Tale fattore determina una correzione del valore della funzione al massimo fino all'età di 24 anni. Il fattore di mercato viene periodicamente verificato sulla base del confronto dei salari ed eventualmente adeguato.

<sup>2</sup>In presenza di un prosciugamento del mercato del lavoro, può essere aggiunto un supplemento di mercato per le funzioni o professioni interessate.

**Adeguamento del salario**

**6**

Le riduzioni individuali del salario risultanti dalla valutazione delle prestazioni verranno comunicate in anticipo per iscritto ai collaboratori interessati.

7

**Scala del salario  
aggiornata  
all'01.04.2024**

<b>Livello di funzione</b>	<b>Stipendio 100%</b> (età 40/livello di presta- zione 5)	<b>Livello di funzione</b>	<b>Stipendio 100%</b> (età 40/livello di presta- zione 5)
1	63'417	15	97'205
2	65'011	16	100'888
3	66'644	17	104'710
4	68'318	18	108'677
5	70'033	19	112'796
6	71'792	20	117'068
7	73'595	21	121'505
8	75'444	22	126'108
9	78'302	23	130'885
10	81'268	24	135'845
11	84'348	25	140'992
12	87'542	26	146'332
13	90'860	27	151'879
14	94'303	28	157'633

5.3

## 5.4 Indennità e rimborso spese

### 1

**Fondamento** Il presente allegato si fonda sui numeri 68–73 del CCL.

### 4.1 Premio di fedeltà

### 2

**Principi** <sup>1</sup> Sono computabili gli anni di servizio presso la BLS, la BLS Cargo SA o una filiale di cui la BLS detenga almeno il 50% della partecipazione.

<sup>2</sup> In caso di riassunzione vengono calcolati al massimo 15 anni di servizio come da comma 1.

<sup>3</sup> Gli anni di lavoro presso imprese ferroviarie svizzere e login (apprendistato escluso) vengono calcolati per metà o tutt'al più cumulati con quanto previsto al comma 2, tuttavia non più di 15 anni.

<sup>4</sup> Il termine per il versamento del premio di fedeltà è generalmente di cinque anni. Si distingue in base agli anni di diritto, al periodo di attesa e all'entità del diritto al premio di fedeltà. A seconda della situazione, si ha diritto a un primo premio di fedeltà a partire dal 3° anno e al massimo fino al 6° anno. Ulteriori dettagli sono stabiliti dalla relativa direttiva.

<sup>5</sup> Qualora il rapporto di lavoro venga sciolto per invalidità, vecchiaia o morte, può essere versata la sessantesima parte del premio di fedeltà:

- ai collaboratori,
- alla moglie o al marito superstite,
- al/alla partner (anche omosessuale) o
- ai figli minorenni
- per ciascun mese intero successivo al compimento del 15° anno di lavoro o successivo all'ultimo termine di maturazione.

<sup>6</sup>Nel computo del tempo determinante non rientrano eventuali periodi di apprendistato, comprese le seconde formazioni.

<sup>7</sup>In caso di scioglimento del rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli specificati al comma 5 non sussiste alcun diritto all'eventuale premio di fedeltà proporzionale. In caso di disdetta del rapporto di lavoro non sussiste fondamentalmente alcun diritto al premio di fedeltà.

<sup>8</sup>La BLS ha la facoltà di negare tale diritto a fronte di prestazioni insufficienti o condotta insoddisfacente; in tal caso essa provvederà a comunicarlo per iscritto ai collaboratori interessati.

### 3

#### **Conversione del premio di fedeltà in congedo retribuito**

<sup>1</sup>Nel caso in cui i collaboratori interessati preferiscano un congedo retribuito in luogo del premio di fedeltà o di una parte di esso, dovranno farne richiesta per il tramite dell'organo preposto al massimo entro i due mesi precedenti alla data di maturazione del premio di fedeltà. Il reparto interessato comunicherà ai collaboratori in questione, per il tramite dell'organo preposto, la sua decisione in merito alla conversione richiesta e provvederà altresì a informarne l'UO Personale.

<sup>2</sup>Ove sussistano ragioni particolari che in via eccezionale comportino la negazione di detta conversione, la decisione va motivata nella notifica. I collaboratori interessati hanno la possibilità di richiedere il riesame del caso facendo ricorso all'UO Personale. L'UO decide in ultima istanza.

<sup>3</sup>Il premio di fedeltà viene convertito in tempo come di seguito riportato:

- 10 anni corrispondono a 5 giorni,
- 15 anni corrispondono a 10 giorni,
- 20 anni corrispondono a 15 giorni,
- 25 anni e ogni ulteriore periodo di cinque anni corrispondono ciascuno a 20 giorni.

<sup>4</sup>I collaboratori richiedono di percepire il congedo in base alle loro esigenze presso l'organo preposto. Quest'ultimo deciderà in

considerazione della situazione del personale e dell'organizzazione del lavoro.

<sup>5</sup>Calcolo e termine per il percepimento:

- Il congedo può essere percepito entro cinque anni dalla relativa maturazione. Decorso tale termine l'eventuale congedo non percepito viene corrisposto in denaro. I collaboratori hanno facoltà di decidere in qualsiasi momento il pagamento del saldo residuo.
- Indipendentemente dal momento in cui viene eseguito il computo, ai fini del calcolo dell'importo è sempre determinante la data di maturazione del premio. Non sussiste alcun diritto alla corresponsione degli interessi.

<sup>6</sup>Malattia, infortunio, decesso:

- Il congedo viene interrotto in caso di malattia o infortunio. Tale interruzione ha inizio il giorno della notifica di malattia, fermo restando l'obbligo di presentare in ogni caso un certificato medico.
- Nel caso dei collaboratori che per motivi di salute non siano temporaneamente occupati per l'intera giornata, il congedo non deve essere assegnato in tale periodo, se non in caso di consenso. I giorni di congedo percepiti in tale periodo valgono come giorni interi.
- In caso di decesso del/della collaboratore/collaboratrice durante il periodo di percepimento del congedo la parte residua del premio fedeltà verrà versata ai superstiti.

### 4.2 Indennità

#### 4

#### Lavoro notturno

<sup>1</sup>Ai fini del calcolo dell'indennità per lavoro notturno è determinante l'ora effettiva di inizio e di fine del lavoro. In caso di pause di durata superiore a tre ore vengono calcolate soltanto tre ore. Le ore vengono sommate per ciascun turno di servizio.

<sup>2</sup>Ai fini del calcolo dell'indennità sono irrilevanti:

- i supplementi di tempo di qualunque tipo,

- la partecipazione attiva o passiva a corsi e la delegazione a manifestazioni senza prestazione di lavoro (compreso il tempo di viaggio).

<sup>3</sup>Anziché all'indennità ai sensi del CCL numero 69 comma 1, i collaboratori soggetti alla LL hanno diritto a un supplemento salariale del 25 %.

## 5

### Lavoro domenicale

<sup>1</sup>L'indennità per lavoro domenicale viene concessa per la durata del lavoro prestato nonché per i tempi di viaggio e di tragitto computabili.

<sup>2</sup>Ai fini del calcolo dell'indennità sono irrilevanti:

- gli altri supplementi di tempo,
- la partecipazione attiva o passiva a corsi.

<sup>3</sup>Anziché all'indennità ai sensi del CCL numero 69 comma 2, i collaboratori soggetti alla LL hanno diritto a un supplemento salariale del 50%.

## 6

### Lavori in galleria

L'indennità per i lavoro svolti in galleria viene concessa:

- per una permanenza di minimo tre ore ininterrotte all'interno di una galleria, o
- per una permanenza di cinque ore nell'ambito di un turno di lavoro in una o più gallerie, ove l'incarico preveda delle interruzioni.

5.4

## 4.3 Rimborso spese

### 7

#### Spese per vitto e pernottamento fuori sede

<sup>1</sup>L'importo per pasto è pari a Fr. 20.– e viene concesso:

- per assenza dalle ore 11.00 alle 14.00,
- per assenza dalle ore 18.00 alle 21.00.

<sup>2</sup>Il diritto di cui al comma 1 decade nel caso in cui non venga fatta alcuna pausa nell'arco di tempo indicato.

<sup>3</sup>Nel caso in cui i collaboratori provvedano di loro iniziativa al pasto, le spese verranno rimborsate nella misura di Fr. 13.50 («pranzo al sacco»).

<sup>4</sup>Ove la situazione in loco lo permetta, i collaboratori possono avvalersi gratuitamente della cucina mobile e ricevere un pasto principale completo, comprensivo di bevande analcoliche. In tale caso non sussiste alcun diritto supplementare all'indennità di cui al comma 1.

<sup>5</sup>I collaboratori dei gruppi del servizio Manutenzione Infrastruttura che non prestano interventi sulle linee di contatto hanno altresì diritto a un pasto principale sul luogo di lavoro come da comma 4.

<sup>6</sup>Per luogo di lavoro si intende l'intero territorio del comune in cui si trova il posto di lavoro dei collaboratori. In casi particolari, il luogo di lavoro può estendersi a diversi comuni.

<sup>7</sup>Ove i collaboratori debbano pernottare fuori sede, la BLS si fa carico delle relative spese. Di regola ciò avviene con fatturazione diretta alla BLS da parte della struttura alberghiera. In casi eccezionali le spese vengono rimborsate ai collaboratori dietro presentazione della relativa ricevuta.

<sup>8</sup>Ove la BLS o un soggetto terzo si faccia carico dei costi, i collaboratori non avranno alcun diritto al rimborso spese.

<sup>9</sup>Il rimborso spese del personale addetto alle locomotive e ai treni viene disciplinato al numero 12.

### **8**

#### **Rimborso di spese supplementari**

Ove i collaboratori debbano sostenere spese supplementari per lavori svolti al di fuori del luogo di lavoro che non siano regolate nelle precedenti disposizioni, tali spese supplementari potranno essere rimborsate dietro presentazione della relativa ricevuta.

**9****Rimborso spese per corsi, istruzioni di gruppo, visite o attività simili**

<sup>1</sup> I costi di vitto e alloggio di relatori/relatrici nonché dei partecipanti sono a carico della BLS.

<sup>2</sup> Per i corsi organizzati da parti terze valgono le disposizioni rese note con l'invito dall'organo che li ha disposti. I partecipanti ai corsi vanno informati con l'invito sui relativi diritti nonché sulla compensazione di eventuali spese.

**10****Utilizzo dell'automobile, rimborso in base al chilometraggio**

<sup>1</sup> Il rimborso delle spese relative a viaggi autorizzati connessi al lavoro e compiuti con l'automobile privata è pari a:

fino a 5'000 km/anno civile	Fr. –.60 per km,
da 5'001 a 10'000 km/anno civile	Fr. –.50 per km,
più di 10'000 km/anno civile	Fr. –.45 per km

<sup>2</sup> I viaggi privati con i veicoli della BLS vanno rimborsati da parte dei collaboratori che ne fanno uso. Ove l'utilizzo non serva esclusivamente a scopi privati (ad esempio trasporto di materiale sul posto di lavoro), gli importi di cui al comma 1 si riducono del 50%.

<sup>3</sup> I viaggi dal luogo di domicilio al luogo di lavoro valgono in linea di principio come viaggi privati.

**11****Spese di taxi per le collaboratrici**

Alle collaboratrici il cui lavoro termina dopo le ore 22 o comincia prima delle ore 5 e che non dispongono di mezzi di trasporto adeguati per compiere il viaggio dal luogo di domicilio a quello di lavoro o ritorno, verrà rimborsata la metà delle spese di taxi, tuttavia al massimo Fr. 15.– per viaggio.

**12****Rimborso spese del personale addetto ai treni e alle locomotive**

<sup>1</sup> Le spese del personale addetto ai treni e alle locomotive vengono rimborsate con un importo forfettario. Tale importo è pari a Fr. 17.– per ciascun giorno di lavoro.

<sup>2</sup> In caso di assenza complessiva inferiore a quattro ore, l'importo viene dimezzato.

<sup>3</sup>In occasione di corsi o manifestazioni simili per cui non viene rimborsato il vitto, si applica l'importo di cui al comma 1.

## 5.5 Partecipazione aziendale

### 1

**Fondamento** Il presente allegato si fonda sui numeri 93–97 del CCL.

### 2

**Comitati** <sup>1</sup>Per l'adempimento di compiti specifici possono essere costituiti dei comitati permanenti oppure ad hoc in base alle necessità dei collaboratori.

<sup>2</sup>I comitati permanenti, la loro composizione e ulteriori dettagli sono specificati in una direttiva a parte. Le modifiche alla direttiva vengono elaborate d'intesa con le parti sociali. In merito alla costituzione di comitati ad hoc decide l'UO Personale su relativa domanda.

### 3

**Elezione dei membri dei comitati** <sup>1</sup>I membri vengono eletti come disposto al numero 95.

<sup>2</sup>I collaboratori oppure le parti sociali firmatarie del contratto possono avanzare proposte per l'elezione. Le proposte di elezione avanzate dai collaboratori devono essere confermate con la firma di almeno 15 aventi diritto di voto del gruppo interessato dall'elezione. Presso le sedi con meno di 45 collaboratori aventi diritto di voto, la proposta di elezione deve essere firmata da almeno un terzo del gruppo avente diritto di voto.

<sup>3</sup>I membri dei comitati permanenti vengono eletti per quattro anni. È possibile la rielezione. In caso di variazioni del personale (uscita, trasferimento) viene eletto un sostituto per il resto del mandato di quattro anni.

<sup>4</sup>Qualora in sede di elezione il numero dei candidati non sia superiore a quello dei mandati da assegnare, tali candidati verranno considerati eletti per tacito consenso.

- Ambiti della partecipazione**
- 4**
- <sup>1</sup>La partecipazione aziendale si riferisce alla preparazione in vista di decisioni in merito a questioni di interesse generale e fondamentali. Essa riguarda in particolare i seguenti ambiti:
- questioni specialistiche dei vari settori di lavoro,
  - nuovi metodi di lavoro e ausili tecnici, modifiche alle operazioni di lavoro, approvvigionamento di nuovi dispositivi, macchine,
  - formazione professionale e continua nonché sistemi di verifica,
  - misure relative alla prevenzione degli infortuni, alla sicurezza dell'esercizio e all'igiene, dispositivi di sicurezza/sistemi di segnalazione,
  - definizione di standard e norme per la strutturazione e l'allestimento dei posti di lavoro,
  - questioni locali concrete come progetti di costruzione, ecc.
- <sup>2</sup>Le attività relative al personale o al diritto del lavoro come classificazioni, promozioni, violazioni dei doveri di lavoro e di diligenza, lamenti, questioni di politica del personale e questioni strategiche dell'impresa sono oggetto del rapporto tra le parti sociali e pertanto escluse dalla valutazione dei comitati.
- Presidenza dei comitati**
- 5**
- I comitati eleggono un presidente tra le proprie file. Questi è incaricato di predisporre le attività in collaborazione con il reparto specialistico competente, di organizzare e dirigere gli incontri con il personale.
- Verbale**
- 6**
- <sup>1</sup>Le sedute dei comitati vengono verbalizzate. Il verbale funge da conferma degli accordi per i partecipanti e da mezzo per la comunicazione di informazioni agli organi e ai gruppi del personale interessati. Esso deve contenere possibilmente:
- un breve riassunto di orientamenti, discussioni e opinioni,
  - decisioni,
  - eventuali relazioni (come allegato al verbale).
- <sup>2</sup>Di regola il verbale viene redatto dal reparto specialistico competente.

- 7**  
**Documentazione dei membri dei comitati** L'UO Personale si adopererà per produrre una documentazione adeguata (direttive, relazioni, statistiche, ecc.) insieme ai settori aziendali e ai reparti consultando i membri dei comitati.
- 8**  
**Mansioni dei membri dei comitati**
- <sup>1</sup> I membri dei comitati fanno sì che nella trattazione delle questioni confluisca il parere più rappresentativo possibile basato su contatti e indagini condotte tra il personale da loro rappresentato.
- <sup>2</sup> I membri dei comitati assicurano la redazione di relazioni sulle attività e sulle questioni al vaglio dei comitati per i gruppi del personale da loro rappresentati.
- <sup>3</sup> Nell'esercizio dei propri diritti e dell'adempimento dei loro doveri le parti agiscono in base al principio della buona fede. Esse si prefiggono di raggiungere soluzioni ottimali per l'azienda sulla base di una valutazione oggettiva dei problemi presentati e delle conoscenze ed esperienze maturate nel proprio lavoro. In tale contesto esse esprimono il loro pensiero in modo libero e trasparente, secondo scienza e coscienza.
- <sup>4</sup> I membri dei comitati sono tenuti al riserbo nei confronti di terzi esterni all'azienda in merito alle questioni aziendali di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento del loro mandato ove detti terzi non siano incaricati di curare gli interessi dei collaboratori.
- 9**  
**Linee guida** Se necessario, i comitati e le commissioni elaboreranno delle linee guida relative a compiti e responsabilità.
- 10**  
**Durata del lavoro**
- <sup>1</sup> La durata del lavoro si basa sugli Allegati 1 e 2 del CCL.
- <sup>2</sup> Il rimborso spese si basa sull'Allegato 4 del CCL.

- Ulteriori prestazioni** **11** All'occorrenza, la BLS mette a disposizione locali, ausili e servizi amministrativi nella misura necessaria per l'attività dei comitati.
- Sintesi delle forme di partecipazione** **12** Per una migliore comprensione della partecipazione aziendale le forme di partecipazione e i contenuti sono differenziati come di seguito specificato. (Fondamento: numeri 93–97 del CCL; Allegato 5).

Termine	Definizione	Grado part. aziend.				Tema partenariato sociale
		Info	DEC	CD	PR	
<b>Durata del lavoro</b>						
Direttiva rilevante per la durata del lavoro	Regolamenti rilevanti per l'esercizio					X
Norme sulla durata del lavoro		X				
Modello durata del lavoro			X			
Piani di servizio			X	X <sup>1)</sup>		
Rotazione			X	X <sup>1)</sup>		
Tempi per tragitti			X			
<b>Questioni sociali</b>						
Regolamento abbigliamento da lavoro						X
Applicazione operativa abbigliamento da lavoro	- Assortimento - Punti/Tempi di utilizzo		X			
Possibilità di vitto			X			
Parcheggi per il personale			X			
<b>Partecipazione aziendale</b>						
Insediamiento commissioni specialistiche						X
Costituzione commissione specialistica					X	
Linee guida	Compiti e competenze della partecipazione aziendale			X		
<b>Norme/Aspetti generali</b>						
Norme specifiche per settore	- Nessun regolamento sulla durata del lavoro - Stabilire l'obbligatorietà per sistemi, applicazioni o settori - Norme rilevanti per il personale		X			
Istruzioni di lavoro	- Rilevanti per le attività - Rilevanti per i processi	X				
Informazioni in conform. al CCL		X				

Termine	Definizione	Grado part. aziend.				Tema partenariato sociale
		Info	DEC	CD	PR	
<b>Sviluppo del personale</b>						
Offerte di formazione	Formazione professionale e continua	X				
Formazione specialistica	Quando la formazione interessa in toto uno dei seguenti profili professionali		X			
Definizione profili professionali	- personale addetto alle locomotive - personale addetto ai treni - capi movimento (resp. circol. treni)		X			
Sistema di valutazione dei collaboratori						X
<b>Riorganizzazioni</b>						
Riorganizzazione/Ristrutturazione	Quando sono interessati interi UO/settore o più di 30 collaboratori. Le parti sociali e la BLS stabiliscono insieme l'organo della partecipazione sociale.					X
Progetti specialistici con effetti sul personale		X				
Informazione sui progetti rilevanti per il personale		X				
<b>Sicurezza sul lavoro e protezione della salute</b>						
Prevenzione degli infortuni			X			
Tutela della salute	- Allestimento del posto di lavoro - Operazioni		X			

<sup>1)</sup> Ove codecisione articolo CCL  
CD = codecisione

Info = informazione  
PR = propria responsabilità

DEC = diritto di essere consultati

## 5.6 Telelavoro a domicilio e lavoro presso gli hub<sup>1</sup>

### Principio e aspetti generali

**1**

<sup>1</sup> Il presente allegato si fonda sul CCL sezione 2, Diritti e doveri.

<sup>2</sup> Con le possibilità odierne, il lavoro al di fuori della sede aziendale è diventato un modello lavorativo comune in varie forme. I seguenti articoli stabiliscono le condizioni quadro per questo nuovo modello lavorativo.

<sup>3</sup> I dipendenti, i datori di lavoro e i superiori riconoscono i vantaggi del lavoro al di fuori della sede aziendale e tengono conto delle esigenze e degli interessi reciproci. In un dialogo congiunto, le parti coinvolte chiariscono eventuali problemi e consentono l'ottimizzazione individuale delle condizioni e delle prestazioni lavorative.

<sup>4</sup> In linea di principio, il lavoro al di fuori della sede aziendale è possibile se autorizzato dall'azienda. Se richiesto dall'azienda stessa è anche possibile, in via eccezionale, disporre attività lavorative individuali al di fuori della sede aziendale.

<sup>5</sup> I dipendenti che lavorano al di fuori della sede aziendale sono integrati nei processi lavorativi e nell'organizzazione del lavoro di BLS. Sono abituati a lavorare in autonomia e a prefissarsi obiettivi realistici per le loro attività quotidiane.

**2**

### Campo di applicazione

<sup>1</sup> Ove non diversamente disposto dal contratto individuale di lavoro, il presente allegato è vincolante per tutti i dipendenti soggetti al CCL.

<sup>2</sup> I collaboratori domiciliati all'estero sono esclusi dal campo di applicazione del presente allegato. In questi casi, il datore di lavoro

<sup>1</sup> Gli hub sono i cosiddetti co-working space (spazi di collaborazione) ubicati in diversi luoghi. Il loro scopo è ridurre il tuo tragitto fino al luogo di lavoro e offrirti l'opportunità di collaborare con colleghi di altri settori.

e il dipendente concordano per iscritto, caso per caso, i diritti e i doveri relativi al telelavoro a domicilio, in conformità al presente allegato. Né il datore di lavoro né il dipendente devono subire svantaggi eccessivi, come maggiori contributi per prestazioni sociali o maggiori oneri fiscali.

<sup>3</sup>In ogni caso, le disposizioni obbligatorie di diritto pubblico hanno la precedenza sul presente allegato, come nel caso di una pandemia.

<sup>4</sup>Il lavoro in viaggio, al di fuori di una postazione di lavoro, non è incluso nel presente regolamento.

### 3

#### **Definizione di «telelavoro a domicilio» e lavoro presso gli hub**

<sup>1</sup>Il termine «telelavoro a domicilio» utilizzato di seguito comprende tutte attività che il dipendente, in parte, in modo abituale o saltuario, svolge a casa propria. La postazione di telelavoro a domicilio è generalmente collegata alla sede aziendale attraverso mezzi di comunicazione elettronici.

<sup>2</sup>La postazione di telelavoro a domicilio si trova generalmente presso il domicilio del dipendente (CCL punto 26), sebbene quest'ultimo possa svolgere il proprio lavoro anche in un altro luogo al di fuori dei locali aziendali, in accordo con l'ufficio preposto. I requisiti di cui all'art. 6 devono essere tuttavia garantiti in ogni momento. Qualsiasi partecipazione ai costi è esclusa ai sensi dell'art. 7.

<sup>3</sup>Le postazioni di lavoro presso gli hub di BLS sono messe a disposizione dal datore di lavoro a titolo supplementare e temporaneo. L'utilizzo degli hub è volontario e soggetto per analogia alle seguenti disposizioni. Poiché gli hub garantiscono gli stessi standard della sede aziendale, è esclusa qualsiasi partecipazione ai costi da parte del datore di lavoro per il loro utilizzo.

### 4

#### **Entità e requisiti di base del telelavoro a domicilio**

<sup>1</sup>Il telelavoro a domicilio è, in linea di principio, volontario ed è considerato un modello lavorativo supplementare e/o tempora-

neo. I dipendenti non svolgono il telelavoro a domicilio a lungo termine. Restano salvi accordi divergenti in singoli casi.

<sup>2</sup>I dipendenti coordinano in anticipo il telelavoro a domicilio con l'ufficio preposto, il quale tiene conto dei desideri dei dipendenti stessi, ove possibile.

<sup>3</sup>In singoli casi giustificati, il datore di lavoro può disporre il telelavoro a domicilio per iscritto, se i requisiti di cui all'articolo 6 sono soddisfatti. Il rimborso spese deve essere disciplinato per iscritto ai sensi dell'articolo 8 capoverso 4.

<sup>4</sup>Non sussiste alcun diritto al telelavoro a domicilio.

## 5

### Reperibilità dei dipendenti

<sup>1</sup>In linea di principio, durante il telelavoro a domicilio i dipendenti devono essere raggiungibili analogamente a quando si trovano nella sede aziendale.

<sup>2</sup>I collaboratori e i superiori si accordano sulla reperibilità (telefono, mezzi di comunicazione elettronici) e sul flusso di comunicazione all'interno del team, rendendo il processo trasparente. In singoli casi è possibile stabilire regole speciali in merito alla reperibilità, come ad esempio gli orari di presenza obbligatoria, in accordo con l'ufficio preposto.

<sup>3</sup>Durante il telelavoro a domicilio, il datore di lavoro e i dipendenti tengono conto in ogni caso del regolamento concernente la durata del lavoro ai sensi del CCL punto 52 e segg. nonché delle disposizioni relative all'orario flessibile, in particolare del divieto di lavoro notturno e domenicale.

<sup>4</sup>Restano salve eventuali direttive separate ai sensi del CCL punto 70.

**Requisiti per  
l'allestimento della  
postazione di  
telelavoro a domicilio**

**6**

<sup>1</sup> Per il telelavoro a domicilio, i dipendenti devono soddisfare almeno i seguenti standard relativi alla loro attrezzatura privata:

- a. disporre di locali che consentano l'allestimento di una postazione di lavoro
- b. mobilio idoneo al lavoro in ergonomia
- c. altre attrezzature necessarie a livello individuale

<sup>2</sup> Se le attrezzature di cui al capoverso 1 non sono disponibili in ambito privato, i dipendenti contattano il loro ufficio preposto e cercano una soluzione individuale di comune accordo. In linea di principio, non sussiste alcun diritto di partecipazione ai costi.

<sup>3</sup> In singoli casi giustificati, il datore di lavoro può assumere i costi di attrezzature non ancora disponibili o partecipare a essi.

**7**

**Rimborso di  
dispositivi e  
materiale,  
connessione Internet**

<sup>1</sup> Se i requisiti di cui all'art. 6 sono soddisfatti, il datore di lavoro fornisce a proprie spese i dispositivi necessari presso la sede aziendale, di norma computer portatili o tablet, tastiera, mouse e cuffie. Per poter svolgere il telelavoro a domicilio, il datore di lavoro può incaricare i dipendenti di portare temporaneamente a casa i dispositivi portatili personali e gli accessori già forniti presso la sede aziendale.

<sup>2</sup> In caso di necessità speciale di dispositivi o accessori aggiuntivi, i dipendenti consultano l'ufficio preposto. BLS può assumere i costi o partecipare a essi.

<sup>3</sup> In accordo con il datore di lavoro, i dipendenti possono anche utilizzare dispositivi e accessori privati per il telelavoro a domicilio, come ad esempio schermi multipli. In questo caso, il datore di lavoro non assume alcun costo o costo accessorio per tali dispositivi, a eccezione delle spese ai sensi dell'art. 8. Devono essere rispettate le direttive IT di BLS.

<sup>4</sup>I dipendenti utilizzano la loro connessione Internet privata. Qualora ciò non sia possibile, BLS offre un'opzione di connessione Internet mobile.

## 8

### **Rimborso spese e partecipazione**

<sup>1</sup>Il rimborso spese è regolato dal CCL, allegato 4, sezione 4.3 (Rimborso spese). Il luogo in cui viene svolto il telelavoro a domicilio e l'utilizzo volontario dell'hub sono equiparati al luogo di lavoro.

<sup>2</sup>Le spese per il materiale di consumo (ad esempio cancelleria, carta o cartucce per stampanti) non sono considerate necessarie se il telelavoro a domicilio è richiesto dal dipendente e, in linea di principio, non vengono rimborsate separatamente.

<sup>3</sup>Tutti i dipendenti dispongono di un luogo di lavoro presso un edificio di BLS. Per questi motivi, non è prevista alcuna partecipazione ai costi di utilizzo dell'accesso privato a Internet o di attrezzature da ufficio private.

<sup>4</sup>Tuttavia, se il datore di lavoro dispone per iscritto in via eccezionale il telelavoro a domicilio, egli sostiene le spese necessarie ai sensi dell'art. 327a del CO. Tutte le spese necessarie per l'esecuzione del lavoro devono essere registrate insieme per iscritto e rimborsate al dipendente dal datore di lavoro.

## 9

### **Riservatezza e protezione dei dati**

<sup>1</sup>Le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati ai sensi del CCL punto 41 e della legge federale sulla protezione dei dati del 19 giugno 1992 si applicano anche al telelavoro a domicilio.

<sup>2</sup>I dipendenti garantiscono il rispetto delle norme, in particolare delle direttive IT di BLS e del codice etico BLS, anche nel telelavoro a domicilio.

**Responsabilità e prevenzione degli infortuni**

**10**

<sup>1</sup>Le attrezzature di lavoro private utilizzate dai dipendenti per il telelavoro a domicilio non sono assicurate dal datore di lavoro. I dipendenti sono responsabili della stipula di un'eventuale assicurazione (es. assicurazione mobilia domestica).

<sup>2</sup>L'assicurazione contro gli infortuni prevista dalla legge ai sensi del CCL punto 75 si applica anche al telelavoro a domicilio.

**Entrata in vigore e disposizioni transitorie**

**11**

<sup>1</sup>Il presente regolamento entra in vigore il 1° agosto 2021 ed è considerato parte integrante del CCL di ottobre 2018 (in vigore dal 9 dicembre 2018).

<sup>2</sup>Le parti contraenti provvedono affinché i dipendenti interessati prendano conoscenza del presente regolamento.

<sup>3</sup>I precedenti accordi individuali sul telelavoro a domicilio sono adeguati senza indugio al regolamento attuale.





**BLS SA**

UO Personale  
Genfergasse 11  
CH-3001 Berna

Giugno 2024