

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
(CCL)

tra

Autolinee Bleniesi SA
(datore di lavoro)

e

SEV e
OCST
(rappresentanti del personale)

Indice

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Finalità	4
2. Campo d'applicazione	4
3. Sottomissione al contratto collettivo di lavoro	4
4. Rispetto nei confronti del personale sindacalizzato	4
5. Collaborazione delle parti contraenti	4
6. Adeguamento degli stipendi	5
7. Negoziati durante la durata di validità del CCL	5
8. Contributo alle spese di applicazione	5

DISPOSIZIONI NORMATIVE

A) Natura giuridica, termine e disdetta dei rapporti di lavoro

9. Natura giuridica del rapporto di lavoro	5
10. Assunzione	5
11. Periodo di prova	6
12. Fine del rapporto di lavoro	6
13. Pensionamento	6
14. Pensionamento anticipato	6
15. Disdetta	6
16. Licenziamento dopo il periodo di prova	7
17. Disdetta immediata del rapporto di lavoro	7
18. Protezione contro il licenziamento	7
19. Disdetta abusiva	7
20. Attestato di lavoro	7

B) Principi

21. Protezione della personalità	7
22. Parità fra donne e uomini	8
23. Perfezionamento professionale	8
24. Sicurezza sul posto di lavoro e protezione della salute	8

C) Contegno e responsabilità

25. Obbligo di diligenza e di lealtà	8
26. Contegno durante il lavoro	9
27. Obbligo di discrezione	9
28. Udienze	9
29. Regali e altri profitti di valore	9
30. Oggetti trovati	9
31. Responsabilità civile	9
32. Provvedimenti in caso di violazione degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro o comportamento insoddisfacente	10
33. Attribuzione di un'altra attività	10
34. Occupazioni accessorie	10
35. Cariche pubbliche	10
36. Vestiario professionale	10

D) Durata del lavoro

37. Basi giuridiche	11
---------------------	----

38. Base di calcolo	11
39. Tempo di lavoro annuo	11
40. Giorni liberi	11
41. Durata del lavoro	12
42. Durata minima di un turno	12
43. Lavoro straordinario	12
44. Conto del tempo	12
45. Vacanze	13
46. Congedi straordinari	13
47. Congedo non pagato	14
48. Assenze di breve durata	14
49. Congedo e retribuzione in caso di maternità	14

E) Salario e assegni

50. Salario	14
51. Scala dei salari	14
52. Salario iniziale	15
53. Evoluzione del salario	15
54. Premio di fedeltà	15
55. Diritto al salario in caso di malattia	15
56. Diritto al salario in caso di infortunio professionale o di malattia professionale	16
57. Diritto al salario in caso di servizio militare e protezione civile	16
58. Diritto al salario in caso di morte	16
59. Morte a seguito di infortunio o di malattia professionale	16
60. Assicurazione cose	16
61. Assegni per figli	17
62. Indennità e assegni diverse	17

DISPOSIZIONI FINALI

63. Natura giuridica degli allegati	17
64. Entrata in vigore, durata di validità e disdetta del CCL	17

ALLEGATI

1. Classificazione salariale
2. Indennità e assegni diversi
3. Articoli del Codice delle Obbligazioni citati nel CCL
4. Regolamento della commissione del personale

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Finalità

Con il presente CCL le parti contraenti si propongono di:

- offrire al personale condizioni d'impiego e di lavoro attrattive;
- favorire lo sviluppo dell'azienda, preservando e promuovendo buone relazioni con il proprio personale;
- rafforzare la collaborazione fra le parti sociali;
- trovare soluzioni nel quadro della partecipazione sociale in caso di divergenze d'opinione.

2. Campo d'applicazione

¹ Il presente CCL (con i relativi allegati) definisce i rapporti di lavoro dei collaboratori delle Autolinee Bleniesi occupati sia a tempo pieno, sia a tempo parziale, per una durata determinata o indeterminata.

² Il CCL si applica anche alle persone in formazione; restano riservate le disposizioni della Legge federale sulla formazione professionale (LFPr).

3. Sottomissione al contratto collettivo di lavoro

¹ Per i collaboratori che non sono affiliati ad una delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto, la conferma di ricevimento del CCL conta come accettazione ai sensi dell'articolo 356 b, cpv. 1 del CO.

² Le parti contraenti danno il loro assenso, ai sensi dell'art. 356 b, cpv. 1 del CO, ad ogni futuro assoggettamento di collaboratori al contratto.

4. Rispetto nei confronti del personale sindacalizzato

¹ L'impresa informa i nuovi collaboratori assunti dell'esistenza delle associazioni del personale e dà a queste la possibilità di presentarsi ufficialmente sul posto di lavoro.

² L'impresa riconosce il diritto del personale di farsi rappresentare dai sindacati.

5. Collaborazione delle parti contraenti

¹ Conformemente all'obiettivo del presente contratto, le parti contraenti promuovono una collaborazione basata sulle regole della buona fede.

² Esse statuiscono su tutte le questioni di interesse comune; a questo scopo esse si incontrano secondo le necessità, ma almeno una volta all'anno.

³ Le parti contraenti garantiscono la disponibilità a dare regolarmente informazioni in merito alla situazione economica e all'evoluzione dei risultati dell'impresa.

⁴ Le parti contraenti si scambiano per tempo informazioni aventi per oggetto i provvedimenti con ripercussioni sulla politica del personale e i cambiamenti decisi in seno all'impresa. In caso di modifiche delle condizioni d'impiego, il termine d'informazione è di almeno tre mesi. L'informazione alle persone interessate deve avvenire in forma scritta.

⁵ Le parti contraenti promuovono la partecipazione del personale nell'azienda riconoscendo il ruolo della commissione del personale. Il regolamento della commissione del personale è parte integrante del CCL. Ogni sua eventuale modifica è oggetto di trattative con i partner sociali.

⁶ Autolinee Bleniesi attua le misure di riorganizzazione e razionalizzazione vegliando che siano socialmente accettabili. In particolare essa si impegna a evitare licenziamenti. Qualora impreviste difficoltà economiche li rendessero inevitabili per oltre il 10% del personale, le Autolinee Bleniesi elaboreranno con i partner sociali un piano sociale adeguato.

6. Adeguamento degli stipendi

Gli stipendi saranno adeguati all'evoluzione del costo della vita, secondo quanto applicato al personale della Confederazione.

7. Negoziati durante la durata di validità del CCL

¹ Le parti contraenti si dichiarano disposte ad accogliere, durante il periodo di validità del contratto, proposte di modifica o completamento del CCL, ad esaminarle e, in buona fede, a cercare insieme soluzioni.

² Se non si giunge ad un accordo, resta valevole il presente CCL.

8. Contributo alle spese di applicazione

¹ I collaboratori che non appartengono a nessuna delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto o la cui quota di membro non viene detratta direttamente dal salario versano un contributo mensile alle spese di applicazione di 20 franchi. Chi è occupato a tempo parziale, lavorando meno del 50% paga mensilmente fr. 10.

² Il contributo alle spese di applicazione viene detratto direttamente dal salario e versato alla commissione del personale.

³ Il contributo alle spese di applicazione serve a coprire le spese derivanti dall'applicazione del CCL e dai provvedimenti per farlo valere, in particolare per la formazione e il perfezionamento dei membri della commissione del personale.

DISPOSIZIONI NORMATIVE

A. Natura giuridica, termine e disdetta dei rapporti di lavoro

9. Natura giuridica del rapporto di lavoro

¹ I rapporti di lavoro sono di diritto privato.

² Salvo disposizione contraria del presente contratto o dei contratti di lavoro individuali, sono applicabili le norme vigenti del CO, art. 319 sg.

10. Assunzione

¹ Il rapporto di lavoro con le Autolinee Bleniesi è stabilito con la firma di un contratto individuale di lavoro scritto. Di regola, i contratti di lavoro sono a tempo indeterminato, a meno che non prevedano una scadenza.

² La durata del rapporto di lavoro può essere limitata al massimo a tre anni; dopo 3 anni o se continua tacitamente dopo la scadenza della data pattuita, il rapporto di lavoro è considerato a tempo indeterminato.

³ Dopo il 2° rinnovo di un contratto a tempo determinato, esso diventa automaticamente a tempo indeterminato.

⁴ Il contratto di lavoro contempla: la descrizione del posto, il salario iniziale, il luogo di lavoro, il grado d'occupazione, la previdenza professionale, il fatto che il presente CCL è parte integrante del contratto di lavoro e che l'impiegato ne ha preso atto, come pure l'obbligo di pagare il contributo alle spese di applicazione.

⁵ Con il contratto di lavoro, i collaboratori ricevono il presente CCL e il regolamento della Cassa pensioni.

11. Periodo di prova

¹ Il periodo di prova non può superare i tre mesi.

² Dietro accordo reciproco si può rinunciare al periodo di prova.

12. Fine del rapporto di lavoro

¹ I rapporti di lavoro terminano senza disdetta:

- l'ultimo giorno del mese in cui è compiuto il 65° anno d'età o al momento del pensionamento;
- al termine della durata del contratto, se è stato stipulato a tempo determinato;
- in caso di morte.

² Ciascuna delle parti contraenti può far cessare il rapporto di lavoro:

- mediante disdetta regolare;
- con disdetta immediata per causa grave;
- con contratto risolutorio.

13. Pensionamento

¹ I rapporti di lavoro scadono senza disdetta al più tardi al momento in cui nasce il diritto a percepire la rendita AVS o al pensionamento anticipato in caso d'invalidità. Resta riservato il pensionamento anticipato.

² Per quanto attiene al pensionamento si applicano le disposizioni del regolamento della Cassa pensioni.

14. Pensionamento anticipato

Al personale con oltre 20 anni di attività nel settore, dei quali almeno gli ultimi 10 alle dipendenze delle Autolinee Bleniesi, viene concessa la possibilità di usufruire di un pensionamento anticipato a partire dal 62° anno di età.

La rendita ponte ammonta al 90% del rendita massima AVS (scala 44). In caso di occupazione a tempo parziale viene versata in proporzione al grado di occupazione

15. Disdetta

¹ Ciascuna delle parti contraenti può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini seguenti:

- durante il periodo di prova: 7 giorni, per la fine di una settimana del calendario civile;
- scaduto il periodo di prova: 1 mese, per la fine di un mese, durante il primo anno di lavoro
- 3 mesi, per la fine di un mese, dal secondo anno di lavoro.

² Se la disdetta è notificata mentre il collaboratore è in vacanza o in congedo, il termine di disdetta decorre solo dal primo giorno lavorativo che segue la fine della vacanza o del congedo.

³ La disdetta va notificata in forma scritta e deve giungere all'interessato al più tardi entro l'ultimo giorno del mese che precede il termine di disdetta.

⁴ Di comune accordo il termine di disdetta può essere abbreviato.

16. Licenziamento dopo il periodo di prova

¹ Dopo il periodo di prova valgono come motivi per la regolare disdetta del rapporto di lavoro da parte delle Autolinee Bleniesi:

- a. la trasgressione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. insufficienze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento;
- c. scarsa attitudine, idoneità carente o insufficiente disponibilità nello svolgere le mansioni concordate nel contratto di lavoro;
- d. mancanza di disponibilità a fare un altro lavoro ragionevolmente adeguato;

² Se le Autolinee Bleniesi sciolgono il rapporto di lavoro dopo il periodo di prova, la disdetta ordinaria secondo il punto 1, lettera b deve essere preceduta da una minaccia di licenziamento conforme all'art. 32 del presente CCL.

17. Disdetta immediata del rapporto di lavoro

¹ Resta riservata la disdetta senza preavviso del rapporto di lavoro per causa grave, ai sensi del CO, art. 337 e sg.

² E' considerata causa grave ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere dalla parte che dà la disdetta che abbia a continuare nel rapporto di lavoro.

Come tali possono essere considerate:

- la violazione grave e intenzionale degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- l'ubriachezza e il consumo di alcool e/o stupefacenti accertati durante lo svolgimento della guida professionale;
- il furto così come il fatto di accettare o sollecitare vantaggi ai sensi dell'art. 29 del presente CCL.

18. Protezione contro il licenziamento

Per la protezione contro il licenziamento valgono le disposizioni previste dall'art. 336c del CO.

19. Disdetta abusiva

La disdetta è abusiva se è stata data per i motivi indicati nell'art. 336 del CO.

20. Attestato di lavoro

¹ Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento un attestato di lavoro che dia informazioni sul genere e sulla durata del rapporto di lavoro, come pure sulle prestazioni e sul comportamento. Su richiesta esplicita del collaboratore, l'attestato deve limitarsi a dare informazioni sul genere e la durata del rapporto di lavoro.

B. Principi

21. Protezione della personalità

¹ Autolinee Bleniesi prende misure di protezione della personalità del proprio personale, in particolare quelle di prevenzione dal mobbing.

Esso provvede affinché il personale non subisca discriminazioni, in particolare a causa della cultura, della lingua, della fede religiosa o del modo di vivere.

² Per molestia morale e professionale (mobbing) si deve intendere ogni atteggiamento abusivo e unilaterale, ripetuto in modo continuato e oppressivo, in particolare con

comportamenti, parole, atti, gesti e scritti di natura tale da attentare alla personalità, alla dignità o alla salute di una persona, mettere in pericolo il suo lavoro, ottenere vantaggi professionali o degradare in modo manifesto il clima di lavoro.

³ Con molestie sessuali si deve intendere ogni comportamento inopportuno di natura sessuale o ogni altro comportamento fondato sull'appartenenza sessuale, lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro, in particolare il fatto di formulare minacce, promettere vantaggi, imporre costrizioni o esercitare pressioni di qualsiasi genere su una persona, con l'intento di ottenere da essa favori di natura sessuale.

22. Parità fra donne e uomini

¹ Autolinee Bleniesi s'impegna a promuovere la parità nei fatti, in particolare al momento dell'assunzione, della classificazione dei posti, della definizione delle condizioni di lavoro, della retribuzione, della formazione di base e continua, della promozione e della partecipazione negli organi decisionali.

² Attenzione particolare va data ai bisogni delle collaboratrici e dei collaboratori con obblighi familiari e di assistenza.

³ Il personale può sottoporre le questioni che rientrano nel campo della parità fra donne e uomini al giudizio dell'Ufficio cantonale di conciliazione.

23. Perfezionamento professionale

¹ Autolinee Bleniesi assume a proprio carico le spese per corsi di natura tecnica ordinati dal datore di lavoro o imposti da normative di legge. Il tempo dedicato alla formazione conta come tempo di lavoro.

24. Sicurezza sul posto di lavoro e protezione della salute

¹ In tutti i settori dell'azienda Autolinee Bleniesi adotta le misure necessarie per salvaguardare la vita e la salute del proprio personale. Attenzione particolare va data alle collaboratrici incinte o che allattano.

² Autolinee Bleniesi organizza adeguatamente i propri processi lavorativi agli obiettivi fissati e in conformità dei principi di ergonomia e di igiene del lavoro, al fine di evitare infortuni sul lavoro, malattie e un affaticamento eccessivo del personale.

³ Il personale osserva le disposizioni legali e quelle emanate dall'impresa in materia di salute e di prevenzione degli infortuni, in particolare utilizzando correttamente l'equipaggiamento di sicurezza e di protezione della salute che gli vengono messi a disposizione. Autolinee Bleniesi forma in modo corrispondente il proprio personale.

⁴ Nell'ambito del suo campo di attività, il personale coopera attivamente nelle questioni di sicurezza del lavoro e di protezione della salute. Questa cooperazione rientra fra le competenze della commissione del personale. Dal canto suo, il collaboratore che constata lacune in questi settori ne deve informare il proprio superiore diretto.

C. Contegno e responsabilità

25. Obbligo di diligenza e di lealtà

¹ Il collaboratore è tenuto a compiere di persona le mansioni che gli sono affidate, con la diligenza e l'efficacia richieste, salvaguardando gli interessi delle Autolinee Bleniesi.

² Nell'ambito della sua attività il collaboratore si impegna a rispettare e a promuovere i criteri di qualità dei servizi forniti alla clientela, secondo le norme emanate e comunicate dall'impresa.

³ Il collaboratore deve informare la direzione qualora sia chiamato a deporre come parte, testimone o esperto per constatazioni concernenti affari di servizio o di cui è venuto a conoscenza svolgendo la sua attività professionale.

⁴ In servizio e nel tempo libero i collaboratori terranno un comportamento corretto e dignitoso.

⁵ Il collaboratore che subisce il ritiro della patente di guida è obbligato ad annunciarlo immediatamente alla Direzione.

26. Contegno durante il lavoro

¹ Nell'ambito del suo lavoro, il collaboratore si attiene puntualmente agli obblighi derivanti dalle direttive che gli sono state impartite.

² Ogni dipendente deve iniziare il lavoro in uno stato mentale e fisico perfetto. In particolare è vietato presentarsi al lavoro sotto l'influsso di prodotti che possono modificare il suo comportamento e le sue reazioni, quali alcol, stupefacenti di diversa natura, prodotti farmaceutici utilizzati abusivamente. In caso di dubbi, la direzione può esigere accertamenti medici.

³ In generale, a tutti i collaboratori è proibito il consumo di bevande alcoliche durante gli orari di lavoro.

⁴ Il personale tenuto a svolgere compiti connessi con la sicurezza e la guida deve presentare un tasso di alcolemia nullo. Ciò presuppone in particolare il divieto di consumare bevande alcoliche durante il lavoro e nelle sei ore precedenti il suo inizio.

27. Obbligo di discrezione

¹ I collaboratori sono tenuti a mantenere il più assoluto riserbo nei confronti di terzi, in particolare con i media, in merito ad affari interni che, per loro natura o in virtù di prescrizioni particolari, devono restare segreti.

28. Udienze

¹ Ogni collaboratore ha il diritto di chiedere un colloquio con la direzione.

29. Regali e altri profitti di valore

¹ È vietato al collaboratore chiedere o farsi promettere, per sé o per altre persone, regali o profitti in natura o in denaro. Le offerte sotto forma di regali vanno segnalate immediatamente alla direzione, che stabilisce le regole al riguardo. Tale divieto non vale per gratificazioni di poca importanza.

30. Oggetti trovati

¹ Il collaboratore deve consegnare gli oggetti trovati sul territorio dell'azienda al servizio designato dalla direzione, senza che ne derivi alcun diritto ad una ricompensa.

31. Responsabilità civile

¹ L'azienda è responsabile civilmente nei confronti di terzi dei danni provocati dai suoi dipendenti con i mezzi aziendali nell'ambito dell'attività professionale.

² Il collaboratore risponde dei danni che ha causato all'azienda intenzionalmente o per grave negligenza; in quest'ultima evenienza fino a concorrenza del 10%, ma al massimo fr. 500 per sinistro. La direzione deve concedere all'impiegato ampia facoltà di giustificazione e difesa. Il collaboratore ha in ogni caso la possibilità di farsi assistere dai rappresentanti del personale o dalla Commissione del Personale.

³ L'azienda deve agire entro i tre mesi dal momento in cui è venuta a conoscenza del danno e del suo autore, pena la prescrizione. Entro questo termine, i diritti dell'azienda sussistono anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

32. Provvedimenti in caso di violazione degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro o comportamento insoddisfacente

¹ I motivi di una violazione agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, o di un comportamento insufficiente vanno chiariti nel corso di un colloquio con la persona interessata, la quale ha la possibilità di farsi assistere.

² Nell'ambito del colloquio possono essere prese le disposizioni seguenti:

- Conferma del colloquio con messa a verbale delle posizioni delle due parti.
- Richiamo scritto (o più richiami in caso di recidiva)
- Accordo scritto nel quale sono fissati i provvedimenti e gli obiettivi, con facoltà di licenziamento nel caso di mancato raggiungimento degli stessi.
- La minaccia di licenziamento decade dopo 6 mesi.

33. Attribuzione ad un'altra attività

¹ In caso di necessità un'attività diversa da quella convenuta nel contratto di lavoro e ragionevolmente esigibile può essere assegnata al collaboratore per un periodo transitorio. All'occorrenza si terrà conto nella misura del possibile della situazione personale del collaboratore.

² Il salario non cambia.

34. Occupazioni accessorie

¹ L'esercizio di un'occupazione accessoria a carattere lucrativo è proibito se

- gli interessi connessi con tale occupazione sono in conflitto con gli interessi legittimi delle Autolinee Bleniesi;
- lo svolgimento ordinato del lavoro non è garantito;
- ne soffre il lavoro svolto per le Autolinee Bleniesi.

² Devono essere rispettate le disposizioni della Legge sulla durata del lavoro (LDL) e relativa ordinanza (OLDL).

35. Cariche pubbliche

¹ Prima di candidarsi o accettare una carica pubblica, il collaboratore ne deve informare la direzione.

² L'esercizio di una carica pubblica è soggetto ad autorizzazione solo se coincide con gli orari di lavoro del collaboratore.

³ Quando deve assentarsi, il collaboratore informa per tempo la Direzione al fine di ottenere il necessario congedo. (Particolari Art. 47 presente CCL)

⁴ L'assenza deve limitarsi al tempo necessario allo spostamento e all'esercizio del mandato (calcolato in ore). Sono riservate le convenzioni particolari fra l'impresa e il collaboratore.

⁵ Il collaboratore non ha diritto di recuperare i giorni liberi o di vacanza che dedica allo svolgimento di una carica pubblica.

⁶ Un congedo pagato può essere pattuito per lo svolgimento di una carica pubblica e per attività di volontariato.

36. Vestiario professionale

¹ Il personale viaggiante presta servizio con il vestiario o divise fornite dall'azienda. Resta riservata la possibilità di specificare scelta ed uso in un regolamento interno. La Commissione del Personale deve essere consultata.

D. Durata del lavoro

37. Basi giuridiche

¹ Vanno rispettate le disposizioni della Legge sulla durata del lavoro (LDL), della sua ordinanza (OLDL) nonché le altre disposizioni di legge.

² Se le basi legali della LDL e della OLDL dovessero essere modificate, le parti contraenti dovranno trattare, come stabilito all'art. 7, le ripercussioni di tali modifiche sul CCL.

38. Base di calcolo

¹ La durata del lavoro giornaliera di riferimento per il personale amministrativo e di officina a tempo pieno è di 8 ore e 12'. Essa va rispettata nella media annua.

² La durata del lavoro giornaliera di riferimento per il personale d'esercizio è di 6 ore e 47'. Essa va rispettata nella media annua.

³ Per il personale a tempo parziale, il tempo di lavoro prestabilito è ridotto in rapporto al grado di occupazione.

⁴ Per il personale amministrativo e di officina occupato a tempo pieno fa stato la settimana regolare di 5 giorni.

39. Tempo di lavoro annuo

¹ La durata del lavoro dovuto all'anno viene calcolata moltiplicando i giorni di lavoro dovuti per la media del lavoro giornaliera di riferimento.

Per il personale a tempo pieno, essa corrisponde a:

- 2'050 ore negli anni con 365 giorni e 52 sabati, risp. negli anni con 366 giorni e 53 sabati;
- 2'042 ore negli anni con 365 giorni e 53 sabati;
- 2'058 ore negli anni con 366 giorni e 52 sabati.

² Autolinee Bleniesi assicura alle collaboratrici e ai collaboratori la possibilità di raggiungere il tempo annuo di lavoro prestabilito.

³ In caso di malattia, infortunio, di servizio obbligatorio, di sospensione del lavoro pagata e per assenze pagate che durano un giorno intero in conformità, viene conteggiata la durata del lavoro giornaliera di riferimento indicata secondo l'articolo 38. Per le giornate di formazione verranno riconosciute 8 e 12' ore più il tempo di viaggio necessario, se esso è superiore a quello relativo al tragitto domicilio – posto di lavoro.

40. Giorni liberi

¹ Oltre alle vacanze, il personale amministrativo ha diritto di essere libero nei giorni considerati festivi nel cantone

² Essi sono composti come segue:

- 64 giorni di riposo;
- più il numero effettivo di sabati contemplati nel calendario.

Il personale d'esercizio ha diritto ad almeno 64 giorni liberi all'anno, corrispondenti a 52 domeniche ed in media di 12 giorni festivi infrasettimanali, oltre ai giorni di compensazione derivanti dal superamento della durata media giornaliera di riferimento secondo l'art. 38.

³ Durante ogni mese civile vanno concessi almeno 2 coppie di giorni di libero o compensazione consecutivi, di cui un sabato e domenica.

⁴ I giorni di compensazione non usufruiti durante l'anno, verranno concessi sottoforma di vacanza l'anno successivo.

41. Durata del lavoro

¹ È considerato tempo di lavoro quello durante il quale la collaboratrice o il collaboratore è occupata/o nell'azienda.

Il luogo di servizio dei dipendenti corrisponde al luogo di stazionamento delle vetture: Biasca, Acquarossa e Olivone.

Ad ogni turno di servizio deve essere assegnato uno solo dei 3 luoghi di stazionamento delle vetture.

L'azienda si impegna a mettere a disposizione automobili di servizio per gli spostamenti interni.

² Sono inoltre conteggiati come tempo di lavoro:

- le ore di viaggio senza fornire nessuna prestazione, cioè il tempo necessario per spostarsi da un luogo di lavoro all'altro, all'interno di un turno di lavoro;
- I supplementi di tempo per pause secondo l'art. 17 OLDL.
- i seguenti supplementi per servizio notturno:
 - 10% per il lavoro svolto tra le ore 22 e le ore 24;
 - 30% per il lavoro eseguito fra le ore 24 e le ore 4 e per quello fatto tra le ore 4 e le ore 5, purché la collaboratrice o il collaboratore inizi a lavorare prima delle ore 4;
 - 40% anziché 30% a partire dall'anno civile nel quale la collaboratrice o il collaboratore compie 55 anni.

42. Durata minima di un turno

¹ Agli impiegati a tempo pieno possono essere assegnati turni inferiori alle 5.5 ore al massimo 5 giorni al mese.

43. Lavoro straordinario

¹ Il collaboratore può essere tenuto a compiere ore di lavoro straordinario nei limiti delle norme di legge vigenti.

² Di regola, il lavoro straordinario deve essere compensato con un periodo di tempo libero della stessa durata. Se la compensazione non può avvenire entro un congruo termine, il lavoro straordinario deve essere pagato. L'indennità corrisponde al salario aumentato del 25 per cento almeno. Durante un anno civile, possono essere remunerate in contanti 150 ore di straordinario al massimo.

³ Se il collaboratore esegue un turno festivo le eventuali ore supplementari saranno indennizzate con un supplemento, in tempo o in denaro a scelta del collaboratore, del 50%.

44. Conto del tempo

¹ Per il rilievo del tempo viene tenuto, per ciascuna collaboratrice e per ogni collaboratore, un conto personale.

² Il computo delle ore eseguite viene effettuato mensilmente e annualmente, comunicato e, se necessario, corretto.

45. Vacanze

¹ Per ogni anno civile, il collaboratore ha diritto alle vacanze come segue:

- apprendisti e giovani collaboratori fino a 20 anni compiuti: 6 settimane
- fino al termine dell'anno civile in cui compie 49 anni: 5 settimane
- dall'inizio dell'anno civile in cui compie 50 anni: 6 settimane
- dall'inizio dell'anno civile in cui compie 60 anni: 7 settimane

² Chi è occupato a tempo parziale ha diritto alle stesse vacanze di chi lo è a tempo pieno.

³ Il diritto alle vacanze in caso d'assunzione o di partenza nel corso dell'anno civile è calcolato pro rata, in modo proporzionale al periodo di attività, secondo la formula: numero di giorni di vacanza (diritto annuo) x periodo di attività in giorni: 365 (366). In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i giorni di vacanza di cui non si può beneficiare sono compensati in denaro. La conversione in denaro del diritto alle vacanze non è invece ammessa per chi resta.

⁴ Di norma, le vacanze vengono attribuite, nella misura del possibile, secondo le richieste del personale, compatibilmente con la necessità di garantire lo svolgimento normale del lavoro.

⁵ In linea di principio, le vacanze comprendono almeno due settimane consecutive.

⁶ Il saldo dei giorni di vacanza riportato dall'anno precedente va azzerato entro la fine di aprile dell'anno successivo. In casi giustificati, con il consenso della direzione aziendale, tale termine può essere prorogato.

⁷ Se la somma dei giorni interi di assenza dovuti a malattia, infortunio, congedo non pagato, servizio militare obbligatorio, servizio civile o di protezione civile comprende più di 90 giorni per anno civile, il diritto alle vacanze è ridotto proporzionalmente secondo la formula: numero di giorni di vacanza x (numero di giorni civili d'assenza - 90): 365 (366).

⁸ Se il periodo d'assenza dovuto a congedo non pagato supera i 30 giorni civili, la riduzione è calcolata secondo la formula: numero di giorni di vacanze x durata del congedo non pagato: 365 (366).

46. Congedi straordinari

¹ Le circostanze qui elencate danno diritto ad un congedo pagato come segue:

- Matrimonio di un collaboratore: 1 settimana;
- Nascita di un figlio: 10 giorni
- Decesso del coniuge, di un figlio, dei genitori: 3 giorni
- Decesso di fratelli o sorelle 2 giorni
- Decesso di nonni o nonne: 1 giorno

² Di comune accordo con l'azienda e compatibilmente con le esigenze del servizio potranno essere concessi i seguenti congedi che, a discrezione della direzione, potranno essere retribuiti:

- cambiamento di alloggio: 1 giorno.
- per decessi nell'ambito della sfera familiare (suoceri, cognati, generi o nuore): fino a 3 giorni
- 1 - 2 giorni per malattia grave di famiglia
- per attività militare o di protezione civile: il tempo necessario
- per presenziare ad udienze di tribunali, compresi gli interrogatori del giudice istruttore, concernenti affari di servizio: il tempo necessario
- per un'attività sindacale: 50 ore per ogni associazione del personale
- per partecipare a corsi di formazione sindacale: 6 giorni ogni 2 anni civili

- per la partecipazione a corsi di formazione come monitori di «Gioventù + Sport»: 6 giorni per anno civile
- per partecipare alle esequie di un dipendente dell'azienda, la decisione è presa secondo i casi
- per svolgere una carica pubblica: fino a 15 giorni per anno civile

³ Fatta eccezione per il congedo in caso di matrimonio, di nascita, di decesso di un congiunto, delle attività di cui al capoverso 2 se convalidate dalla cartolina IPG e di trasloco, il congedo è considerato preso se l'evento o la manifestazione che lo motivano coincidono con i giorni di riposo, di compensazione o di vacanza previsti dalla tabella di servizio.

⁴ I giorni di congedo pagati non sono assimilati ai giorni di assenza contemplati dall'art. 10.5 LDL e 14.6 OLDL. Essi non possono essere computati sui giorni di riposo fissati per legge.

47. Congedo non pagato

¹ Autolinee Bleniesi può accordare ai suoi impiegati periodi di congedo non pagato per una durata massima di un anno, a condizione che ciò non pregiudichi l'esercizio.

48. Assenze di breve durata

¹ Le questioni di natura privata devono essere regolate fuori degli orari di lavoro. Se una questione di natura privata ha come conseguenza un'assenza durante il tempo di lavoro, deve essere richiesta un'autorizzazione al superiore in linea gerarchica.

² Le visite dal medico o dal dentista, le convocazioni di un'autorità e le terapie seguite su prescrizione medica devono avvenire, in linea di principio, all'infuori degli orari di lavoro ma, in casi eccezionali e cioè per visite urgenti o specialistiche, la direzione è disponibile ad andare incontro alle richieste dei dipendenti.

49. Congedo e retribuzione in caso di maternità

¹ Per il parto la collaboratrice ha diritto a un congedo maternità pagato di 14 settimane durante il primo anno di lavoro e di 16 settimane a partire dal secondo anno.

² Se lo richiede, la collaboratrice può prendere fino a due mesi del suo congedo immediatamente prima del parto; il congedo comincia al più tardi al momento della nascita.

³ La direzione può inoltre accordare alla collaboratrice o al collaboratore un congedo non pagato di una durata massima di 12 mesi (congedo parentale). Restano riservate le necessità del servizio.

E. Salario e assegni

50. Salario

¹ Il diritto al salario comincia con l'entrata in servizio e termina alla fine del rapporto di lavoro.

² Il salario annuo è versato in 13 mensilità. I collaboratori ricevono mensilmente un rendiconto dettagliato della loro retribuzione e delle trattenute (salario, assegni, deduzioni ecc.). La 13^a mensilità viene versata con il salario di dicembre. Se il rapporto di lavoro termina nel corso dell'anno, la 13^a mensilità è corrisposta pro-rata con l'ultimo salario mensile.

51. Scala dei salari

¹ Il salario dei collaboratori è fissato in base alla seguente classificazione:

- Responsabile di servizio
- Sostituto responsabile di servizio

- Autista categoria D
- Meccanico
- Impiegato amministrativo
- Operaio tuttofare

La scala dei salari validi dal 1.1.2020 sono riportati nell'allegato 1

² Qualsiasi adattamento o modifica della scala dei salari o dei meccanismi salariali deve essere oggetto di trattative fra le parti contraenti.

³ La classe di salario attinente ad ogni posto è fissata dalla classifica delle funzioni.

⁴ Ogni funzione è oggetto di una descrizione del posto, nella quale sono indicati, fra l'altro, la designazione o il titolo, la posizione al livello gerarchico, le attività e le responsabilità che essa comporta.

⁵ Se il datore di lavoro dovesse avere la necessità di ricorrere a funzioni professionali non previste dalla scala dei salari, il loro inquadramento verrà definito tra le parti contraenti.

52. Salario iniziale

¹ Per quanto non sia convenuto altrimenti, il salario iniziale corrisponde almeno al minimo previsto per la funzione.

² Il salario iniziale può essere fissato ad un livello superiore, se lo giustificano determinate circostanze, quali:

- l'età e la situazione familiare;
- l'esperienza, le capacità e le conoscenze professionali, come pure la formazione acquisita all'interno dell'azienda o altrove.

53. Evoluzione del salario

¹ Il salario è aumentato il 1° gennaio di ogni anno per raggiungere il massimo della rispettiva classe di stipendio in 13 anni.

² La persona assunta nel corso dell'anno ottiene un aumento di salario secondo il capoverso 1, a condizione di aver iniziato l'attività prima del 30 giugno.

54. Premio di fedeltà

¹ Dopo 20 anni e successivamente ogni 5 anni alle dipendenze delle Autolinee Bleniesi o di un'altra azienda di trasporto pubblico, il collaboratore ha diritto ad un congedo pagato di 4 settimane.

² Dopo il 20° anno di servizio la suddetta gratifica sarà riconosciuta anche "pro rata temporis" al termine del rapporto d'impiego ad eccezione del caso di disdetta da parte del collaboratore o di licenziamento da parte delle Autolinee Bleniesi per motivi gravi. Tale gratifica viene versata per intero quando al compimento dell'anzianità di servizio non mancano più di tre mesi,

³ La gratifica può essere accordata, interamente o in parte e secondo intesa fra le parti, finanziariamente

55. Diritto al salario in caso di malattia

¹ In caso di malattia il dipendente ha diritto al salario al 100% per una durata massima di 720 giorni (compresi gli assegni per i figli).

² L'azienda assicura tutti i dipendenti per la perdita di guadagno in caso di malattia e si assume il relativo premio.

³ Le indennità versate dall'assicurazione spettano all'azienda sino a copertura dello stipendio corrisposto. Se esse sono superiori, la differenza spetta al dipendente.

⁴ L'azienda o l'assicurazione hanno la facoltà di far eseguire in ogni tempo visite di controllo da parte di un loro medico di fiducia.

56. Diritto al salario in caso di infortunio o di malattia professionale

¹ In caso di infortunio professionale e non professionale o di malattia professionale riconosciuti dalla SUVA, il dipendente ha diritto al salario al 100% (compresi gli assegni per i figli) a partire dal 1. giorno e per tutto il tempo dell'incapacità al lavoro.

² L'azienda assicura tutti i dipendenti contro le conseguenze degli infortuni professionali e non professionali, come pure delle malattie professionali, ai sensi della LAINF. I relativi premi sono a carico dell'azienda.

³ Le indennità versate dall'assicuratore Lainf spettano all'azienda sino a copertura dello stipendio corrisposto. Se esse sono superiori, la differenza spetta al dipendente.

57. Diritto al salario in caso di servizio militare e civile

1. Durante le assenze per scuola reclute, corsi di ripetizione obbligatori, servizi di protezione civile o corsi di formazione GS sottoposti all'IPG per un massimo di 6 giorni per anno civile, il dipendente ha diritto al salario al 100%.

2. Le indennità di legge per perdita di guadagno sono percepite dall'azienda.

3. In caso di richiesta di dispensa da un corso di ripetizione, se richiesto dall'azienda, la tassa militare viene pagata dall'azienda, con obbligo di restituzione in caso di recupero del servizio.

58. Diritto al salario in caso di morte

¹ Alla morte di un collaboratore, il salario è calcolato in base ai cpv. 2 a 4 del presente articolo.

² Se il defunto lascia un coniuge, un convivente, figli o altre persone nei cui confronti compiva un obbligo di assistenza, il datore di lavoro deve versare in più:

- un mese di salario dal giorno del decesso,
- due mesi di salario dal giorno del decesso se il rapporto di servizio durava da oltre 5 anni (CO art. 338/2),
- in caso di morte in servizio, il datore di lavoro versa due mesi di salario supplementari.

³ L'importo versato ai superstiti comprende anche gli assegni per i figli e la 13.a mensilità

59. Morte a seguito di infortunio professionale o di malattia professionale

¹ Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale (art. 7 LAINF) o di malattia professionale (art. 9 LAINF), Autolinee Bleniesi versa un contributo alle spese funerarie di fr. 2'500, a integrazione delle prestazioni della Suva.

60. Assicurazione cose

¹ Gli effetti personali del collaboratore sono assicurati dalle Autolinee Bleniesi contro i danni dovuti a incendio così come contro il furto con scasso, ma non contro il furto semplice. Spetta al collaboratore stipulare un'assicurazione che copra gli oggetti di valore personali e conservare in un luogo sicuro il proprio denaro.

61. Assegni per i figli

¹ Il collaboratore ha diritto agli assegni per i figli sulla base della relativa legislazione cantonale.

2 In aggiunta agli assegni cantonali l'azienda versa un importo di franchi 50. - mensili per ogni figlio beneficiario di assegni di base o di formazione.

62. Indennità e assegni diverse

¹ Il collaboratore ha diritto alle indennità, assegni diversi e al rimborso delle spese secondo l'allegato 2.

DISPOSIZIONI FINALI

63. Natura giuridica degli allegati

¹Gli allegati sono parte integrante del CCL.

64. Entrata in vigore, durata di validità e disdetta del CCL

¹ Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2020 ed è valido fino al 31 dicembre 2024. Si riterrà prolungato di anno in anno se non sarà disdetto mediante lettera raccomandata con un preavviso di 6 mesi.

Autolinee Bleniesi

Il direttore
Stefano Malingamba

Sindacato del personale dei trasporti SEV

Il Vicepresidente
Christian Fankhauser

Il Segretario sindacale
Angelo Stroppini

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese OCST (Segretariato regionale 3 valli)

Il Segretario Cantonale
Renato Ricciardi

Il Segretario Regionale
Marco Pellegrini