

CCL

Contratto collettivo di lavoro

stipulato tra la datrice di lavoro

 **SECURITRANS**
Public Transport Security AG

e le associazioni del personale

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


transfar
indipendente. coraggioso. personale.

Datore di lavoro

Securitrans

Public Transport Security SA
Bubenbergplatz 10, casella postale
3001 Berna

Rappresentanti del personale

SEV

Sindacato del personale dei trasporti
Steinerstrasse 35, casella postale
3000 Berna 6

transfair

Il sindacato
Hopfenweg 21, casella postale
3000 Berna 14

A**Disposizioni generali e norme di diritto delle obbligazioni****3**

01.	Scopo e natura giuridica	3
02.	Campo d'applicazione	3
03.	Libertà sindacale	3
04.	Collaborazione tra le parti contraenti	3
05.	Tribunale arbitrale	4
06.	Rispetto della pace del lavoro	4
07.	Trattative salariali	4
08.	Contributo alle spese di applicazione	5
09.	Trattative durante il periodo di validità del CCL	5

B**Disposizioni normative****7**

10.	Natura giuridica del rapporto di lavoro	7
11.	Assunzione e licenziamento	7
12.	Periodo di prova e disdetta	7
13.	Disdetta al termine del periodo di prova e protezione contro il licenziamento	7
14.	Pensionamento	8
15.	Parità tra donna e uomo	8
16.	Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	8
17.	Protezione della personalità e dei dati	9
18.	Formazione continua	9
19.	Obblighi generali delle collaboratrici e dei collaboratori	9
20.	Abiti da lavoro e equipaggiamento	10
21.	Orari di lavoro e vacanze	10
22.	Salario e indennità	14
23.	Continuazione della retribuzione	15
24.	Assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio	16
25.	Maternità	17
26.	Assegni familiari	17
27.	Cassa pensioni e cassa di risparmio	17
28.	Premio di fedeltà	17
29.	Godimento ulteriore del salario	18
30.	Partecipazione	18
31.	Facilitazioni di viaggio per il personale	18

C**Disposizioni generali finali e transitorie****19**

32.	Appendici e regolamenti	19
33.	Collaboratrici e collaboratori trasferiti	19
34.	Entrata in vigore, durata di validità e disdetta del CCL	20

Appendice	I	Sicurezza sui cantieri ferroviari	21
Appendice	II	Rinforzo squadra	23
Appendice	III	Sorveglianza speciale	25
Appendice	IV	Catene di funzioni	27
Appendice	V	Collaboratrici e collaboratori con salario orario	29
	I	Campo d'applicazione	29
	II	Natura giuridica del rapporto di lavoro	29
	III	Termini di disdetta	29
	IV	Tempo di lavoro	29
	V	Vacanze	29
	VI	Salari orari e ulteriori indennità	30
	VII	Abiti da lavoro e equipaggiamento	30
	VIII	Formazione e formazione continua	30
	IX	Continuazione della retribuzione in caso di malattia o parto	31
	X	Protezione assicurativa in caso di infortunio	32
	XI	Assegni per figli	32
	XII	Previdenza professionale	32
	XIII	Buona condotta e obbligo di informare	33
	XIV	Obbligo di tutela del segreto	33
	XV	Regolamento	33

01. Scopo e natura giuridica

Con il presente CCL, le parti contraenti intendono:

- a) coltivare e promuovere i buoni rapporti tra la Securitrans SA e il suo personale;
- b) offrire al personale della Securitrans SA condizioni d'assunzione e di lavoro moderne;
- c) sviluppare la collaborazione tra i partner sociali;
- d) prevenire il dumping salariale e sociale.

Il presente CCL è di diritto privato e si fonda sul codice delle obbligazioni (CO).

Le parti contraenti si impegnano a rispettare il presente CCL e ad agire sempre secondo il principio della buona fede.

02. Campo d'applicazione

Il presente CCL è applicabile a tutti i collaboratori e le collaboratrici a tempo pieno e a tempo parziale con un contratto a tempo determinato o indeterminato.

Il CCL non vale per i membri della direzione, i quadri superiori e il personale amministrativo. Come quadri superiori s'intendono i/le responsabili regionali dei settori sicurezza sui cantieri ferroviari, sorveglianza speciale e rinforzo squadra.

La Securitrans SA si impegna, in linea di principio, ad assumere i propri collaboratori e collaboratrici con salario mensile. Per coprire il fabbisogno di personale in caso di picchi di lavoro e impieghi speciali è data la facoltà di assumere, con il loro espresso consenso, collaboratori e collaboratrici con salario orario. Per questi collaboratori e collaboratrici sono applicabili le disposizioni recate nell'appendice V al presente contratto.

03. Libertà sindacale

È garantita la libertà sindacale.

04. Collaborazione tra le parti contraenti

Le parti contraenti si scambiano tempestivamente informazioni riguardo alle misure che hanno delle implicazioni dal profilo della politica del personale (per es. ristrutturazioni, provvedimenti di razionalizzazione, situazioni economiche difficili, fusioni, ecc.).

Ai collaboratori e alle collaboratrici viene concesso il diritto di esercitare funzioni sindacali.

05. Tribunale arbitrale

In caso di divergenze d'opinione riguardo all'applicazione o all'interpretazione del presente contratto, le parti contraenti si adoperano per trovare un'intesa.

Se ciò non è possibile, si appellano al tribunale arbitrale.

Il tribunale arbitrale viene istituito all'occorrenza ed è costituito da tre membri (compresa la presidenza). Un membro viene nominato dalla Securitrans SA e un altro dalle associazioni del personale. Il/La presidente, che deve avere una formazione giuridica conclusa, viene nominato/a di comune accordo dalla Securitrans SA e dalle associazioni del personale. Qualora le parti contraenti non riescano a trovare un'intesa riguardo alla presidenza, questa viene designata dal presidente del tribunale cantonale del canton Berna.

Il tribunale arbitrale delibera secondo una procedura semplice e rapida. Le parti contraenti dichiarano il loro impegno ad accettare la decisione del tribunale arbitrale. I costi generati dal ricorso al tribunale arbitrale vengono suddivisi in ragione di metà ciascuno tra le parti contraenti, indipendentemente dall'esito della procedura.

06. Rispetto della pace del lavoro

Le parti contraenti si impegnano, per tutta la durata del contratto, a rispettare assolutamente la pace del lavoro e ad astenersi da qualsiasi azione che possa turbare lo svolgimento del lavoro, quali scioperi, scioperi d'avvertimento, misure analoghe a uno sciopero, boicotti o serrate.

Eventuali divergenze legate al rapporto di lavoro individuale sono di competenza dei tribunali ordinari.

07. Trattative salariali

Le parti contraenti conducono annualmente trattative per un adeguamento dei salari o di singole componenti del salario, nonché per un aggiornamento di ulteriori prestazioni.

In tale contesto tengono conto della situazione economica e finanziaria della Securitrans SA, nonché del mercato determinante, dell'indice nazionale dei prezzi al consumo e della situazione sul mercato del lavoro.

08. Contributo alle spese di applicazione

I collaboratori e le collaboratrici 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 pari a CHF 10.--. Le persone che lavorano a tempo parziale con un grado d'occupazione inferiore al 50% pagano CHF 5.--.

Il contributo alle spese di applicazione viene detratto direttamente dal salario e versato mensilmente alle associazioni del personale secondo una chiave di ripartizione da loro stabilita.

Il contributo alle spese di applicazione serve a coprire le spese per l'elaborazione, l'applicazione e l'imposizione del CCL.

09. Trattative durante il periodo di validità del CCL

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

Se non si riesce a raggiungere un'intesa, rimane in vigore il CCL attuale.

È esclusa la possibilità di fare appello al tribunale arbitrale.

10. Natura giuridica del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto di diritto privato. Nella misura in cui il presente CCL oppure i singoli contratti di lavoro non prevedano regolamentazioni contrarie, valgono le pertinenti disposizioni contenute nell'articolo 319 segg. CO (Codice svizzero delle obbligazioni) nonché quelle previste dalla legge sul lavoro e dalle relative ordinanze.

11. Assunzione e licenziamento

L'inizio e la cessazione di un rapporto di lavoro vengono stabiliti dalla Direzione oppure dai quadri superiori da essa incaricati.

Il rapporto di lavoro con la Securitrans SA viene sancito mediante la stipulazione di un contratto di lavoro scritto.

Oltre alla descrizione del posto, nello stesso sono indicati il salario iniziale, il luogo di lavoro, il grado d'occupazione, la previdenza professionale e l'obbligo di versare il contributo alle spese di applicazione.

Assieme al contratto di lavoro, i collaboratori e le collaboratrici ricevono il presente CCL, compresi gli allegati, nonché tutti i regolamenti inerenti al rapporto di lavoro.

12. Periodo di prova e disdetta

Di norma è previsto un periodo di prova di tre mesi. In via eccezionale è possibile rinunciare, di comune intesa, al periodo di prova.

Durante il periodo di prova entrambe le parti hanno la possibilità di rescindere il rapporto di lavoro per la fine di una settimana lavorativa con un termine di disdetta di sette giorni.

13. Disdetta al termine del periodo di prova e protezione contro il licenziamento

Se il rapporto di lavoro è durato meno di un anno, può essere disdetto per la fine di un mese con un termine di preavviso di un mese.

Se il rapporto di lavoro è durato più di un anno, può essere disdetto per la fine di un mese con un termine di preavviso di tre mesi.

La disdetta deve essere inoltrata in forma scritta e deve giungere al destinatario entro e non oltre l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso.

Rimane riservato lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro per motivi gravi secondo l'art. 337 CO. Di norma il licenziamento immediato deve essere preceduto da un ammonimento scritto.

I collaboratori e le collaboratrici possono richiedere in qualsiasi momento un

certificato di lavoro che attesti il tipo e la durata del rapporto di lavoro e contenga informazioni sulle loro prestazioni e sul loro comportamento. Su richiesta specifica, il certificato di lavoro deve essere limitato all'indicazione del tipo e della durata del rapporto di lavoro.

Dopo il periodo di prova, la Securitrans SA non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto;
- b) mentre i collaboratori sono impegnati in un servizio militare, civile o di protezione civile obbligatorio e, se il servizio è durato più di undici giorni, anche nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- c) mentre una collaboratrice o un collaboratore partecipa, con il consenso della Securitrans SA, a un servizio ordinato dalla competente autorità federale nell'ambito di un'azione di aiuto all'estero;
- d) mentre la collaboratrice o il collaboratore è impedito, senza colpa propria, totalmente o parzialmente al lavoro causa malattia o infortunio, e precisamente per 30 giorni durante il primo anno di servizio, 90 giorni durante il secondo anno di servizio e, a partire dal terzo anno di servizio, fintanto che le assicurazioni d'indennità giornaliera versano delle indennità giornaliere per la lavoratrice o il lavoratore in questione.

14. Pensionamento

Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta al più tardi al momento in cui viene raggiunto il diritto a una rendita di vecchiaia AVS oppure con il pensionamento anticipato per invalidità. Rimane riservata la possibilità del pensionamento flessibile.

15. Parità tra donna e uomo

La Securitrans SA si impegna attivamente per una fattiva parità, particolarmente in relazione all'assunzione, alla classificazione dei posti, alla determinazione delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, allo sviluppo del personale e alle promozioni. Devono essere tenute in particolare considerazione le esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori con obblighi familiari e di assistenza.

16. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

La Securitrans SA adotta, nei vari settori, tutti i provvedimenti necessari per la tutela della vita e della salute delle collaboratrici e dei collaboratori.

La Securitrans SA imposta i suoi processi in modo opportuno per evitare e prevenire infortuni sul lavoro, malattie e sollecitazioni eccessive delle collaboratrici e dei collaboratori.

17. Protezione della personalità e dei dati

Le parti contraenti non tollerano nessuna forma di aggressione all'integrità sociale, professionale e personale, in particolare il mobbing e le molestie sessuali. Esse si impegnano reciprocamente a prevenire infrazioni tramite una presenza corretta e a promuovere attivamente il rispetto reciproco e la stima della personalità altrui.

È garantita la protezione dei dati personali delle collaboratrici e dei collaboratori.

18. Formazione continua

La Securitrans SA dà importanza alla promozione e alla formazione continua delle collaboratrici e dei collaboratori.

L'azienda sostiene il perfezionamento professionale delle collaboratrici e dei collaboratori con contributi finanziari e/o la messa a disposizione di tempo a dipendenza dell'interesse dell'azienda.

19. Obblighi generali delle collaboratrici e dei collaboratori

Le collaboratrici e i collaboratori devono sempre tutelare gli interessi della Securitrans SA e sono in particolare tenuti a:

- a) svolgere a regola d'arte nonché in modo accurato e con la dovuta attenzione il lavoro previsto dalla loro funzione e quello assegnato dai superiori;
- b) garantire la tutela dei dati inerenti alle collaboratrici e ai collaboratori che elaborano, utilizzano o conservano nell'esercizio delle loro funzioni e, nei limiti delle loro possibilità e competenze, ad adottare misure idonee per garantire la protezione dei dati;
- c) mantenere il segreto professionale, il segreto aziendale e il segreto d'ufficio. L'obbligo di tutelare il segreto e l'obbligo di discrezione persistono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. L'obbligo di discrezione vale anche nei confronti dei media nonché delle collaboratrici e dei collaboratori della Securitrans SA e delle case madri;
- d) informare la Securitrans SA riguardo a imminenti appuntamenti in tribunale, nella misura in cui riguardino l'attività professionale.

Le occupazioni accessorie a carattere lucrativo sono soggette ad autorizzazione. La richiesta e l'autorizzazione devono essere redatte in forma scritta. La direzione concede l'autorizzazione se:

- a) gli interessi dell'occupazione accessoria non sono in contrasto con quelli della Securitrans SA;
- b) è garantito il regolare svolgimento del servizio;
- c) la prestazione lavorativa a favore della Securitrans SA non ne soffre.

Prima di assumere una carica pubblica, i collaboratori e le collaboratrici devono informare la Securitrans SA. La carica pubblica deve essere conciliabile con la prestazione lavorativa richiesta.

20. Abiti da lavoro e equipaggiamento

Ai collaboratori e alle collaboratrici che prestano servizio in uniforme vengono messi a disposizione abiti da lavoro (uniforme) e l'equipaggiamento necessario a spese della ditta. Spetta alle collaboratrici e ai collaboratori garantire una manutenzione accurata degli abiti da lavoro. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, l'equipaggiamento completo e l'uniforme devono essere restituiti puliti.

21. Orari di lavoro e vacanze

21.1 Basi legali

Vanno osservate le disposizioni della legge sul lavoro e le ulteriori normative legali in materia. Le deroghe concordate sono riportate nel CCL.

21.2 Durata annua del lavoro

La durata annua del lavoro ammonta a 2050 ore. Negli anni bisestili ammonta invece a 2058.1 ore.

Il credito vacanze, che è compreso in queste ore, ammonta a 8.1 ore per ogni giorno di vacanza fruito. La durata annua del lavoro per le collaboratrici e i collaboratori a tempo parziale dipende dal rispettivo grado d'occupazione. In caso di nuova assunzione o disdetta, la durata annua del lavoro viene calcolata pro rata secondo i giorni di lavoro. Formula:

durata annua del lavoro concordata x numero di giorni di presenza : 365
risp. 366.

21.3 Durata del lavoro

È considerato durata del lavoro il tempo durante il quale il collaboratore o la collaboratrice svolge la sua attività per la Securitrans SA. La durata del lavoro comprende inoltre:

- a) le pause retribuite;
- b) i supplementi di tempo;
- c) le visite mediche e gli appuntamenti in tribunale direttamente legati a un evento subentrato nell'ambito dell'esercizio della propria attività professionale;
- d) i tempi di trasferta per i lavori svolti fuori dalla sede abituale che eccedono i 30 minuti al giorno a partire dal luogo di lavoro oppure dal luogo di domicilio qualora quest'ultimo fosse più vicino al luogo d'impiego.

21.4 Supplemento di tempo

Per tenere in debita considerazione il lavoro notturno (dalle ore 23.00 alle 06.00) nonché il lavoro domenicale e festivo (dalle ore 06.00 alle 23.00), viene concesso un supplemento di tempo per i lavori che rientrano in queste fasce orarie. Questo supplemento di tempo viene accreditato su un conto separato e può essere fruito, di comune intesa, sotto forma di giorni liberi supplementari. Eventuali ammanchi di ore nel conto della durata annua del lavoro al termine di un periodo di conteggio vengono pareggiati fino a zero con il conto dei supplementi di tempo.

21.5 Pause

Il lavoro deve essere interrotto con pause retribuite aventi le seguenti durate minime:

- a) un quarto d'ora in caso di lavoro quotidiano ininterrotto della durata di oltre cinque ore e mezza;
- b) una mezz'ora in caso di lavoro quotidiano ininterrotto della durata di oltre sette ore;
- c) un'ora intera in caso di lavoro quotidiano ininterrotto della durata di oltre nove ore. Le pause di durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate.

Le pause sono considerate tempo di lavoro e vengono retribuite poiché i collaboratori e le collaboratrici rimangono sempre disponibili per il lavoro. Le pause devono essere fruito in modo da poter garantire lo svolgimento del servizio.

21.6 Lavoro supplementare/Saldo negativo

Qualora, in singoli casi, su ordine della ditta la durata annua del lavoro diverge dalla base annua, viene compensata con tempo libero risp. tempo di lavoro supplementare entro e non oltre la fine del periodo di conteggio. Alla fine del periodo di conteggio il tempo di lavoro supplementare e il saldo negativo possono essere riportati sulla prossima durata annua del lavoro in ragione di al massimo 120 ore in più, risp. di 30 ore in meno. Se non è possibile compensarle, queste ore possono essere, di comune intesa, retribuite in contanti con un tasso del 125% applicando le tariffe orarie previste dal regolamento dei salari. Il pagamento in contanti non costituisce un diritto.

Il conto del tempo viene controllato, reso noto e se necessario corretto mensilmente dagli addetti alla distribuzione del lavoro.

21.7 Lavoro supplementare

Se il tempo di lavoro giornaliero prescritto o concordato viene superato di oltre 30 minuti a causa di esigenze aziendali, i primi 30 minuti saranno considerati tempo di lavoro, mentre quelli eccedenti saranno considerati lavoro supplementare. Non sussiste nessun diritto al lavoro supplementare in caso di spostamento di giorni liberi e in caso di cambiamenti di servizio annunciati tempestivamente (regola delle 24 ore).

Gli averi in ore supplementari sono documentati alla fine di ogni mese. Vanno compensati con tempo libero della stessa durata entro il periodo di conteggio. Se non è possibile compensarle entro questo termine, queste ore possono essere, di comune intesa, retribuite in contanti applicando un tasso del 125%.

Formula: reddito annuo determinante x 1.25, diviso la durata annua del lavoro scelta.

Eventuali saldi negativi nel conto della durata annua del lavoro al termine del periodo di conteggio vengono pareggiati fino a zero con il conto dei supplementi di tempo.

21.8

Cambiamento della distribuzione di servizio a breve termine

Qualora un turno di lavoro viene modificato meno di 24 ore prima dell'inizio del lavoro oppure durante il lavoro, viene computato almeno il tempo di lavoro del turno di lavoro originariamente assegnato.

21.9

Giorni liberi

Alle collaboratrici e ai collaboratori spettano di diritto 112 giorni liberi all'anno. Questi sono composti dalle 52 domeniche, dai 52 sabati e da 8 giorni liberi (i 9 giorni liberi di diritto per legge meno 1 giorno libero che corrisponde al minimo dei giorni liberi che in media cadono di sabato o di domenica nell'arco di un anno).

Se, per motivi organizzativi locali o per motivi di disponibilità personale della collaboratrice o del collaboratore, non è possibile raggiungere la durata annua del lavoro concordata, come ultima possibilità è data la facoltà di ridurre, previo consenso scritto del collaboratore o della collaboratrice, il numero di giorni liberi spettanti di diritto da 112 fino a un minimo di 90. Potrebbero comunque risultare eventuali ulteriori giorni liberi per effetto dei supplementi di tempo secondo il numero 21.4.

La distribuzione dei giorni liberi viene effettuata dalla ditta nel quadro delle disposizioni legali. In proposito va considerato che devono essere concessi almeno 20 domeniche e giorni festivi liberi per anno civile.

In relazione alla distribuzione di servizio si deve fare il necessario affinché, di regola, ogni collaboratrice e ogni collaboratore sia informato riguardo alla distribuzione dei giorni liberi con due settimane di anticipo. Di fronte alla necessità di assegnare giorni liberi singoli, questi devono estendersi sull'arco di 24 ore. Se, in via eccezionale, fosse necessario derogare a questi principi oppure di fronte alla necessità di spostare un giorno libero, la cosa viene comunicata alla collaboratrice o al collaboratore fornendo anche la relativa motivazione. Nel limite del possibile si terrà conto delle esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori.

In caso di nuova assunzione o di disdetta sussiste un diritto pro rata di giorni liberi in funzione della durata d'impiego.

Formula: numero di giorni liberi x numero di giorni di presenza : 365 risp. 366.

In caso di assenze per malattia, infortunio, servizio militare o congedo di maternità vengono computate 8.1 ore per giorno di assenza. In caso di assenza fino a 5 giorni compresi non sono previste riduzioni dei giorni liberi. In caso di assenze di 6 giorni e oltre è prevista una riduzione dei giorni liberi per l'intera durata dell'assenza.

Formula: numero di giorni liberi x numero di giorni di assenza : 365 risp. 366.
Per ogni giorno libero dedotto vengono detratte 8.1 ore nel conto del tempo personale.

21.10

Vacanze

Il diritto alle vacanze ammonta a:

- a) 30 giorni lavorativi sino all'anno civile compreso nel quale si compiono 20 anni;
- b) 25 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile nel quale si compiono 21 anni;
- c) 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile nel quale si compiono 50 anni.

Nel caso di entrata in servizio o di disdetta nel corso dell'anno civile, il diritto alle vacanze per rapporto al tempo di lavoro va calcolato nel seguente modo:

numero di giorni di vacanza (diritto annuale) x giorni di presenza : 365 risp. 366.

In caso di disdetta, le vacanze fruito in eccesso vengono computate.

In caso di assenza dal lavoro, le vacanze vengono decurtate secondo il seguente calcolo:

numero di giorni di vacanza x giorni di assenza : 365 risp. 366.

In caso di assenza per malattia, infortunio o servizio obbligatorio, i primi 90 giorni non vengono considerati.

Le vacanze che eccezionalmente non possono essere fruito, vengono riportate all'anno successivo.

21.11

Concessione di congedi

Oltre ai giorni di vacanza ordinari vengono concessi dei giorni di congedo.

Questi vengono conteggiati in ragione di 8.1 ore per giorno di assenza:

- a) 3 giorni lavorativi
in caso di matrimonio della collaboratrice o del collaboratore
- b) 3 giorni lavorativi (inclusa la concessione a posteriori)
in caso di decesso del risp. della partner, dei figli o dei genitori della collaboratrice o del collaboratore;
- c) 1 giorno lavorativo
in caso di decesso di un fratello o una sorella, dei nonni o dei suoceri della collaboratrice o del collaboratore;
- d) 5 giorni lavorativi
in caso di nascita di una figlia o di un figlio proprio;

- e) 1 giorno lavorativo
in caso di matrimonio dei propri figli;
- f) 2 giorni lavorativi (al massimo una volta per anno civile)
in caso di trasloco della collaboratrice o del collaboratore;
- g) al massimo 1 giorno lavorativo
in caso di ispezione, risp. di ritiro o riconsegna di equipaggiamenti militari;
- h) al massimo 3 giorni lavorativi
per la cura di parenti stretti (incluso il/la partner), nella misura in cui non esistano soluzioni alternative per organizzare le cure e queste non cadano in giorni festivi o durante le vacanze;
- i) 5 giorni lavorativi durante l'intero periodo di durata del CCL per congedo formativo promosso dai sindacati.

Per quanto riguarda la partecipazione a eventi e manifestazioni in data fissa, in particolare cerimonie nuziali, convegni sindacali svizzeri e corsi di formazione, ecc. sussiste il diritto all'assegnazione del tempo libero necessario nell'ambito dei giorni liberi ordinari.

Eventuali congedi non pagati possono essere concessi su decisione del datore di lavoro.

22. Salario e indennità

22.1 Composizione

Il salario è composto dal salario base, dalla componente esperienza e dal bonus prestazioni e viene versato in 13 mensilità.

Il salario iniziale risulta dalla somma del salario di base secondo la funzione, la quota di esperienza stabilita secondo la relativa tabella e il bonus per prestazioni, che corrisponde al valore relativo al punto BP 1.0 (comprende l'intervallo dei punti VP 1.1 – 1.4) della regione.

22.2 Salario base

Il salario base tiene conto della funzione e dell'esperienza formativa della collaboratrice o del collaboratore che può essere sfruttata.

Ogni attività viene assegnata a una catena di funzioni che è a sua volta suddivisa in tre livelli di funzione. Questi livelli di funzione qualificano le collaboratrici e i collaboratori come:

- a) persone alla prima esperienza professionale;
- b) persone con formazione supplementare;
- c) persone con compiti supplementari.

Il passaggio a un livello superiore è sempre possibile a decorrere dal 1° giorno del mese successivo. È possibile anche un declassamento all'interno della catena di funzioni nel caso in cui la funzione supplementare non viene più esercitata, se non vengono più adempiuti i requisiti richiesti, oppure se

risulta necessario per motivi aziendali. Per i declassamenti deve essere rispettato il termine di disdetta ordinario.

Il livelli di funzione e le catene di funzioni sono disciplinati nell'allegato. Le rispettive tabelle dei salari sono parte integrante del contratto collettivo di lavoro.

22.3 Componente esperienza

La componente esperienza serve per remunerare l'aumento d'esperienza dovuto all'età.

L'esperienza di vita determina l'aumento della componente esperienza. L'aumento viene attuato al 1° gennaio dell'anno in cui viene raggiunto il rispettivo anno d'età. Tabella:

Età	in % del salario base
25	3,5%
27	6,5%
29	9,0%
31	11,0%
33	12,5%
35	13,5%

22.4 Bonus prestazioni

È versato un bonus prestazioni per remunerare le prestazioni individuali.

Il bonus per prestazioni è versato a partire dalla data d'entrata nell'azienda. L'importo corrisponde al valore per il punto LB 1.0 della regione. Solamente in caso di entrata prima del 1° luglio dell'anno corrente viene effettuata una valutazione del personale alla fine dell'anno e un conseguente adeguamento del bonus per prestazioni con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

I criteri applicabili per i bonus e la procedura vengono stabiliti in un regolamento separato. Il bonus prestazioni versato ai singoli collaboratori e collaboratrici può ammontare al massimo al 7.5% del salario base.

I bonus prestazioni vengono messi a disposizione dei settori aziendali per ogni unità organizzativa. La quota di bonus prestazioni viene stabilita in percentuale dei salari base durante le trattative salariali annuali.

23. Continuazione della retribuzione

Al termine del periodo di prova e fino al pensionamento, in caso di inabilità al lavoro senza colpa a causa di malattia o infortunio, alle collaboratrici e ai collaboratori il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto viene concessa una continuazione della retribuzione per una durata di due anni.

Durante il primo anno di impedimento al lavoro, viene corrisposto il 100% del salario, e durante il secondo anno il 90%. Eventuali prestazioni lavorative parziali non prolungano il periodo di diritto.

In caso di infortunio professionale o malattia professionale, viene corrisposto il 100% del salario anche durante il secondo anno di impedimento al lavoro. Le indennità giornaliere dell'assicurazione malattia, dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'assicurazione invalidità federale, della cassa pensioni e dell'assicurazione militare vengono computate sulla retribuzione.

Il diritto al salario sussiste solamente nella misura in cui l'indennità per la perdita di guadagno non debba essere assunta da terzi. In caso di inabilità al lavoro senza diritto alla retribuzione conformemente al paragrafo 1 o a prestazioni da parte di terzi, viene pagata l'indennità giornaliera secondo le disposizioni dell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio (90% del salario).

In caso di impedimento al lavoro si deve darne immediatamente comunicazione ai superiori. Questi possono pretendere un certificato medico oppure una visita presso il medico di fiducia.

In caso di impedimento al lavoro causa servizio militare obbligatorio, che comprende tutte le prestazioni di servizio nell'esercito, nel servizio civile e nel servizio di protezione civile, il versamento del salario durante l'anno civile è disciplinato come segue:

- a) durante la scuola reclute nonché durante il servizio civile e di protezione civile, nella misura in cui questo sia parificato alla scuola reclute, 50% del salario. I coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento hanno diritto al 90 % del salario;
- b) durante i servizi di avanzamento, il 50% del salario. I coniugati e i celibi con obbligo di mantenimento hanno diritto al 90 % del salario;
- c) durante gli altri servizi obbligatori, il 100% del salario.

L'indennità versata dall'IPG (indennità per perdita di guadagno) spetta al datore di lavoro.

Il diritto alla retribuzione secondo il paragrafo 1 sussiste esclusivamente se viene presentata la carta IPG.

La regolamentazione contrattuale inerente ai diritti in caso di impedimento al lavoro sostituisce l'obbligo di pagamento del salario secondo l'art. 324a CO.

Il pagamento volontario dello stipendio viene concesso a condizione che il rapporto di lavoro venga proseguito per almeno un anno dopo il servizio militare.

24. Assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio

Per quanto riguarda l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico della Securitrans SA. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono invece per 2/3 a carico della collaboratrice o del collaboratore e per 1/3 a carico della Securitrans SA.

La Securitrans SA stipula un'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia secondo la legge sul contratto d'assicurazione (LCA). I premi dell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia sono a carico della Securitrans SA e della collaboratrice o del collaboratore in ragione di metà ciascuno. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di visionare la polizza assicurativa.

25. Maternità

In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto a un congedo di 16 settimane. Il diritto è regolamentato dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG).

Se un bambino nasce morto dopo il sesto mese di gravidanza, la madre ha diritto a due mesi di congedo pagato.

26. Assegni familiari

Gli assegni familiari sono conformi a quanto stabilito nella Legge federale sugli assegni familiari (LAFam).

Per quanto riguarda gli assegni per figli e gli assegni di formazione, la Securitrans SA applica i seguenti importi minimi:

- a) per un figlio avente diritto all'assegno CHF 320.-- al mese, sempreché l'importo cantonale non sia più elevato;
- b) per ogni ulteriore figlio avente diritto CHF 200.-- al mese, sempreché l'importo cantonale non sia più elevato.

27. Cassa pensioni e cassa di risparmio

Le collaboratrici e i collaboratori sono affiliati alla cassa pensioni e alla cassa di risparmio della Securitas SA.

Il regolamento viene consegnato personalmente alle collaboratrici e ai collaboratori.

28. Premio di fedeltà

La collaboratrice o il collaboratore riceve un premio di fedeltà nella misura seguente:

- a) dopo sette o 15 anni dall'assunzione, un premio in ragione di 1/48 del salario annuo;
- b) dopo 20 anni dall'assunzione, un premio in ragione di 1/24 del salario annuo;

c) successivamente ogni 5 anni 1/12 del salario annuo

È considerato salario annuo il salario base più la componente esperienza versata l'anno precedente.

Il premio di fedeltà può essere riscosso integralmente o parzialmente sotto forma di tempo libero.

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro non si ha diritto a un premio di fedeltà pro rata.

29. Godimento ulteriore del salario

In caso di decesso di una collaboratrice o di un collaboratore viene versato l'intero salario mensile per il mese in cui cade il giorno del decesso.

In caso di decesso di un membro attivo dell'azienda, al coniuge o ai figli d'età inferiore a 20 anni è concesso un godimento ulteriore del salario a dipendenza della durata del periodo di servizio computando eventuali diritti derivanti da assicurazioni o dalla cassa pensioni. Nel caso in cui non vi siano superstiti, il godimento ulteriore del salario è concesso alle persone nei cui confronti la persona deceduta adempiva un obbligo di mantenimento. Il suddetto godimento ulteriore ammonta:

- a) fino a 5 anni di servizio, a 1 mensilità
- b) dopo 5 e fino a 20 anni di servizio compresi, a 2 mensilità
- c) dopo oltre 20 anni di servizio, a 3 mensilità.

Il godimento ulteriore del salario può essere ceduto o pignorato solo con l'accordo del datore di lavoro.

30. Partecipazione

Le collaboratrici e i collaboratori hanno la facoltà di esercitare il diritto all'informazione e il diritto alla partecipazione secondo la legge sulla partecipazione. Per quanto riguarda l'invio di una rappresentanza dei collaboratori fanno stato le pertinenti disposizioni della legge sulla partecipazione.

31. Facilitazioni di viaggio per il personale

Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto alle agevolazioni di viaggio per il personale (FVP) secondo le disposizioni della Securitrans SA.

Per il settore rinforzo squadra valgono le disposizione secondo l'appendice II.

32. Appendici e regolamenti

Le seguenti appendici sono parte integrante del CCL:

Appendice I:	Sicurezza sui cantieri ferroviari
Appendice II:	Rinforzo squadra
Appendice III:	Sorveglianza speciale
Appendice IV:	Catene di funzioni
Appendice V:	Collaboratrici e collaboratori con salario orario

I seguenti regolamenti sono considerati parte integrante del rapporto di lavoro e vengono consegnati personalmente alle collaboratrici e ai collaboratori:

- Cassa pensioni
- Bonus prestazioni
- Commissione del personale
- FVP
- Direttiva formazione e formazione continua

33. Collaboratrici e collaboratori trasferiti

Per le collaboratrici e i collaboratori trasferiti dalle FFS SA e dalla Securitas SA sono applicabili le seguenti regolamentazioni:

33.1 Anni di servizio

Gli anni di servizio, compreso il periodo di tirocinio presso la casa madre, vengono computati in relazione ai seguenti diritti:

- a) diritto alle vacanze
- b) premio di fedeltà
- c) versamento ulteriore del salario.

33.2 Accordi di formazione continua

Gli accordi di formazione continua vengono ripresi e devono essere mantenuti finché non saranno adempiuti da entrambe le parti.

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

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2012 ed è valevole fino al 31 dicembre 2015. Se non viene disdetto per iscritto entro sei mesi prima della scadenza, viene automaticamente prolungato di un anno.

Per la Securitrans SA

Martin Graf, Direttore
Andreas Feuz, Capo del personale

Per il Sindacato del personale dei trasporti (SEV)

Barbara Spalinger, Vicepresidente
Ahmet Kastrati, Presidente della sezione Securitrans

Für transfair

Chiara Simoneschi-Cortesi, Presidente
Hanspeter Hofer, Responsabile del settore trasporti pubblici

Berna, 1° luglio 2016

Tabella per stabilire il livello di funzione

Sicurezza sui cantieri ferroviari	a	b	c
Guardiano/a di sicurezza	Corso di base per guardiani di sicurezza privati delle FFS concluso con buoni risultati	Licenza di capo della sicurezza privato CSP oppure Specialista elettrico/a oppure In funzione da almeno 3 anni e con buone qualifiche ¹	Capo della sicurezza FFS oppure Guardiano di sicurezza principale (coordinatore sul cantiere) con impiego regolare pari a 100 giorni lavorativi/anno
Capogruppo	Esperienza professionale adeguata oppure qualificato/a per questa funzione	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione	Sostituzioni come sost. responsabile regione oppure ottima qualifica nell'esercizio della funzione
Sost. responsabile regione	Sostituzioni come sost. responsabile regione oppure ottima qualifica nell'esercizio della funzione	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione	Assunzione della funzione di responsabile regione ad interim
Conducente di veicolo motore	a	b	c
Conducente di veicolo motore (accompagnatore) Ai40	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹
Conducente di veicolo motore A40	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹
Conducente di veicolo motore Ai	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹
Conducente di veicolo motore A	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹ oppure attività come istruttore
Conducente di veicolo motore Bi	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹
Conducente di veicolo motore B100	Formazione di base conclusa con buoni risultati	Qualifica superiore alla media ² nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	In funzione da almeno 4 anni e con buone qualifiche ¹ oppure attività come istruttore

¹ Il valore conseguito nella valutazione del personale si situa tra 1,9 e 2,3.

² Il valore conseguito nella valutazione del personale si situa nella media della regione.

Lavoro notturno nonché lavoro domenicale e festivo

Sussiste il diritto a un supplemento di CHF 6.-- per ogni ora di lavoro
- per il lavoro notturno, dalle ore 20.00 fino alle 06.00 (il sabato a partire dalle ore 18.00)
- per il lavoro domenicale, dalle ore 06.00 fino alle 20.00
- per il lavoro festivo, dalle ore 00.00 fino alle 24.00.

Lavoro in galleria

Per le maggiori difficoltà connesse al lavoro in galleria è versata un'indennità supplementare di CHF 8.-- per ora di lavoro.

Servizio di prontezza e servizio di picchetto

Le indennità per servizio di prontezza e servizio di picchetto vengono stabilite nell'ambito di convenzioni separate stipulate con i partner sociali.

Vitto

Per il vitto è versata un'indennità di CHF 20.-- per impiego. È versata al massimo un'indennità per giornata di lavoro. Nel caso in cui sussiste la possibilità di far capo a una cucina di squadra o a un ristorante del personale, l'indennità ammonta a CHF 10.--. Se il pasto è pagato non vengono versate indennità.



Tabella per stabilire il livello di funzione

Rottenverstärkung	a	b	c
Operaio/e edile senza competenza tecnica C	Idoneità all'esercizio della funzione	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	Ottima qualifica nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 4 anni
Operaio/a edile con competenza tecnica B	Idoneità all'esercizio della funzione con rispettive qualifiche	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 4 anni
Operaio/a edile specialista A	Idoneità all'esercizio della funzione con rispettivo titolo CPSPA (Commissione paritetica svizzera d'applicazione)	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 4 anni
Operaio/a edile qualificato/a con tirocinio professionale Q	Tirocinio professionale concluso	Dopo un anno in questa funzione	Dopo due anni in questa funzione oppure Sostituzioni come capo operaio/a
Capo operaio V	Formazione professionale conclusa Riconoscimento della CPSPA come capo operaio	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione e in funzione da almeno 2 anni	Qualifica superiore alla media nell'esercizio della funzione oppure In funzione da almeno 4 anni oppure Sostituzioni come capocantiere

Salari base

I salari base sono stabiliti secondo il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

Non sono previsti componenti esperienza secondo la cifra 22.3 e bonus prestazioni secondo la cifra 22.4.

Lavoro notturno nonché lavoro domenicale e festivo

Sussiste il diritto a un supplemento di CHF 6.-- per ogni ora di lavoro

- per il lavoro notturno, dalle ore 20.00 fino alle 06.00 (il sabato a partire dalle ore 18.00)
- per il lavoro domenicale, dalle ore 06.00 alle 20.00
- per il lavoro festivo, dalle ore 00.00 fino alle 24.00.

Lavoro in galleria

Per le maggiori difficoltà connesse al lavoro in galleria è versata un'indennità supplementare di CHF 15.-- per giornata di lavoro.

Vitto

Per il vitto è versata un'indennità di CHF 20.-- per giornata di lavoro. Nel caso in cui ci sia la possibilità di far capo a una cucina di squadra o a un ristorante del personale, l'indennità ammonta a CHF 10.-- . Se il pasto è pagato dal datore di lavoro, non è versata nessuna indennità.

Facilitazioni di viaggio

Le collaboratrici e i collaboratori hanno la possibilità di ottenere titoli di viaggio e prezzo netto. I costi verranno detratti mensilmente dal salario.

Tabella per stabilire il livello di funzione

Sorveglianza speciale a		b	c
Agente di sorveglianza	Età minima 20 anni e Formazione professionale conclusa e licenza di condurre	Attestato professionale federale di agente professionale di sicurezza e sorveglianza (ASS) oppure formatore/trice oppure istruttore/trice oppure in funzione da 2 anni e qualifica superiore alla media ¹	Sostituto/a operatore/trice oppure in funzione da almeno 4 anni e con ottime qualifiche oppure ASS e formatore/trice oppure ASS e istruttore/trice
Operatore/trice	Buone conoscenze del PC e buone conoscenze degli stabili e buona ortografia	ASS oppure formatore/trice oppure istruttore/trice oppure in funzione da 2 anni e qualifiche superiori alla media	ASS e formatore/trice oppure ASS e istruttore/trice oppure in funzione da 4 anni e qualifiche superiori alla media
Capogruppo	ASS (nel primo anno) e formazione di gestione (nel primo anno)	Formatore/trice oppure istruttore/trice oppure in funzione da 2 anni e qualifiche superiori alla media	In funzione da 4 anni e qualifiche superiori alla media
Sost. responsabile regione	ASS (nel primo anno) e formazione di gestione (nel primo anno)	Formatore/trice oppure istruttore/trice oppure in funzione da 2 anni e qualifiche superiori alla media	In funzione da 4 anni e qualifiche superiori alla media

¹ Il valore conseguito nella valutazione del personale si situa nella media della regione.

Vitto esterno

Per il vitto dei servizi esterni viene versata una somma forfettaria di CHF 15.-- per ogni giorno di lavoro. I servizi esterni sono elencati in una direttiva a parte.

Catene di funzioni

Catene di funzioni	Zona	11	12	13	14	15
--------------------	------	----	----	----	----	----

Rinforzo squadra

Operaio/e edile senza competenza tecnica C	rosso															
	blu	a	b	c												
	verde															
Operaio/a edile con competenza tecnica B	rosso															
	blu				a	b	c									
	verde															
Operaio/a edile specialista A	rosso															
	blu							a	b	c						
	verde															
Operaio/a edile qualificato/a con tirocinio professionale Q	rosso															
	blu									a	b	c				
	verde															
Capo operaio V	rosso															
	blu													a	b	c

Catene di funzioni	21	22	23	24
--------------------	----	----	----	----

Sorveglianza speciale

Agente di sorveglianza	a	b	c													
Operatore/trice				a	b	c										
Capogruppo							a	b	c							
Sost. responsabile regione										a	b	c				

Catene di funzioni	31	32	33
--------------------	----	----	----

Sicurezza sui cantieri ferroviari

Guardiano/a di sicurezza	a	b	c													
Capogruppo				a	b	c										
Sost. responsabile regione							a	b	c							

Catene di funzioni	41	42	43	44	45	46
--------------------	----	----	----	----	----	----

Conducenti di veicolo a motore

Ai40	a	b	c														
A40				a	b	c											
Ai							a	b	c								
A										a	b	c					
Bi													a	b	c		
B100															a	b	c

Le tabelle dei salari sono gestite in sede separata e sono parte integrante del contratto collettivo di lavoro. Eventuali modifiche possono essere apportate solo con il consenso dei partner sociali.

I Campo d'applicazione

Il presente allegato è applicabile per le collaboratrici e i collaboratori con salario orario dei settori sicurezza sui cantieri ferroviari, sorveglianza speciale e rinforzo squadra. Non appena raggiungono mediamente una prestazione lavorativa di 100 ore mensili nell'arco degli ultimi sei mesi, soggiacciono al contratto collettivo di lavoro e a quel punto vengono retribuiti con un salario mensile.

II Natura giuridica del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto di diritto privato. Sono applicabili le pertinenti disposizioni previste dall'articolo 319 segg. CO nonché quelle previste dalla legge sul lavoro e dalle relative ordinanze.

III Termini di disdetta

Per quanto riguarda lo scioglimento del rapporto di lavoro viene stabilito il seguente termine reciproco:

1 mese per la fine del mese.

La disdetta deve essere comunicata agli interessati entro e non oltre l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di disdetta.

Rimane riservato il licenziamento immediato ai sensi dell'articolo 337 CO.

IV Tempo di lavoro

È considerato tempo di lavoro il tempo di servizio effettivamente prestato. Rientrano nel tempo di lavoro anche i tempi di trasferta per i lavori svolti fuori dalla sede abituale che eccedono i 30 minuti al giorno a partire dal luogo di lavoro oppure dal luogo di domicilio qualora quest'ultimo fosse più vicino al luogo d'impiego.

Al momento della stipulazione del contratto viene concordato un tempo di lavoro medio pianificato per mese. Di fronte all'esigenza di dover derogare al tempo concordato, sia il datore di lavoro sia il lavoratore sono tenuti a informare la controparte con almeno un mese di anticipo.

V Vacanze

Alle collaboratrici e ai collaboratori con salario orario è concessa un'indennità vacanze pari risp. al 10.64% o al 13.04%.

Tutte le collaboratrici e i collaboratori che sono impiegati per più di tre mesi devono fruire di 5 settimane di vacanza all'anno che sono retribuite mediante l'indennità vacanze. Almeno due settimane di vacanza devono essere fruite consecutivamente. Le vacanze rimanenti possono essere fruite in periodi più brevi.

Le vacanze vengono stabilite dalla Securitrans. Si terrà conto dei desideri delle collaboratrici e dei collaboratori nella misura in cui siano conciliabili con gli interessi dell'azienda.

In caso di nuova assunzione o di disdetta le vacanze vengono concesse pro rata.

VI Salari orari e ulteriori indennità

I salari orari della rispettiva categoria di funzione vengono stabiliti annualmente nell'ambito di un regolamento.

Se sono adempiute le premesse del caso, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a indennità di trasferta, di trasporto e di ristorazione. Le indennità vengono stabilite nella convocazione.

È versata una gratifica qualora tra il 1° novembre e il 31 ottobre vengono prestate più di 600 ore di lavoro. Non sussiste alcun diritto alla gratifica se la disdetta è stata recapitata al destinatario prima del 1° dicembre. La gratifica raggiunge, nella misura in cui siano adempiute le condizioni di cui sopra, il 5% del salario lordo personale conseguito tra il 1° gennaio e il 1° novembre. La gratifica è versata all'inizio di dicembre e soggiace alle deduzioni per le assicurazioni sociali.

VII Abiti da lavoro e equipaggiamento

Alle collaboratrici e ai collaboratori vengono messi a disposizione abiti da lavoro (uniforme) e l'equipaggiamento necessario a spese della ditta. Spetta alle collaboratrici e ai collaboratori garantire una manutenzione accurata degli abiti da lavoro, piccole riparazioni comprese. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, l'equipaggiamento completo e l'uniforme devono essere restituiti puliti. Il datore di lavoro si riserva il diritto di far riparare a spese della collaboratrice o del collaboratore eventuali uniformi o elementi d'equipaggiamento riconsegnati in cattivo stato.

VIII Formazione e formazione continua

La formazione e la formazione continua sono stabilite in funzione delle esigenze della funzione e dei compiti da svolgere. Come base di riferimento è applicabile la cifra 18 del CCL.

IX Continuazione della retribuzione in caso di malattia o parto

Il personale impiegato con salario orario matura un diritto alla continuazione della retribuzione in caso di malattia e di parto dopo tre mesi dall'inizio del contratto di lavoro

- a) per le collaboratrici e i collaboratori con un'occupazione regolare, cioè con una prestazione lavorativa media di almeno 12 ore alla settimana;
- b) per le collaboratrici e i collaboratori con occupazione irregolare, risp. con occupazione regolare inferiore a 12 ore alla settimana, se la malattia coincide con un impiego pianificato.

Dopo la consegna di un certificato medico, l'indennità viene calcolata come segue:

- In caso di prestazione lavorativa permanente secondo la lettera a) sussiste un diritto alla continuazione della retribuzione secondo la scala sottostante. La base salariale, viene calcolata a partire dall'inizio del periodo di malattia, sono considerati i salari percepiti, nel limite del possibile, durante gli ultimi 12 mesi, al minimo però quelli degli ultimi 3 mesi, diviso il numero di giorni di lavoro.
- In caso di prestazione lavorativa irregolare, risp. di prestazione lavorativa regolare inferiore a 12 ore alla settimana secondo la lettera b), oppure dopo un'interruzione della prestazione lavorativa per oltre 30 giorni, è versato il salario perso qualora il periodo di malattia coincide con un impiego pianificato. L'indennità non deve superare i limiti previsti dalla scala riprodotta qui di seguito.

Il diritto massimo alla continuazione della retribuzione è visibile dalla seguente tabella:

1° anno di servizio:	3 settimane
2° anno di servizio:	4 settimane
3° + 4° anno di servizio:	9 settimane
5° - 9° anno di servizio:	13 settimane
10° - 14° anno di servizio:	17 settimane
15° - 19° anno di servizio:	22 settimane
20° - 24° anno di servizio:	26 settimane
25° - 29° anno di servizio:	30 settimane
30° - 34° anno di servizio:	33 settimane
a partire dal 35° anno di servizio:	39 settimane

In caso di assenze ripetute causa malattia o per altri motivi secondo l'articolo 324a CO l'ulteriore versamento del salario secondo la scala indicata vale come indennità massima durante un anno di servizio.

Ogni caso di inabilità al lavoro causa malattia o parto deve essere immediatamente comunicato al datore di lavoro.

Le collaboratrici e i collaboratori che intendono far valere un diritto alla continuazione della retribuzione in caso di malattia devono inoltrare ai superiori, entro 14 giorni dopo la fine del periodo di malattia, una richiesta di continuazione della retribuzione allegando un certificato medico che attesti la durata dell'impedimento al lavoro causa malattia.

Il datore di lavoro non assicura il personale contro le spese di cura in caso di malattia.

X Protezione assicurativa in caso di infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare le collaboratrici e i collaboratori contro gli infortuni professionali, compresi gli infortuni sul percorso diretto casa-lavoro e viceversa. I premi sono integralmente a carico del datore di lavoro.

Nell'assicurazione sono compresi anche gli infortuni non professionali qualora il tempo di lavoro settimanale medio nell'arco dei 3 mesi precedenti l'infortunio superava le 8 ore. Il premio viene pagato per 1/3 dal datore di lavoro e per 2/3 dalla collaboratrice o dal collaboratore.

Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di visionare la polizza d'assicurazione.

Ogni caso di inabilità al lavoro causa infortunio deve essere comunicato immediatamente al datore di lavoro.

XI Assegni per figli

Nel caso in cui la collaboratrice o il collaboratore ha il diritto di percepire assegni per figli, questi sono versati pro rata secondo le disposizioni cantonali a dipendenza del numero di ore prestate.

XII Previdenza professionale

Le collaboratrici e i collaboratori che non hanno un datore di lavoro principale e che adempiono le premesse della LPP sono obbligatoriamente assicurati presso la fondazione cassa pensioni e cassa di risparmio della Securitas SA. Il reddito assicurato viene calcolato come segue: salario soggetto all'obbligo AVS meno la deduzione di coordinamento mensile. I contributi sono detratti dal salario e anche il datore di lavoro versa una quota uguale.

XIII Buona condotta e obbligo di informare

Il lavoro nel servizio di sicurezza presuppone una condotta irreprensibile e una situazione finanziaria ordinata. È dunque importante che non vi siano condanne che possano sminuire la fiducia, e che la collaboratrice o il collaboratore non commetta reati penali. Eventuali avvenimenti in questo senso devono essere comunicati spontaneamente e senza indugio.

La collaboratrice o il collaboratore deve produrre periodicamente un estratto dell'ufficio esecuzioni e fallimenti e un estratto del casellario giudiziale federale. I relativi costi sono assunti dal datore di lavoro.

Di conseguenza, una violazione grave contro la legge penale o problemi finanziari sottaciuti possono essere motivo di licenziamento immediato. Anche la perdita di un eventuale autorizzazione necessaria per l'esercizio della professione è un motivo che può portare al licenziamento immediato.

XIV Obbligo di tutela del segreto

La collaboratrice o il collaboratore è espressamente reso attento al fatto che sia a norma di legge, sia in virtù del presente contratto soggiace all'obbligo di tutelare assolutamente il segreto nei confronti di terze persone anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Ciò vale segnatamente per i metodi di lavoro, il piano di sicurezza e gli affari del datore di lavoro, ma anche per quelli dei clienti del datore di lavoro.

XV Regolamento

Il regolamento della cassa pensioni e della cassa di risparmio Securitas SA viene consegnato personalmente alle collaboratrici e ai collaboratori

