

# CCL SBB Cargo International.

Contratto Collettivo di Lavoro  
2023 - 2026



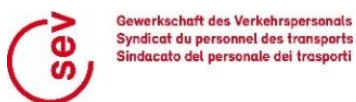
Gewerkschaft des Verkehrspersonals  
Syndicat du personnel des transports  
Sindacato del personale dei trasporti

**transfar**  
eigenständig. mutig. persönlich.

VERBAND SCHWEIZER LOKOMOTIVFÜHRER UND ANWÄRTER  
SYNDICAT SUISSE DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVES ET ANWÄRTERS  
SINDACATO SVIZZERO DEI MACCHINISTI E ASPIRANTI

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KV6V  
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP  
Association des cadres des transports publics ACTP

Parti contraenti:



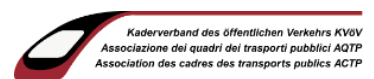
**SEV**  
**Sindacato del personale dei trasporti**  
Steinerstrasse 35  
Postfach 1008  
3000 Bern 6



**transfair**  
**Sindacato del servizio pubblico svizzero**  
Zentralsekretariat  
Hopfenweg 21  
3000 Bern 14



**VSLF**  
**Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti**  
Hardhof 38  
8064 Zürich



**Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP**  
Postfach  
3001 Bern

## Indice.

<b>Sezione I: Disposizioni generali e di diritto delle obbligazioni.....</b>	<b>1</b>
A. Disposizioni generali.....	1
1 Base giuridica .....	1
2 Contenuto e testo determinante .....	1
3 Campo di applicazione .....	1
4 Libertà di associazione .....	1
5 Collaborazione tra le parti contraenti.....	1
6 Obbligo di pace sociale.....	1
7 Trattative salariali.....	1
8 Contributo alle spese di esecuzione.....	2
9 Trattative durante il periodo di validità del CCL.....	2
B. Procedimento di conciliazione e procedimento arbitrale.....	2
10 Tribunale arbitrale.....	2
11 Sanzioni .....	2
12 Commissione di conciliazione .....	2
13 Composizione .....	2
14 Segretariato .....	3
15 Istruzione del procedimento .....	3
16 Altre norme procedurali .....	3
17 Costi.....	3
<b>Sezione II: Disposizioni normative.....</b>	<b>4</b>
C. Norme contrattuali di lavoro.....	4
18 Natura giuridica del rapporto di lavoro.....	4
19 Inizio e durata del rapporto di lavoro .....	4
20 Periodo di prova.....	4
21 Luogo di lavoro .....	4
22 Trasferimento.....	4
23 Tutela della personalità e protezione dei dati.....	4
24 Uguaglianza di genere.....	4
25 Protezione della personalità e divieto di discriminazione .....	5
26 Partecipazione aziendale .....	5
27 Cariche pubbliche .....	5
28 Occupazioni accessorie.....	5
29 Attività a favore di terzi .....	6
30 Beni immateriali .....	6
31 Invenzioni e design occasionali .....	6
32 Facilitazioni di viaggio.....	6
D. Contegno e responsabilità.....	6
33 Obbligo di diligenza, di prestazione e di lealtà .....	6

	34 Segreto professionale e d'affari .....	6
	35 Obbligo di discrezione .....	6
	36 Divieto di accettare regali .....	7
	37 Donazioni di poca importanza .....	7
	38 Responsabilità per danni .....	7
	39 Partecipazione alle spese.....	7
	40 Responsabilità penale .....	7
	41 Provvedimenti nei casi di prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente .....	7
E.	Tempo di lavoro .....	8
	42 Principio .....	8
	43 Disposizioni sul tempo di lavoro .....	8
	44 Modello di lavoro della durata annua del lavoro .....	8
	45 Telelavoro .....	8
	46 Durata prestabilita del lavoro annuo.....	8
	47 Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno .....	8
	48 Durata giornaliera del lavoro prestabilita .....	8
	49 Settimana di cinque giorni .....	8
	50 Assegnazione del lavoro .....	8
	51 Durata minima del lavoro per ogni turno .....	9
	52 Tempo di lavoro .....	9
	53 Assenze .....	9
	54 Assenze di natura privata .....	9
	55 Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda.....	9
	56 Schede di congedo e incontri promossi dal sindacato, mirati alla formazione .....	9
	57 Modelli di tempo di lavoro .....	9
	58 Conto del tempo .....	10
	59 Saldi di tempo .....	10
	60 Averì in tempo di cui si dispone alla fine del rapporto di lavoro .....	10
	61 Periodo di conteggio .....	10
	62 Valori limite .....	10
F.	Lavoro straordinario.....	10
	63 Definizione .....	10
	64 Compensazione del lavoro straordinario .....	10
	65 Compensazione di un saldo negativo con ore straordinarie .....	11
	66 Compensazione del lavoro straordinario alla fine del rapporto di lavoro .....	11
	67 Indennità per lavoro straordinario.....	11
G.	Giorni liberi.....	11
	68 Diritto.....	11
	69 Riporto .....	11
	70 Diritto a inizio o fine del rapporto di lavoro .....	11
	71 Riduzione.....	12

H.	Ferie / Congedi .....	12
	72 Diritto.....	12
	73 Personale con contratto a tempo parziale.....	12
	74 Attribuzione .....	12
	75 Diritto a inizio o fine del rapporto di lavoro .....	12
	76 Riduzione.....	13
	77 Concessione di congedi .....	13
I.	Salario.....	13
	78 Principio .....	13
	79 Sistematica salariale.....	13
	80 Fasce salariali.....	13
	81 Componenti salariali / Convenzione salariale .....	14
	82 Evoluzione del salario.....	14
	83 Quota unica di prestazione (ELA).....	14
	84 Passaggio ad un profilo professionale inferiore .....	14
	85 Salario mensile oppure orario.....	14
	86 Salario soggetto ai contributi della Cassa Pensioni .....	14
J.	Indennità, assegni e rimborso delle spese. ....	15
	87 Diritto.....	15
	88 Indennità regionale .....	15
	89 Indennità per collaboratrici e collaboratori distaccati all'estero .....	15
	90 Assegni familiari.....	15
	91 Premio di fedeltà.....	15
	92 Indennità per lavoro notturno.....	15
	93 Indennità per lavoro domenicale e festivo .....	16
	94 Ulteriori indennità.....	16
	95 Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari .....	16
	96 Trasformazione di indennità in tempo .....	16
	97 Rimborso delle spese .....	16
	98 Diritti in caso di attività a tempo parziale .....	16
	99 Conteggio del salario .....	16
	100 Pagamento .....	16
	101 Trattamento delle garanzie salariali in caso di cambiamento di funzione e di modifica del grado d'occupazione.....	16
K.	Sviluppo del personale. ....	17
	102 Definizione .....	17
	103 Principi .....	17
	104 Responsabilità di SBB Cargo International SA .....	17
	105 Corresponsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori .....	17
	106 Valutazione del personale .....	17
L.	Protezione della salute e prestazioni sociali.....	17

	107 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute .....	17
M.	Diritti e doveri in caso di malattia e infortunio. ....	18
	108 Principio .....	18
	109 Capacità di lavoro compromessa .....	18
	110 Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori .....	18
	111 Cessione di richieste di risarcimento dei danni nei confronti di terzi .....	18
	112 Provvedimenti in caso di violazione dei doveri .....	19
N.	Prestazioni in caso di malattia e infortunio. ....	19
	113 Continuazione della retribuzione e durata del relativo diritto .....	19
	114 Protezione contro il licenziamento .....	19
O.	Assicurazione contro gli infortuni, previdenza professionale e prestazioni in caso di morte.	
	19	
	115 Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni .....	19
	116 Previdenza professionale .....	19
	117 Prestazioni in caso di morte a seguito di infortunio professionale o di malattia professionale .....	19
	118 Godimento ulteriore (prestazioni in caso di morte) .....	20
P.	Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità. ....	20
	119 Protezione della salute .....	20
	120 Occupazione .....	20
	121 Assenze .....	20
	122 Lavoro sostitutivo per le collaboratrici impiegate nel servizio notturno .....	20
	123 Congedo maternità .....	20
Q.	Prestazioni in caso d'impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero. ....	21
	124 Principio .....	21
	125 Casi particolari .....	21
	126 Restituzione .....	21
	127 Prestazioni di servizio volontario .....	21
R.	Perdita del posto per motivi medici.....	21
	128 Perdita del posto per motivi medici.....	21
S.	Ulteriori dispositivi.....	22
	129 Abbigliamento protettivo .....	22
	130 Ristorazione del personale .....	22
	131 Parcheggi per il personale .....	22
T.	Cessazione del rapporto di lavoro. ....	22
	132 Cessazione del rapporto di lavoro .....	22
	133 Disdetta regolare.....	22
	134 Disdetta per motivi aziendali o economici .....	22
	135 Richiamo con minaccia di licenziamento.....	22
	136 Opposizione contro il richiamo con minaccia di licenziamento .....	23
	137 Motivi di licenziamento dopo il periodo di prova.....	23

138 Termini di disdetta.....	23
139 Disdetta nulla .....	23
140 Conseguenze della nullità .....	23
141 Disdetta senza preavviso anziché regolare.....	23
U. Protezione giuridica.....	23
142 Modifiche del contratto .....	23
143 Procedura .....	24
144 Prescrizione .....	24
V. Disposizioni generali finali e transitorie.....	24
145 Natura giuridica delle appendici .....	24
146 Disposizioni esecutive .....	24
147 Durata del CCL.....	24
148 Disdetta del CCL.....	24
149 Situazione di vuoto contrattuale .....	24
150 Disposizioni transitorie.....	24
<b>Sezione III: Appendici.</b> .....	<b>26</b>
Appendice 1: Categorie speciali di personale.....	27
Appendice 2: Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.....	29
Appendice 3: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori impiegate/i a turni.....	30
Appendice 4: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per le macchiniste e i macchinisti.....	33
Appendice 5: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori del servizio amministrativo.....	38
Appendice 6: Congedi.....	40
Appendice 7: Fasce salariali, profili professionali e evoluzione del salario.....	43
Appendice 8: Indennità e rimborso delle spese.....	45
Appendice 9: Partecipazione aziendale / Commissione del personale.....	46
Appendice 10: Regolamentazioni specifiche in caso di disdetta per motivi aziendali o economici e in caso di trasferimento.....	50
<b>Indice delle voci.</b>	<b>52</b>

## Abbreviazioni.

<b>AT</b>	Giorno di compensazione
<b>AT+</b>	Giorno di compensazione ordinato
<b>CCL</b>	Contratto Collettivo di Lavoro di SBB Cargo International SA
<b>CO</b>	Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Codice delle obbligazioni)
<b>CoPe</b>	Commissione del personale
<b>CP</b>	Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937
<b>DICA</b>	Disponente in formazione Cargo
<b>ELA</b>	Quota unica di prestazione
<b>FFS / SBB</b>	Ferrovie federali svizzere
<b>FVP</b>	Facilitazioni di viaggio per il personale
<b>IPG</b>	Indennità per perdita di guadagno
<b>LAFam</b>	Legge federale del 24 marzo 2006 sugli assegni familiari e sugli aiuti finanziari a organizzazioni familiari (Legge sugli assegni familiari)
<b>LAINF</b>	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni
<b>LAV</b>	Legge federale del 23 marzo 2007 concernente l'aiuto alle vittime di reati
<b>LAVS</b>	Legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
<b>LDL</b>	Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro)
<b>LFPPr</b>	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale)
<b>LIPG</b>	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno
<b>LL</b>	Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
<b>LPar</b>	Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi
<b>OLDL</b>	Ordinanza del 29 agosto 2018 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro)
<b>SA</b>	Società per azioni
<b>Suva</b>	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni



## Prefazione

Con il presente Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) le parti contraenti intendono dare un contributo affinché la SBB Cargo International SA possa operare con successo, assumendosi le proprie responsabilità dal punto di vista sociale ed ecologico. Entrambe le parti sono disponibili ad una collaborazione sociale aperta, improntata alla ricerca delle soluzioni e del dialogo.

Le parti contraenti riconoscono che questo obiettivo può essere raggiunto solo con collaboratrici e collaboratori responsabili, motivati e capaci, e con una politica del personale moderna che sostenga le attitudini e le capacità dei singoli, che presti ascolto alle istanze del personale e ne apprezzi il lavoro svolto.

Le parti contraenti si dichiarano favorevoli ad un'estesa cooperazione aziendale, come espressione di un reale partenariato sociale. Il clima di cooperazione contribuisce a creare di fatto condizioni di lavoro attrattive come pure ad incrementare l'impegno ed il senso di responsabilità dei dipendenti.

Il presente CCL si ispira al principio di buona fede che impegna le parti contraenti a riconoscere appieno gli interessi della controparte. Le parti contraenti riconoscono la loro responsabilità collettiva nella realizzazione delle condizioni contrattuali di lavoro del personale di SBB Cargo International SA e nell'implementazione generale del presente CCL a tutti i livelli. Esse si adoperano al meglio delle loro capacità al fine di rafforzare il partenariato sociale. Le parti contraenti compongono le eventuali divergenze d'opinione in sede di colloqui. Esse rispettano il divieto di agire arbitrariamente.

Le parti contraenti operano di comune accordo e promuovono un clima di rispetto e di fiducia personale tra collaboratrici e collaboratori a tutti i livelli. Esse adottano misure opportune a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini e rispettare il divieto di discriminazione. Le parti contraenti garantiscono che le collaboratrici e i collaboratori non siano direttamente o indirettamente svantaggiati sulla base di caratteristiche personali quali il sesso, l'origine, la lingua, la religione, l'età, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la condizione lavorativa, lo stato civile o la disabilità.

Le parti contraenti si dichiarano favorevoli ad affrontare tempestivamente e con misure mirate le sfide della trasformazione digitale in corso e a cercare insieme soluzioni. Esse concordano sul fatto che le opportunità offerte dalla digitalizzazione devono essere sfruttate sia a vantaggio di SBB Cargo International SA che delle collaboratrici e dei collaboratori. Un obiettivo particolare consiste nello sviluppare le competenze delle collaboratrici e dei collaboratori nell'ottica dell'evoluzione dei profili professionali, garantendo loro anche in futuro l'idoneità al mercato del lavoro.

Le attuali condizioni economiche generali comportano un aumento della concorrenza sul mercato dei trasporti in Svizzera ed in Europa. SBB Cargo International SA si è posta come principale obiettivo il potenziamento della propria posizione sul mercato mediante l'incremento della produttività ed il conseguente sviluppo in azienda competitiva nel settore dei trasporti. Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto assicurano a SBB Cargo International SA che accompagneranno costruttivamente il processo di ristrutturazione.

SBB Cargo International SA attua le misure di riorganizzazione e razionalizzazione nel rispetto del contratto sociale. Anche in situazioni difficili dimostra di essere un partner ed un datore di lavoro affidabile. Alle collaboratrici ed ai collaboratori che a causa di progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione perdono il lavoro e non trovano subito una soluzione accettabile, SBB Cargo International SA offre l'opportunità di uno sviluppo professionale.

# Sezione I: Disposizioni generali e di diritto delle obbligazioni.

## A. Disposizioni generali.

### 1 Base giuridica

<sup>1</sup> Il presente CCL è di diritto privato.

<sup>2</sup> Nei casi non regolati dal presente CCL si applica in via sussidiaria il Codice delle obbligazioni (CO).

### 2 Contenuto e testo determinante

<sup>1</sup> Le disposizioni di diritto delle obbligazioni regolano i rapporti tra le parti contraenti.

<sup>2</sup> Le disposizioni normative regolano i rapporti contrattuali di lavoro tra SBB Cargo International SA ed il suo personale. Hanno valore vincolante e non possono essere modificate a sfavore del personale.

<sup>3</sup> Il presente CCL è redatto in italiano e tedesco. Per l'interpretazione del presente contratto fa fede il testo originale in lingua tedesca. Se necessario, verrà pubblicata una versione francese.

### 3 Campo di applicazione

<sup>1</sup> Il presente CCL si applica a tutti i dipendenti a tempo pieno e part-time di SBB Cargo International SA, indipendentemente dalla loro appartenenza ad uno dei sindacati firmatari.

<sup>2</sup> Le deroghe a singole disposizioni del CCL per categorie speciali di personale sono regolate nell'appendice 1.

<sup>3</sup> Il presente CCL non si applica a:

- a. le collaboratrici e i collaboratori assunti all'estero con sede di lavoro all'estero;
- b. il personale in formazione ai sensi della Legge federale sulla formazione professionale (LFPPr).

<sup>4</sup> Non sono soggetti al presente CCL neanche:

- a. i dirigenti del primo e del secondo livello;
- b. i quadri specialistici e i quadri dei livelli da A a G.

### 4 Libertà di associazione

<sup>1</sup> Viene tutelata la libertà di associazione.

### 5 Collaborazione tra le parti contraenti

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA e le associazioni di personale che hanno sottoscritto il contratto si scambiano regolarmente informazioni su rispettivi obiettivi ed intenzioni, favorendo così la comprensione reciproca.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA informa tempestivamente le proprie collaboratrici e i propri collaboratori in merito alle innovazioni apportate nell'azienda.

<sup>3</sup> Resta garantita l'informazione obiettiva delle collaboratrici e dei collaboratori.

### 6 Obbligo di pace sociale

<sup>1</sup> Le parti contraenti s'impegnano ad osservare la pace assoluta sul lavoro per tutta la durata del contratto. Esse rinunciano a qualsiasi azione di disturbo delle attività lavorative quali lo sciopero, lo sciopero di avvertimento e misure simili come il boicottaggio e la serrata.

<sup>2</sup> Per misure simili allo sciopero s'intendono la minaccia di sciopero e l'incitamento allo sciopero.

<sup>3</sup> Le parti contraenti s'impegnano, in caso di minaccia o reale violazione dell'obbligo di pace sul lavoro, a tenere colloqui per la ricomposizione della vertenza. Qualora non si raggiunga un'intesa tra le parti, dovrà essere istruita la procedura di conciliazione o arbitrale.

### 7 Trattative salariali

<sup>1</sup> Le parti contraenti contrattano le misure salariali con cadenza annuale. Tali misure avranno efficacia dal 1° aprile dell'anno successivo.

<sup>2</sup> A tale scopo le parti contraenti valutano soprattutto la situazione economica e finanziaria di SBB Cargo International SA, le condizioni del mercato del lavoro e l'andamento del costo della vita.

<sup>3</sup> Prioritariamente vengono messi a disposizione fondi destinati alla componente legata alla prestazione e all'esperienza.

<sup>4</sup> Qualora non si giunga ad un accordo in sede di trattativa, la decisione finale spetta al tribunale

arbitrale.

<sup>5</sup> Per la quota unica di prestazioni (ELA) è concesso utilizzare annualmente fino ad un massimo dello 0.5 % della massa salariale delle collaboratrici e dei collaboratori con una valutazione del personale rilevante ai fini della retribuzione.

## **8 Contributo alle spese di esecuzione**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori non appartenenti ad alcuna delle associazioni che sottoscrivono il contratto collettivo o il cui contributo sindacale non viene detratto direttamente dalla retribuzione salariale, devono versare un contributo alle spese di esecuzione di CHF 10.- mensili. Le collaboratrici e i collaboratori part-time con percentuale inferiore al 50% pagheranno CHF 5.-.

<sup>2</sup> Il contributo alle spese di esecuzione è dovuto anche durante il congedo non retribuito.

<sup>3</sup> Il contributo viene detratto direttamente dalla retribuzione salariale e versato presso un ente designato.

<sup>4</sup> Tale contributo serve a coprire le spese derivanti dall'elaborazione, applicazione ed esecuzione del CCL, tra l'altro la formazione e il perfezionamento dei membri della Commissione del personale (CoPe).

<sup>5</sup> Il contributo alle spese di esecuzione viene messo a disposizione delle associazioni del personale che sottoscrivono il contratto collettivo, le quali concorderanno il criterio di ripartizione.

<sup>6</sup> Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto collettivo forniscono annualmente informazioni sull'utilizzo dei contributi alle spese di esecuzione in conformità al contratto collettivo. Questo rapporto deve fornire informazioni sugli introiti derivanti dai contributi alle spese di esecuzione e sui costi sorti in seguito all'applicazione e all'esecuzione del CCL.

## **9 Trattative durante il periodo di validità del CCL**

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

<sup>2</sup> Qualora non si raggiunga alcun accordo, resta valevole il presente CCL.

<sup>3</sup> È escluso il ricorso al tribunale arbitrale o alla commissione di conciliazione.

<sup>4</sup> Eventuali modifiche al CCL vengono allegate al presente CCL.

# **B. Procedimento di conciliazione e procedimento arbitrale.**

## **10 Tribunale arbitrale**

<sup>1</sup> All'occorrenza viene istituito un tribunale arbitrale nei casi seguenti:

- a. disaccordo delle parti contraenti sull'applicazione o l'interpretazione del CCL;
- b. mancato accordo tra le parti contraenti nell'ambito delle annuali trattative salariali secondo articolo 7, capoverso 4.

<sup>2</sup> Il tribunale arbitrale esegue tentativi di ricomposizione tra le parti, alle quali sottopone proposte di soluzione.

<sup>3</sup> Se i tentativi di ricomposizione falliscono, il tribunale arbitrale delibera in modo inappellabile.

## **11 Sanzioni**

<sup>1</sup> Se il tribunale arbitrale stabilisce che sono state violate norme del contratto collettivo, esso deve ingiungere alla parte che ha commesso la violazione di adempiere immediatamente ai propri impegni.

<sup>2</sup> Il tribunale arbitrale è autorizzato allo stesso tempo, in particolare:

- a. a pronunciare una diffida;
- b. a infliggere una penale fino a CHF 25 000.-.

<sup>3</sup> Una penale passata in giudicato dev'essere rimessa entro 30 giorni alla parte o alle parti che hanno vinto la causa.

## **12 Commissione di conciliazione**

<sup>1</sup> In caso di mancato accordo su un nuovo CCL è istituita una commissione di conciliazione paritetica.

<sup>2</sup> La commissione di conciliazione sottopone alle parti contraenti delle proposte di soluzione.

## **13 Composizione**

<sup>1</sup> La commissione di conciliazione e il tribunale arbitrale si compongono come segue:

- a. quattro rappresentanti di SBB Cargo International SA;
- b. complessivamente quattro rappresentanti delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto collettivo;

c. una o un presidente.

<sup>2</sup> La o il presidente è nominata/o collegialmente dalle rappresentanti e dai rappresentanti di SBB Cargo International SA e delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto collettivo e deve possedere una formazione giuridica completa.

<sup>3</sup> Se non è possibile giungere a un accordo sulla presidenza, la decisione spetta alla/al presidente del Tribunale cantonale del Canton Soletta, su proposta delle parti contraenti.

#### **14 Segretariato**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA provvede ai compiti di segretariato della commissione di conciliazione e del tribunale arbitrale.

#### **15 Istruzione del procedimento**

<sup>1</sup> Il procedimento viene promosso presso il segretariato della commissione di conciliazione o del tribunale arbitrale per mezzo di un'istanza scritta formulata da una o più parti contraenti.

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

- a. l'esatta designazione delle parti;
- b. le richieste della/e parte/i;
- c. la motivazione delle richieste;
- d. i mezzi di prova;
- e. la rappresentanza delle parti.

<sup>3</sup> Se il procedimento non viene intentato da tutte le associazioni del personale firmatarie del CCL, le altre possono associarsi entro 14 giorni al procedimento facendosi citare come terzi interessati. Quelle citate come terzi interessati diventano parte.

#### **16 Altre norme procedurali**

<sup>1</sup> Il procedimento successivo si tiene verbalmente e dev'essere concluso entro tre mesi dalla notifica della composizione della commissione di conciliazione o del tribunale arbitrale.

<sup>2</sup> Se il tribunale arbitrale viene chiamato in causa in seguito al fallimento delle trattative salariali, il procedimento deve concludersi al più tardi il 1° marzo.

<sup>3</sup> Una sentenza arbitrale è inappellabile e ha valore per tutte le parti contraenti, con riserva di ricorso e di revisione al Tribunale cantonale del Canton Soletta.

<sup>4</sup> Sede della commissione di conciliazione e del tribunale arbitrale è Olten.

<sup>5</sup> Per il resto trovano applicazione le norme del Codice di procedura civile svizzero.

#### **17 Spese**

<sup>1</sup> Il tribunale arbitrale decide in merito alle spese procedurali.

## Sezione II: Disposizioni normative.

### C. Norme contrattuali di lavoro.

#### 18 Natura giuridica del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di diritto privato.

#### 19 Inizio e durata del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro con SBB Cargo International SA viene stabilito stipulando un contratto di lavoro scritto e si intende a tempo indeterminato se non viene indicata alcuna limitazione.

<sup>2</sup> Un'eventuale limitazione della durata del rapporto di lavoro è possibile fino a un massimo di tre anni. Durante questo periodo è possibile stipulare al massimo due contratti a tempo determinato. Un impiego successivo può essere soltanto a tempo indeterminato.

<sup>3</sup> Il contratto di lavoro regola:

- a. la funzione;
- b. il periodo di prova;
- c. un'eventuale limitazione nel tempo (scadenza);
- d. l'inizio del rapporto di lavoro;
- e. il grado d'occupazione;
- f. il luogo di lavoro;
- g. il salario;
- h. la previdenza professionale;
- i. l'obbligo di pagare il contributo alle spese di esecuzione secondo l'articolo 8 del CCL.

<sup>4</sup> Al momento della loro assunzione, le collaboratrici e i collaboratori soggetti al presente CCL ricevono insieme al contratto di lavoro il presente CCL e il regolamento di previdenza della Cassa Pensioni.

<sup>5</sup> Per le categorie occupazionali per le quali è rilevante la sicurezza, SBB Cargo International SA può richiedere, al momento dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro, che collaboratrici e collaboratori si sottopongano a specifici test d'idoneità e/o a visite mediche (controlli sanitari e valutazione del rischio), che dovranno certificarne l'idoneità all'impiego nelle varie attività.

#### 20 Periodo di prova

<sup>1</sup> Il periodo di prova dura tre mesi. In via eccezionale si può concordare la riduzione del periodo di prova o la rinuncia allo stesso.

#### 21 Luogo di lavoro

<sup>1</sup> Vale il luogo di lavoro stabilito nel contratto di lavoro.

#### 22 Trasferimento

<sup>1</sup> Per motivi d'organizzazione aziendale, economici aziendali e di salute, le collaboratrici e i collaboratori possono essere trasferiti in un altro posto.

<sup>2</sup> L'appendice 10 regola le condizioni per i trasferimenti.

#### 23 Tutela della personalità e protezione dei dati

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA adotta misure di tutela della personalità delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori, comprese quelle di prevenzione del mobbing.

<sup>2</sup> Essa provvede affinché le collaboratrici e i collaboratori non subiscano discriminazioni, in particolare a causa della cultura, della lingua, della fede religiosa o del modo di vivere.

<sup>3</sup> La protezione dei dati delle collaboratrici e dei collaboratori è garantita. In particolare, vengono raccolti solo i dati personali strettamente necessari. Hanno accesso ai dati di altre persone soltanto le collaboratrici e i collaboratori che devono prenderne visione per via della loro funzione.

<sup>4</sup> Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di conoscere, di visionare e di ricevere copia dei dati custoditi ed archiviati che li riguardano. Eventuali informazioni erranee vengono corrette su richiesta.

<sup>5</sup> Le parti contraenti disciplinano i dettagli in un accordo particolare.

#### 24 Uguaglianza di genere

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA s'impegna ad adoperarsi attivamente per il raggiungimento di una reale uguaglianza di genere, in particolare nell'ambito dell'assunzione, della classificazione dei posti, della definizione delle condizioni di lavoro, della retribuzione, dello sviluppo del personale e della promozione.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA sostiene la conciliabilità tra vita lavorativa e privata. Essa provvede affinché donne e uomini siano rappresentati in modo adeguato in termini di partecipazione e collaborazione in organi decisionali e in gruppi di lavoro nei diversi settori professionali e ai vari livelli gerarchici.

<sup>3</sup> Devono essere tenute in particolare considerazione le necessità delle collaboratrici e dei collaboratori con obblighi familiari e di assistenza.

<sup>4</sup> I particolari sono regolati nell'appendice 2.

## **25 Protezione della personalità e divieto di discriminazione**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA presta attenzione alla dignità di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori e provvede affinché le collaboratrici e i collaboratori non siano direttamente o indirettamente svantaggiati a causa di caratteristiche personali come genere, origine, lingua, religione, età, orientamento sessuale, identità di genere, grado d'occupazione, stato civile o disabilità.

<sup>2</sup> Superiori e dipendenti collaborano per creare un clima di rispetto e fiducia personali attraverso una comunicazione aperta che impedisca abusi, aggressioni, molestie sessuali e mobbing.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA adotta misure di protezione della personalità delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori, in particolare anche atte a evitare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro.

<sup>4</sup> I particolari sono regolati nell'appendice 2.

## **26 Partecipazione aziendale**

<sup>1</sup> Le parti contraenti promuovono la partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori nell'azienda.

<sup>2</sup> La partecipazione deve contribuire, in particolare, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. il rafforzamento dei diritti partecipativi e del senso di corresponsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori;
- b. lo stimolo del senso di responsabilità personale dei dipendenti e la loro soddisfazione sul posto di lavoro;
- c. la creazione di un buon clima aziendale;
- d. il successo di SBB Cargo International SA e quindi il mantenimento a lungo termine dei posti di lavoro;
- e. lo stimolo dell'interesse al lavoro e la promozione dell'efficienza di SBB Cargo International SA.

<sup>3</sup> I particolari sono regolati nell'appendice 9.

## **27 Cariche pubbliche**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori hanno l'obbligo d'informare SBB Cargo International SA riguardo all'assunzione di una carica pubblica.

<sup>2</sup> È considerata carica pubblica quella di membro di un organo legislativo, esecutivo o giudiziario. La funzione di membro di un'autorità per la tutela degli adulti o dei minori, l'assunzione di una carica quale curatore e la partecipazione a un organo ecclesiastico riconosciuto dallo Stato sono equiparate a una carica pubblica.

<sup>3</sup> L'esercizio di una carica pubblica non è ammessa qualora:

- a. obblighi inerenti al contratto di lavoro vengano trasgrediti;
- b. lo svolgimento regolare del servizio non sia più garantito;
- c. sussista un conflitto d'interessi con gli obiettivi aziendali di SBB Cargo International SA.

<sup>4</sup> Le cariche pubbliche simili a un'attività lucrativa e il lavoro svolto in commissioni extraparlamentari sono considerati occupazioni accessorie ai sensi dell'articolo 28.

<sup>5</sup> La collaboratrice o il collaboratore che necessita assentarsi dal lavoro per esercitare una carica pubblica svizzera, deve chiedere in anticipo un congedo pagato o non pagato. Per una carica pubblica svizzera vengono concessi al massimo 15 giorni lavorativi di congedo pagato.

## **28 Occupazioni accessorie**

<sup>1</sup> Le occupazioni accessorie a carattere lucrativo sono soggette ad autorizzazione.

<sup>2</sup> L'autorizzazione viene concessa se:

- a. l'esercizio di un'occupazione accessoria non lede gli interessi di SBB Cargo International SA;
- b. il servizio viene garantito regolarmente;
- c. il lavoro svolto per SBB Cargo International SA non viene compromesso;
- d. non oltrepassa complessivamente la durata massima del lavoro indicata dalla Legge sul lavoro (LL) o dalla Legge sulla durata del lavoro (LDL).

<sup>3</sup> La concessione dell'autorizzazione può essere legata a certe condizioni.

<sup>4</sup> Le occupazioni senza carattere lucrativo non sono soggette ad autorizzazione. Tuttavia vige, per

analogia, il capoverso 2.

<sup>5</sup> Le occupazioni senza carattere lucrativo assoggettate alle disposizioni legali della LDL devono essere comunicate alla o al superiore.

### **29 Attività su incarico di SBB Cargo International SA**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori devono consegnare a SBB Cargo International SA, interamente o in parte, i redditi provenienti da attività svolte a favore di terzi.

<sup>2</sup> Sono considerate attività a favore di terzi quelle che le collaboratrici e i collaboratori, rappresentando SBB Cargo International SA, esercitano in consigli d'amministrazione o in altri organi direttivi di persone giuridiche.

<sup>3</sup> L'importo da versare viene stabilito tenendo conto del tempo impiegato e della responsabilità connessa con il mandato.

### **30 Beni immateriali**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori cedono a SBB Cargo International SA tutti i diritti, totali o parziali, risultanti da beni immateriali acquisiti, individualmente o con altri, adempiendo gli obblighi contrattuali o svolgendo l'attività loro conferita da SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> Per beni immateriali s'intendono, indipendentemente dalla possibilità di tutelarli, soprattutto le invenzioni, comprese quelle occasionali, design, design occasionali, opere soggette ai diritti d'autore, software e know-how.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA ha in particolare il diritto esclusivo nonché illimitato (sotto l'aspetto dello spazio, del tempo e materiale) di pubblicare, copiare, sfruttare, modificare, affittare e alienare, nel periodo di durata del rapporto di lavoro o dopo, i beni immateriali o loro parti.

### **31 Invenzioni e design occasionali**

<sup>1</sup> La collaboratrice o il collaboratore dovrà informare immediatamente per iscritto SBB Cargo International in merito ad un'invenzione o ad un design occasionale.

<sup>2</sup> Sono considerati design e invenzioni occasionali quelli che la collaboratrice o il collaboratore realizza durante l'esercizio della propria attività presso SBB Cargo International, senza però averne l'obbligo contrattuale.

<sup>3</sup> SBB Cargo International comunica entro 6 mesi alla collaboratrice o al collaboratore se intende acquisire il brevetto e far valere il suo diritto di opzione sull'invenzione o sul design occasionali, oppure lasciare che la/il dipendente ne disponga a piacimento.

<sup>4</sup> SBB Cargo International corrisponderà un'indennità speciale all'autrice o all'autore dell'invenzione qualora a quest'ultima/o non venga concesso di disporre liberamente.

<sup>5</sup> L'importo dell'indennità dipende dall'insieme delle circostanze.

### **32 Facilitazioni di viaggio**

<sup>1</sup> Le facilitazioni di viaggio per il personale (FVP) sono disciplinate separatamente.

## **D. Contegno e responsabilità.**

### **33 Obbligo di diligenza, di prestazione e di lealtà**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori devono tutelare gli interessi e la reputazione di SBB Cargo International SA, effettuare a regola d'arte e in modo qualitativamente inappuntabile il lavoro che viene affidato loro e trattare con cura gli strumenti di lavoro che sono messi a loro disposizione.

<sup>2</sup> Le collaboratrici e i collaboratori devono prestare la dovuta attenzione alla sicurezza del lavoro e dell'esercizio.

### **34 Segreto professionale e aziendale**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori sono tenuti a mantenere il segreto professionale e aziendale.

### **35 Obbligo di discrezione**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori sono tenuti a non divulgare quanto pervenuto a loro conoscenza durante lo svolgimento delle attività per SBB Cargo International SA e che, per la natura del contenuto o per disposizioni particolari, deve restare segreto.

<sup>2</sup> L'obbligo di mantenere il segreto e quello di discrezione sussistono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> L'obbligo di discrezione sussiste anche nei confronti dei media nonché delle collaboratrici e dei collaboratori di SBB Cargo International SA, a parte coloro i quali devono essere informati per motivi

professionali.

<sup>4</sup> Dati e documenti non destinati alla pubblicazione non possono essere pubblicati né utilizzati a scopi privati senza l'autorizzazione di SBB Cargo International SA.

<sup>5</sup> L'obbligo di discrezione non si applica ai rappresentanti del personale e delle associazioni sindacali nel quadro di una legittima rappresentanza degli interessi dei dipendenti.

### **36 Divieto di accettare regali**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori non è consentito chiedere, accettare o farsi promettere, né per sé né per altri, regali o altri vantaggi se ciò avviene in relazione con la loro attività professionale.

<sup>2</sup> Per principio sono considerati regali tutte le donazioni che procurano direttamente o indirettamente un vantaggio patrimoniale, in particolare anche i regali in natura, il condono di debiti, i ribassi, gli inviti a viaggi o a pranzi.

<sup>3</sup> Per altri vantaggi s'intendono le prestazioni destinate o atte a procurare alle collaboratrici e ai collaboratori che ne beneficiano un vantaggio particolare di cui altrimenti non godrebbero.

<sup>4</sup> Le collaboratrici e i collaboratori devono rimettere a SBB Cargo International SA i regali o gli altri vantaggi che hanno accettato illecitamente.

<sup>5</sup> SBB Cargo International SA restituisce i regali e gli altri vantaggi a chi li ha donati.

### **37 Donazioni di poca importanza**

<sup>1</sup> Donazioni di poca importanza non sono considerate né regali né altri vantaggi.

<sup>2</sup> Sono donazioni di poca importanza le mance usuali e le attenzioni di un importo o valore sino a CHF 100.- per collaboratrice o collaboratore.

<sup>3</sup> Nel corso di un anno civile, le collaboratrici e i collaboratori possono accettare al massimo due volte modeste attenzioni esterne dalla stessa persona o ditta.

<sup>4</sup> Per motivi particolari, SBB Cargo International SA può vietare l'accettazione di donazioni di piccola importanza destinate a determinate categorie di personale.

### **38 Responsabilità per danni**

<sup>1</sup> La responsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori per i danni che hanno causato a SBB Cargo International SA o a un terzo è determinata dal CO.

<sup>2</sup> Le collaboratrici e i collaboratori rispondono dei danni che hanno causato:

- a. direttamente a SBB Cargo International SA per mancanza intenzionale o dovuta a grave negligenza agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro;
- b. a un terzo, intenzionalmente o per grave negligenza, svolgendo la loro attività a SBB Cargo International SA e che essa deve risarcire.

### **39 Partecipazione alle spese**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori che hanno causato intenzionalmente un danno a SBB Cargo International SA devono per principio risarcirlo completamente.

<sup>2</sup> Rivalendosi sulla collaboratrice o sul collaboratore, SBB Cargo International SA deve tenere conto anche delle condizioni finanziarie dell'interessata/o. Riguardo all'entità della partecipazione si applica l'articolo 321e del CO.

<sup>3</sup> In caso di colpa grave, la partecipazione alle spese non potrà mai superare  $\frac{1}{24}$  del salario annuo.

### **40 Responsabilità penale**

<sup>1</sup> Riguardo alla responsabilità penale delle collaboratrici e dei collaboratori è applicabile il Codice penale (CP).

### **41 Provvedimenti nei casi di prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente**

<sup>1</sup> In caso di mancanza agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente, i motivi vanno chiariti in un colloquio con la collaboratrice o il collaboratore interessata/o.

<sup>2</sup> Il colloquio con la collaboratrice o il collaboratore si può concludere con un accordo scritto in cui vengono definiti i provvedimenti e gli obiettivi come pure le conseguenze previste in caso di non adempimento. In caso di mancato accordo viene rilasciata una disposizione scritta. La collaboratrice o il collaboratore può essere richiamata/o anche per iscritto.

<sup>3</sup> Se nelle circostanze lavorative del momento non è possibile ottenere un miglioramento delle prestazioni né la modifica del comportamento, il contratto di lavoro può essere sciolto.

<sup>4</sup> Se all'origine delle mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento ci sono motivi di salute, si deve esaminare la possibilità di misure di reintegrazione secondo l'articolo 128.



## **E. Tempo di lavoro.**

### **42 Principio**

<sup>1</sup> In questa sezione sono elencate le disposizioni applicabili per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati al CCL.

### **43 Disposizioni sul tempo di lavoro**

<sup>1</sup> Ulteriori disposizioni specifiche sul tempo di lavoro sono disciplinate nelle appendici da 3 a 5:

- a. appendice 3: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori impiegati a turni;
- b. appendice 4: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per le macchiniste e i macchinisti;
- c. appendice 5: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori del servizio amministrativo con autonomia dell'orario di lavoro.

<sup>2</sup> Inoltre le parti contraenti regolamentano le condizioni quadro per la rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro e per la registrazione semplificata del tempo di lavoro per il personale amministrativo.

### **44 Modello della durata annua del lavoro**

<sup>1</sup> Si applica il modello della durata annua del lavoro (modello JAZ/DAL).

### **45 Telelavoro**

<sup>1</sup> Il telelavoro è possibile d'intesa (codecisione) tra il superiore diretto e la collaboratrice interessata o il collaboratore interessato.

### **46 Durata annua prestabilita del lavoro**

<sup>1</sup> La durata annua prestabilita del lavoro risulta dai giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno moltiplicati per la durata prestabilita del lavoro giornaliero.

<sup>2</sup> Per le collaboratrici e i collaboratori impiegati a tempo pieno è di:

- a. 2050 ore (risp. 2075 ore fino al 31 dicembre 2028) negli anni di 365 giorni con 52 sabati e in quelli di 366 giorni con 53 sabati;
- b. 2041,8 ore (risp. 2066,7 ore fino al 31 dicembre 2028) negli anni di 365 giorni con 53 sabati;
- c. 2058,2 ore (risp. 2083,3 ore fino al 31 dicembre 2028) negli anni di 366 giorni con 52 sabati.

### **47 Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno**

<sup>1</sup> I giorni di lavoro annui prestabiliti sono calcolati come segue:

- a. numero di giorni presenti nel calendario;
- b. meno 52 rispettivamente 53 giorni di compensazione (numero di sabati nel calendario);
- c. meno 63 giorni di riposo (domeniche e giorni festivi).

### **48 Durata giornaliera prestabilita del lavoro**

<sup>1</sup> Per le collaboratrici e i collaboratori impiegati a tempo pieno, la durata giornaliera prestabilita del lavoro è di 492 minuti (risp. 498 minuti fino al 31 dicembre 2028) e va osservata nel quadro delle fasce.

<sup>2</sup> Per le collaboratrici ed i collaboratori con contratto a tempo parziale, la durata giornaliera prestabilita del lavoro si riduce in funzione del grado d'occupazione.

<sup>3</sup> I saldi negativi che al termine del periodo di conteggio superano le 25 ore, vengono compensati da SBB Cargo International SA fino al valore limite di meno 25 ore, fatta eccezione per i saldi negativi che si sono prodotti su richiesta del dipendente.

### **49 Settimana di cinque giorni**

<sup>1</sup> Vighe la settimana d'esercizio di cinque giorni o di cinque giorni ininterrotti.

<sup>2</sup> Per settimana di cinque giorni ininterrotti si considera l'assegnazione di lavoro dal lunedì al venerdì, mentre il sabato è considerato giorno di compensazione e la domenica giorno di riposo.

<sup>3</sup> La settimana d'esercizio di cinque giorni si ottiene assegnando 63 giorni di riposo e 52 rispettivamente 53 giorni di compensazione con una soluzione equivalente ad una settimana di cinque giorni ininterrotti.

### **50 Assegnazione del lavoro**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA garantisce che le collaboratrici e i collaboratori possano raggiungere la durata annua prestabilita del lavoro secondo l'articolo 46.

<sup>2</sup> Affinché la durata annua prestabilita del lavoro possa essere rispettata, SBB Cargo International SA, d'accordo con le collaboratrici e i collaboratori o nell'ambito della partecipazione aziendale, può attribuire anche altri lavori ragionevolmente accettabili.

### **51 Durata minima del lavoro**

<sup>1</sup> Turni con un tempo di lavoro inferiore a sei ore (senza supplementi di tempo) possono essere previsti e assegnati a collaboratrici e collaboratori impiegati a tempo pieno solo in singoli casi e con l'accordo della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>2</sup> Possono essere concordate deroghe anche nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione).

### **52 Tempo di lavoro**

<sup>1</sup> È considerato tempo di lavoro quello durante il quale le collaboratrici e i collaboratori sono occupati nell'azienda.

<sup>2</sup> Sono inoltre computati come tempo di lavoro:

- a. i tempi di viaggio senza prestazione lavorativa, cioè il tempo necessario per recarsi da un luogo di lavoro all'altro durante un turno di lavoro;
- b. parti di pause per le collaboratrici e i collaboratori sottoposti alla LDL;
- c. i seguenti supplementi per lavoro notturno:
  - 10% per il lavoro svolto tra le ore 20.00 e le ore 24.00 (supplemento per lavoro notturno 2);
  - 30% per il lavoro svolto tra le ore 24.00 e le ore 04.00 e per il lavoro svolto tra le ore 04.00 e le ore 05.00, purché la collaboratrice o il collaboratore inizi a lavorare prima delle ore 04.00 (supplemento per lavoro notturno 1);
  - 40% anziché 30% a partire dall'anno civile nel quale la collaboratrice o il collaboratore compie 55 anni (supplemento per lavoro notturno 3);
- d. ulteriori supplementi di tempo e tempi forfettari, regolamentati nelle specifiche appendici;
- e. i colloqui con i rappresentanti dell'azienda. Per il conteggio del tempo di viaggio si considera, tra il luogo di lavoro e il luogo di domicilio, quello più vicino al luogo del colloquio.

<sup>3</sup> I supplementi per lavoro notturno secondo il capoverso 2c sono definiti sulla base della durata effettiva del lavoro. Non vanno computati nel calcolo della durata massima di un turno di servizio, né conteggiati nella durata massima del lavoro.

<sup>4</sup> Il supplemento per lavoro notturno 3 è concesso in forma di giorni supplementari di compensazione.

### **53 Assenze**

<sup>1</sup> In caso di assenza per vacanze, motivi di salute, servizio obbligatorio svizzero, sospensione dal lavoro pagata, esonero e per le assenze pagate che durano un giorno intero contemplate nell'appendice 6, viene computata la durata giornaliera prestabilita del lavoro.

### **54 Assenze di natura privata**

<sup>1</sup> Per le assenze di natura privata (ad esempio per recarsi dal medico o simili) non è lecito annotare tempo di lavoro.

<sup>2</sup> Per i trattamenti medici di lunga durata può essere concesso un abbuono in tempo; la decisione a questo proposito spetta al superiore diretto, dopo averne discusso con HR.

### **55 Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda**

<sup>1</sup> Per la partecipazione a occasioni di formazione che durano un giorno intero viene computato come tempo di lavoro almeno la durata minima del lavoro ai sensi dell'articolo 51, più eventuali supplementi di tempo.

<sup>2</sup> Per calcolare il tempo di viaggio ci si basa sul luogo di lavoro o su quello di domicilio, scegliendo la località più vicina a quella in cui si svolge la formazione. Il tempo di viaggio non viene computato nella durata minima del lavoro.

### **56 Schede di congedo e incontri formativi promossi dal sindacato**

<sup>1</sup> Nel caso di assenze che durano un giorno intero, in conformità con l'appendice 6, per attività che comportano la consegna di schede di congedo o per partecipare a incontri formativi promossi dai sindacati, viene computata la durata giornaliera del lavoro prestabilita, indipendentemente dal grado di occupazione.

### **57 Modelli di tempo di lavoro**

<sup>1</sup> Se necessari, i modelli di tempo di lavoro vanno concordati nell'ambito della partecipazione aziendale.

<sup>2</sup> Essi vanno strutturati in modo da rispettare le norme date dalla LL, LDL, OLDL e dal CCL di SBB Cargo International SA.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA sostiene modelli di tempo di lavoro incentrati su determinati impianti e categorie di personale. Essi devono soddisfare gli interessi dei team, delle collaboratrici e dei collaboratori, le esigenze della clientela e rispettare, per quanto concerne l'impiego del personale, i criteri dettati dagli imperativi economici. In questo ambito va accordata alla collaboratrice o al collaboratore la massima libertà d'azione nel gestire il proprio tempo di lavoro.

<sup>4</sup> Il lavoro a tempo parziale è promosso a tutti i livelli e in tutte le forme.

### **58 Conto del tempo**

<sup>1</sup> Per il rilievo del tempo viene tenuto, per ciascuna collaboratrice e per ciascun collaboratore, un conto del tempo personale. Resta riservato l'accordo sulla rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro secondo l'articolo 43 capoverso 2.

<sup>2</sup> Ogni mese, il superiore controlla il conto del tempo. Le collaboratrici e i collaboratori possono prendere visione mensilmente dei propri dati e se necessario far apporre dei correttivi.

<sup>3</sup> I saldi di tempo vengono riportati all'anno successivo.

### **59 Saldi di tempo**

<sup>1</sup> Saldi di tempo positivi o negativi sorgono a seguito di uno scostamento dalla durata giornaliera prestabilita del lavoro.

<sup>2</sup> Saldi di tempo positivi possono essere compensati, d'intesa tra il superiore e la collaboratrice o il collaboratore, sotto forma di minuti, ore o giorni interi.

### **60 Averi in tempo di cui si dispone alla fine del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Se entro la data di cessazione del rapporto di lavoro non è possibile compensare gli averi in tempo come previsto dall'articolo 59, questi verranno retribuiti al 100% in denaro.

### **61 Periodo di conteggio**

<sup>1</sup> Il periodo di conteggio corrisponde, per norma, all'anno civile. Nelle appendici possono essere concordate delle deroghe.

### **62 Valori limite**

<sup>1</sup> Come valore limite alla fine del periodo di conteggio vale un saldo positivo di 75 ore rispettivamente un saldo negativo di 25 ore.

<sup>2</sup> Gli averi in tempo da 0 a 41 ore sono riportati all'anno successivo.

<sup>3</sup> Gli averi in tempo superiori a 41 ore sono registrati in un conto di compensazione separato, destinato alla fruizione di giorni di compensazione aggiuntivi.

<sup>4</sup> I giorni liberi risultanti dagli averi in tempo ai sensi del capoverso 3 (conto dei giorni di compensazione) sono assegnati al più tardi mediante la distribuzione mensile in codiscussione.

<sup>5</sup> Questi averi possono essere compensati nel corso del mese corrente di comune accordo (codiscussione) sotto forma di minuti, ore e giorni interi.

<sup>6</sup> È lecito oltrepassare i valori limite indicati nel capoverso 1 solo di comune accordo. Al contempo vengono stabilite delle misure atte a riportare la collaboratrice o il collaboratore entro una determinata scadenza al valore limite.

## **F. Lavoro straordinario.**

### **63 Definizione**

<sup>1</sup> Per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LDL, il lavoro straordinario è disciplinato nelle appendici 3 e 4.

<sup>2</sup> Per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LL, il lavoro straordinario è disciplinato nell'appendice 5.

<sup>3</sup> Gli averi in ore straordinarie sono certificati alla fine di ogni mese.

### **64 Compensazione del lavoro straordinario**

<sup>1</sup> Gli averi in tempo straordinario devono essere compensati entro il periodo di conteggio principalmente in tempo libero della stessa durata. La fruizione avviene d'intesa tra il superiore e la collaboratrice o il collaboratore sotto forma di minuti, ore o giorni interi.

<sup>2</sup> Se la compensazione non avviene entro questo termine, le ore straordinarie sono compensate in denaro previo accordo tra le parti ed in conformità all'articolo 67.

### **65 Compensazione di un saldo negativo con lavoro straordinario**

Se alla fine del periodo di conteggio il conto del tempo di lavoro evidenzia un saldo negativo e se la collaboratrice o il collaboratore ha ancora tempo di lavoro straordinario, con il suo accordo il conto del tempo può essere portato a zero con lavoro straordinario.

### **66 Compensazione del lavoro straordinario alla fine del rapporto di lavoro**

Se entro la data di cessazione del rapporto di lavoro non è possibile compensare gli averi di tempo di lavoro straordinario né mediante tempo libero, né secondo l'articolo 65, la parte rimanente verrà retribuita in denaro come previsto all'articolo 67.

### **67 Indennità per lavoro straordinario**

<sup>1</sup> L'indennità corrisposta per il lavoro straordinario è costituita dal salario orario con un supplemento del 25%, calcolati sulla base di 250 giorni di lavoro della durata di 492 minuti (risp. di 498 minuti fino al 31 dicembre 2028).

<sup>2</sup> Determinanti per il calcolo sono il salario e le garanzie salariali secondo l'articolo 84 al momento del pagamento.

## **G. Giorni liberi.**

### **68 Diritto**

<sup>1</sup> In aggiunta alle ferie, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a 63 giorni di riposo e ad almeno 52 rispettivamente 53 giorni di compensazione all'anno.

<sup>2</sup> Il numero di giorni di compensazione per anno civile dipende dal numero effettivo di sabati nel calendario.

<sup>3</sup> Per ogni mese civile vanno accordati almeno quattro giorni di riposo e due di compensazione. Di comune accordo è possibile concordare deroghe per i giorni di compensazione.

<sup>4</sup> I giorni di riposo e di compensazione devono essere adeguatamente distribuiti. Solo i giorni di riposo possono essere assegnati singolarmente. I giorni di compensazione vengono attribuiti assieme a giorni di riposo. È data la possibilità di concordare, di comune intesa (su richiesta della persona interessata o di SBB Cargo International SA), un unico giorno di compensazione. Questo ha una durata di almeno 24 ore.

### **69 Riporto**

<sup>1</sup> I giorni di compensazione non concessi nell'anno in questione vengono riportati all'anno seguente.

<sup>2</sup> I giorni di compensazione accordati in soprannumero non vengono calcolati computando il diritto per l'anno successivo, a meno che venga consentito, alla collaboratrice o al collaboratore che lo richieda esplicitamente, di poterne beneficiare in anticipo.

<sup>3</sup> Il diritto ad un numero minimo di giorni di compensazione si basa sul piano di servizio e su una rotazione completa dei turni. In linea di principio, si possono assegnare tanti giorni di compensazione quanti se ne ricavano dal calcolo della media dei turni. Sono ammesse deroghe fino a un massimo di tre giorni. Deroghe maggiori sono possibili nell'ambito della codecisione.

### **70 Diritto a inizio o fine del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il diritto a giorni di riposo e di compensazione quando il rapporto di lavoro inizia o finisce nel corso dell'anno, come pure nel caso di collaboratrici e di collaboratori il cui impiego è soggetto a interruzioni, si calcola in rapporto alla durata del lavoro come segue:

- a. 63 giorni di riposo moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 rispettivamente 366. Viene effettuato un arrotondamento all'unità superiore.
- b. 52 rispettivamente 53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 rispettivamente 366. Viene effettuato un arrotondamento commerciale all'unità, vale a dire che le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore.

<sup>2</sup> Se, al momento di lasciare il lavoro, la collaboratrice o il collaboratore ha beneficiato di un numero eccessivo di giorni di riposo e di compensazione, non verrà stabilita alcuna compensazione a suo carico, fatta riserva per quanto disposto al capoverso 3.

<sup>3</sup> Se il rapporto di lavoro è stato sciolto volontariamente o per colpa propria, i giorni di riposo e di compensazione accordati in eccesso saranno compensati con giorni di ferie non ancora fruiti.

## **71 Riduzione**

<sup>1</sup> In caso di assenze in giorni interi per motivi di salute, congedo di maternità, congedo non pagato, congedo di perfezionamento professionale pagato in parte o totalmente, o qualora si venga sospesi o esonerati dal lavoro, il diritto ai giorni di riposo e di compensazione per la settimana d'esercizio di cinque giorni viene ridotto. Per la riduzione si tiene inoltre conto delle assenze in giorni interi per svolgere il servizio obbligatorio svizzero, purché si tratti di più di sei giorni consecutivi.

<sup>2</sup> I giorni durante i quali si è dovuto abbandonare il lavoro per motivi di salute non vengono considerati.

<sup>3</sup> Le assenze in giorni interi per motivi di salute, sino a cinque giorni complessivi per anno civile, non comportano alcuna riduzione. Qualora queste assenze si protraggano complessivamente per più di cinque giorni nell'arco di un anno civile, il diritto ai giorni di riposo e di compensazione viene decurtato a contare dal primo giorno d'assenza.

<sup>4</sup> In caso di capacità al lavoro temporaneamente ridotta per motivi di salute, i giorni di riposo e di compensazione non sono ridotti. Quelli concessi contano come giorni interi.

<sup>5</sup> La riduzione è calcolata come segue:

- a. 63 giorni di riposo moltiplicati per la durata dell'assenza e divisi per 365 rispettivamente 366, senza contare le frazioni di giorno.
- b. 52 rispettivamente 53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata dell'assenza, divisi per 365 rispettivamente 366. Il calcolo è arrotondato all'unità, vale a dire che le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

<sup>6</sup> Nel caso di assenza di un intero anno non sorge alcun diritto a giorni liberi.

## **H. Ferie / Congedi.**

### **72 Diritto**

<sup>1</sup> Una settimana di ferie comprende cinque giorni lavorativi e due giorni liberi.

<sup>2</sup> Per ogni anno civile le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a:

- a. sei settimane e un giorno fino e incluso l'anno civile in cui compiono il 20° anno d'età;
- b. cinque settimane e un giorno a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età;
- c. sei settimane e un giorno a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età;
- d. sette settimane e un giorno a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.

<sup>3</sup> Di norma, le ferie devono essere godute nello stesso anno in cui è maturato il diritto alle stesse.

<sup>4</sup> In caso di assenze che durano un anno intero, non matura nessun nuovo diritto alle ferie.

### **73 Personale con contratto a tempo parziale**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori con contratto a tempo parziale hanno lo stesso diritto alle ferie delle collaboratrici e dei collaboratori a tempo pieno.

<sup>2</sup> La durata media del lavoro giornaliero prestabilita secondo il grado d'occupazione rimane tale anche durante le ferie.

<sup>3</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori impiegati a tempo parziale che lavorano in modo molto irregolare (grado d'occupazione oscillante, occupazione intercalata da interruzioni) può essere corrisposta, invece delle ferie, un'indennità per ferie.

### **74 Attribuzione**

<sup>1</sup> Nel caso di una collaboratrice o un collaboratore che per motivi di salute non può essere temporaneamente impiegata/o durante tutto l'arco della giornata si dovrà, nel limite del possibile, evitare di attribuire le ferie in quel lasso di tempo.

### **75 Diritto a inizio o fine del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il diritto alle ferie quando il rapporto di lavoro inizia o finisce nel corso dell'anno civile, si calcola in rapporto alla durata del lavoro come segue: numero di giorni di ferie (diritto annuo) moltiplicato per la durata in giorni del rapporto di lavoro e diviso per 365 rispettivamente 366.

<sup>2</sup> Il risultato viene arrotondato commercialmente all'unità, vale a dire che le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore.

<sup>3</sup> Qualora non si possa fruire completamente delle ferie entro la data di fine rapporto, quelle di cui non

si è potuto usufruire saranno compensate in denaro, in ragione del 100%.

<sup>4</sup> Il diritto alle ferie maturato durante un'assenza (per motivi di salute, congedo maternità o servizio obbligatorio svizzero) non viene compensato in denaro qualora il rapporto di lavoro si concluda immediatamente dopo l'assenza.

<sup>5</sup> I giorni di ferie, che al termine del rapporto di lavoro risultano essere stati fruiti in eccedenza, vanno conteggiati con i giorni liberi non ancora goduti o mediante il salario, solo qualora la collaboratrice o il collaboratore lasci l'azienda per propria colpa. Lo scioglimento volontario del rapporto di lavoro non è considerato colpa propria.

## **76 Riduzione**

<sup>1</sup> In caso di assenze per motivi di salute, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, sospensione o esonero dal lavoro, il diritto alle ferie viene ridotto.

<sup>2</sup> In caso di assenze per motivi di salute o servizio obbligatorio svizzero, i primi 90 giorni non sono considerati per il calcolo.

<sup>3</sup> Per le assenze dovute ad un congedo non pagato superiori a 30 giorni, si procede alla riduzione in conformità al capoverso 5.

<sup>4</sup> Le assenze per motivi di salute o per servizio obbligatorio svizzero e per congedo non pagato vanno cumulate per determinare la riduzione del diritto alle ferie solo qualora entrambi i valori fissati ai capoversi 2 e 3 siano stati raggiunti.

<sup>5</sup> La riduzione delle ferie si calcola nel modo seguente: numero dei giorni di ferie moltiplicato per la durata dell'assenza in giorni civili e diviso per 365 rispettivamente 366. Le frazioni di giorno vengono tralasciate.

## **77 Concessione di congedi**

<sup>1</sup> Alla collaboratrice o al collaboratore che deve sospendere il lavoro per altri motivi che non siano imputabili a motivi di salute o servizio obbligatorio svizzero, sarà concesso un congedo purché ne faccia tempestiva richiesta.

<sup>2</sup> Il congedo può essere pagato, parzialmente pagato o non pagato.

<sup>3</sup> L'appendice 6 disciplina i particolari.

# **I. Salario.**

## **78 Principio**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA si propone come un datore di lavoro all'avanguardia che applica una politica salariale equa. SBB Cargo International SA corrisponde ai dipendenti un salario commisurato agli incarichi svolti, al rendimento personale valorizzandone l'esperienza utile all'azienda. Su incarico della direzione, HR accompagna e monitora attivamente l'applicazione della politica salariale.

<sup>2</sup> Allo scopo di applicare una politica salariale equa, SBB Cargo International SA adotta i seguenti strumenti:

- a. Sistematica salariale: classificazione in fasce salariali e profili professionali;
- b. Confronto salariale con aziende private e pubbliche dello stesso settore di mercato di SBB Cargo International SA;
- c. Colloquio annuale di qualifica con tutti i dipendenti (valutazione del personale).

<sup>3</sup> I confronti salariali sul mercato per verificare la correttezza della retribuzione delle competenze specialistiche e personali vengono svolti nello stesso settore di mercato. HR ne garantisce l'esecuzione e li controlla periodicamente.

## **79 Sistematica salariale**

<sup>1</sup> La sistematica salariale si basa sul principio di valutazione analitica del lavoro, riconosciuto congiuntamente con le parti contraenti. La descrizione dell'impiego ed i requisiti specialistici e personali necessari per l'incarico (caratteristiche comportamentali intellettuali e psicosociali) stanno alla base della valutazione del lavoro.

## **80 Fasce salariali**

<sup>1</sup> I risultati della sistematica salariale trovano concreta rappresentazione nella classificazione salariale dei profili professionali (DICA 0–VII).

<sup>2</sup> Per ciascun profilo professionale viene stabilito, insieme alle associazioni del personale, un valore di base ed un valore massimo della fascia salariale.

<sup>3</sup> Il salario deve situarsi all'interno della fascia salariale corrispondente.

<sup>4</sup> Per assunzioni nei profili professionali III o IV dopo una formazione „DICA“, il salario iniziale non

può essere inferiore al 15% sotto al valore di base del profilo professionale di riferimento e dovrà essere portato almeno al valore di base della fascia salariale corrispondente entro tre anni.

### **81 Componenti salariali / Convenzione salariale**

<sup>1</sup> Il salario è costituito da due componenti:

- a. una componente fissa come salario di base (fascia salariale) e
- b. una componente variabile (indennità e premi).

<sup>2</sup> All'entrata in SBB Cargo International SA oppure al cambio di funzione rispettivamente del profilo professionale, il salario verrà negoziato nell'ambito della rispettiva fascia salariale. La formazione e l'esperienza utile, come pure il confronto interno ed esterno, ne costituiscono la base.

<sup>3</sup> I dettagli e il riconoscimento dell'esperienza utile sono regolati separatamente.

<sup>4</sup> La responsabilità della determinazione del salario è di HR unitamente alla linea. HR garantisce l'equità salariale interna ed assicura il confronto settoriale.

### **82 Evoluzione del salario**

<sup>1</sup> Ogni anno, il 1° aprile, si procede agli adeguamenti individuali del salario.

<sup>2</sup> A condizione che le esigenze per il posto siano soddisfatte, l'aumento del salario dal valore di base a quello massimo non dovrebbe superare 20 anni.

<sup>3</sup> Il salario individuale evolve in funzione:

- a. del profilo professionale,
- b. della sua posizione nella rispettiva fascia salariale,
- c. del risultato complessivo della valutazione del personale e
- d. dall'importo negoziato annualmente tra le parti contraenti per gli aumenti salariali individuali.

<sup>4</sup> I particolari sono regolati nell'appendice 7.

### **83 Quota unica di prestazione (ELA)**

<sup>1</sup> In caso di prestazione superiore alla media, viene corrisposta una quota unica di prestazione. Questa non può eccedere il 7% del valore di base corrispondente. I particolari sono regolati nell'appendice 7.

<sup>2</sup> La quota unica di prestazione è proporzionale al grado di occupazione medio dell'intero anno di valutazione.

### **84 Passaggio ad un profilo professionale inferiore**

<sup>1</sup> In caso di passaggio ad un profilo professionale inferiore, il salario viene concordato congiuntamente all'interno del nuovo profilo professionale.

<sup>2</sup> Se il cambiamento avviene nell'ambito o in vista di modifiche apportate all'organizzazione aziendale e il salario del momento è superiore al valore massimo della nuova fascia salariale, la differenza sarà concessa a titolo di importo garantito.

<sup>3</sup> In caso di aumenti salariali, l'importo garantito viene ridotto o soppresso.

<sup>4</sup> Se, trascorsi due anni di garanzia, la persona non ha ancora compiuto 58 anni, viene soppresso l'importo garantito che, con il salario, oltrepassa CHF 100 000.-.

### **85 Salario mensile oppure orario**

<sup>1</sup> Qualora il grado d'occupazione rimanga invariato, alle collaboratrici e ai collaboratori sarà corrisposto un salario mensile.

<sup>2</sup> Se il grado d'occupazione oscilla, nonché per le occupazioni di breve durata o soggette a interruzioni, si può concordare un salario orario.

<sup>3</sup> Il salario orario include l'indennità pagata per i giorni di riposo ai quali si ha diritto.

<sup>4</sup> Il salario orario viene corrisposto per le ore di lavoro prestate e per le assenze pagate in base alle relative disposizioni (congedo, motivi di salute, servizio obbligatorio svizzero).

### **86 Salario soggetto ai contributi della Cassa Pensioni**

<sup>1</sup> Il salario, l'indennità regionale, la quota unica di prestazione, gli importi garantiti assicurati, gli assegni e le indennità dichiarati assicurabili costituiscono la base per stabilire il salario soggetto ai contributi della Cassa Pensioni.

## J. Indennità, assegni e rimborso delle spese.

### 87 Diritto

<sup>1</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori spettano le indennità e gli assegni secondo questo capitolo.

<sup>2</sup> Restano riservate le disposizioni per le categorie speciali di personale citate all'appendice 1.

<sup>3</sup> Negli importi per le rispettive indennità variabili sono comprese l'indennità per ferie e per altre forme di assenza (motivi di salute, servizio obbligatorio svizzero).

### 88 Indennità regionale

<sup>1</sup> Per tener conto del mercato regionale del lavoro, SBB Cargo International SA versa un'indennità regionale nei casi definiti dal capoverso 3.

<sup>2</sup> L'entità dell'indennità regionale dipende dal luogo di lavoro. Determinante è il Comune politico del luogo di lavoro, a meno che determinati luoghi di lavoro non siano classificati in modo particolare.

<sup>3</sup> Le parti contraenti concordano i Comuni e i luoghi di lavoro che danno diritto all'indennità regionale, nonché la loro classificazione.

<sup>4</sup> Qualora sussista il diritto all'indennità regionale, per un'occupazione a tempo pieno valgono i seguenti importi:

a. Livello 1: CHF 3000.- all'anno;

b. Livello 2: CHF 4800.- all'anno.

<sup>5</sup> Se il diritto dovesse cambiare nel corso di un mese, l'indennità sarà adeguata il primo giorno del mese successivo.

### 89 Indennità per collaboratrici e collaboratori distaccati all'estero

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori distaccati all'estero hanno diritto a una congrua compensazione delle spese supplementari cui devono far fronte soggiornando all'estero.

### 90 Assegni familiari

<sup>1</sup> Gli assegni familiari sono conformi a quanto stabilito nella Legge federale sugli assegni familiari (LAFam).

<sup>2</sup> Per gli assegni per i figli e per quelli di formazione, SBB Cargo International SA applica i seguenti importi minimi:

a. per un figlio per il quale si abbia diritto agli assegni CHF 3 840.- l'anno;

b. per ogni altro figlio che non ha ancora compiuto i 16 anni e per il quale si abbia diritto agli assegni, nonché per i figli inabili a esercitare un'attività lucrativa CHF 2 460.- l'anno;

c. dal secondo figlio per il quale si abbia diritto agli assegni, per i figli in formazione fino al compimento del 25° anno di età CHF 3 000.- l'anno

<sup>3</sup> Sono versati soltanto assegni familiari interi.

### 91 Premio di fedeltà

<sup>1</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori viene assegnato un premio di fedeltà nella misura seguente:

a. dopo che siano trascorsi 7 o 15 anni dall'assunzione, un premio in ragione di  $\frac{1}{48}$  del salario annuo;

b. dopo 20 anni, un premio nella misura di  $\frac{1}{24}$  del salario annuo;

c. ogni 5 anni successivi,  $\frac{1}{12}$  del salario annuo.

<sup>2</sup> È considerato salario annuo quello che fa stato il giorno della maturazione del premio.

<sup>3</sup> Sono computabili gli anni di impiego nell'azienda; se c'è stata un'interruzione, si computano solo se la stessa non si è protratta per più di dieci anni. Sono computabili anche gli anni d'impiego trascorsi presso FFS, FFS Cargo o una società affiliata, alla quale FFS o FFS Cargo partecipano almeno nella misura del 50%.

<sup>4</sup> Il periodo di tirocinio non è calcolato. Lo si può computare per le collaboratrici e i collaboratori che il 1° gennaio 2001 avevano almeno sette anni di impiego nell'azienda (tirocinio compreso).

<sup>5</sup> Si può beneficiare del premio di fedeltà, interamente o in parte, sotto forma di tempo libero.

<sup>6</sup> Qualora il rapporto di lavoro venga sciolto, non sussiste alcun diritto a una quota proporzionale del premio di fedeltà; fa eccezione lo scioglimento per inidoneità medica.

### 92 Indennità per lavoro notturno

<sup>1</sup> Per il lavoro compiuto di notte viene corrisposta un'indennità.

<sup>2</sup> L'indennità per lavoro notturno ammonta a CHF 8. – l'ora. Questa viene corrisposta per i turni di lavoro tra le ore 20.00 e le ore 06.00, il sabato a partire dalle ore 18.00.

<sup>3</sup> È determinante l'orario effettivo di inizio e di fine lavoro. Per pause superiori a tre ore, il diritto all'indennità per lavoro notturno durante la pausa si limita a tre ore.



<sup>4</sup> Si computano le ore e i minuti effettivi.

<sup>5</sup> Non è versata nessuna indennità per i supplementi di tempo di qualsiasi genere

### **93 Indennità per lavoro domenicale e festivo**

<sup>1</sup> Per il lavoro svolto la domenica e nei nove giorni considerati festivi, viene corrisposta un'indennità.

<sup>2</sup> L'indennità per lavoro domenicale ammonta a CHF 15.– l'ora.

<sup>3</sup> I nove giorni festivi secondo il capoverso 1 vengono stabiliti nel quadro della partecipazione aziendale. L'indennità per lavoro domenicale viene corrisposta per il tempo di lavoro effettivamente svolto tra le ore 00.00 e le ore 24.00 della domenica e dei nove giorni festivi definiti a dipendenza del luogo di lavoro concordato contrattualmente.

<sup>4</sup> Si computano le ore e i minuti effettivi.

<sup>5</sup> Non è versata nessuna indennità per i supplementi di tempo di qualsiasi genere.

### **94 Ulteriori indennità**

<sup>1</sup> Per il servizio di picchetto o per altri impedimenti al tempo libero possono essere concessi supplementi di tempo o corrisposte indennità. L'appendice 8 e le disposizioni esecutive disciplinano i particolari.

<sup>2</sup> Per i lavori eseguiti in condizioni difficili possono essere versate indennità. Queste vengono stabilite nel quadro della partecipazione aziendale a seconda del settore. Eventuali indennità vengono regolamentate con le parti contraenti in un accordo separato.

### **95 Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari**

<sup>1</sup> Possono essere pagati premi o versate ricompense, a meno che non si scelga un'altra forma di compensazione, per:

- a. l'assunzione temporanea di una funzione i cui requisiti sono chiaramente superiori;
- b. proposte intese ad apportare miglioramenti;
- c. il conseguimento o il superamento degli obiettivi di vendita;
- d. prestazioni eccezionali.

### **96 Trasformazione di indennità in tempo**

<sup>1</sup> Se la situazione del personale lo consente, le indennità possono essere compensate interamente o in parte in tempo libero su desiderio della collaboratrice o del collaboratore.

### **97 Rimborso delle spese**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori vengono rimborsate le spese risultanti dall'attività professionale svolta.

<sup>2</sup> L'appendice 8 ne disciplina i particolari.

### **98 Diritti in caso di attività a tempo parziale**

<sup>1</sup> Per le persone occupate a tempo parziale, il salario, la quota unica di prestazione, l'aumento salariale, l'indennità regionale, gli altri elementi del salario e l'indennità di distacco sono fissati in rapporto al grado d'occupazione. Le disposizioni esecutive disciplinano le eccezioni.

### **99 Conteggio del salario**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori viene messo a disposizione un conteggio dettagliato delle loro retribuzioni e trattenute mensili in formato elettronico.

### **100 Pagamento**

<sup>1</sup> Il salario, l'indennità regionale e gli importi garantiti sono versati in 13 mensilità. La 13<sup>a</sup> parte è versata a novembre.

<sup>2</sup> Gli assegni per i figli e gli assegni di formazione sono pagati in ragione di  $\frac{1}{12}$  al mese.

<sup>3</sup> In caso di fine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la 13<sup>a</sup> parte delle retribuzioni sarà versata pro rata temporis con l'ultimo salario.

<sup>4</sup> Le retribuzioni sono pagate, non in contanti, entro il 25 di ogni mese.

<sup>5</sup> La quota unica di prestazione viene versata insieme al salario di aprile.

### **101 Trattamento delle garanzie salariali in caso di cambiamento di funzione e di modifica del grado d'occupazione**

<sup>1</sup> Le garanzie di tutti i tipi:

- a. vengono versate come finora, se il grado d'occupazione viene aumentato;
- b. vengono decurtate proporzionalmente, se il grado d'occupazione viene ridotto;
- c. vengono decurtate proporzionalmente o soppresse, se il salario viene aumentato in seguito

- a un aumento generale di stipendio o ad una classificazione superiore del posto;
- d. possono essere sopresse, decurtate o integrate nel salario se, in relazione a un cambiamento volontario del posto di lavoro, il salario viene rinegoziato.

## **K. Sviluppo del personale.**

### **102 Definizione**

<sup>1</sup> Lo sviluppo del personale di SBB Cargo International SA comprende la formazione di base e continua di collaboratrici e collaboratori ed ulteriori provvedimenti, in particolare la pianificazione individuale della carriera, l'insegnamento di competenze sociali come anche il mantenimento dell'idoneità al mercato del lavoro.

### **103 Principi**

<sup>1</sup> Collaboratrici e collaboratori ben qualificati sono un fattore chiave per la competitività di SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> Lo sviluppo del personale è una priorità di SBB Cargo International SA ed è nell'interesse e di responsabilità sia di SBB Cargo International SA, sia delle collaboratrici e dei collaboratori.

### **104 Responsabilità di SBB Cargo International SA**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA si fa carico del pieno inserimento di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori nei rispettivi settori di attività.

<sup>2</sup> Promuove l'ulteriore sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori sulla base di colloqui di valutazione periodici.

<sup>3</sup> Può sostenere, finanziariamente e/o accordando il tempo necessario, l'ulteriore evoluzione professionale delle collaboratrici e dei collaboratori.

<sup>4</sup> I provvedimenti mirati allo sviluppo possono essere avviati su iniziativa dei superiori come pure delle collaboratrici e dei collaboratori. Gli interessi dell'azienda, così come quelli delle collaboratrici e dei collaboratori, vanno considerati in misura adeguata.

<sup>5</sup> Per le collaboratrici e per i collaboratori, la cui idoneità al mercato del lavoro nell'ambito della trasformazione digitale non è più garantita nonostante tutti gli sforzi, si possono adottare misure individuali.

### **105 Corresponsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori si assumono le proprie responsabilità e s'impegnano attivamente nel proprio sviluppo investendo tempo e/o mezzi finanziari.

<sup>2</sup> Esse/i possono essere obbligate/i, nel quadro dei cambiamenti che subentrano nell'azienda e all'interno dei settori di lavoro, ad adottare provvedimenti atti al loro sviluppo.

### **106 Valutazione del personale**

<sup>1</sup> Prestazione, comportamento e misure di sviluppo vengono discussi e fissati per iscritto durante colloqui annuali di valutazione che si svolgono secondo un procedimento standardizzato, tra il dipendente ed il suo superiore.

<sup>2</sup> Le singole caratteristiche relative alle prestazioni e al comportamento sono valutate, sulla base di una scala, mediante la valutazione delle competenze e degli obiettivi. Il periodo di valutazione è costituito dall'anno civile.

<sup>3</sup> La valutazione delle competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi costituisce la base della valutazione complessiva.

<sup>4</sup> Le caratteristiche della valutazione del personale vengono adeguate, nel quadro della partecipazione aziendale, alle esigenze specifiche dei settori di attività o alle mutate condizioni.

<sup>5</sup> I risultati emersi dalla valutazione del personale sono analizzati annualmente, nell'ambito della partecipazione aziendale, desumendone le eventuali misure da adottare.

## **L. Protezione della salute e prestazioni sociali.**

### **107 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA adotta in tutti i settori i provvedimenti necessari per salvaguardare la salute delle collaboratrici e dei collaboratori, come pure per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. SBB Cargo International SA gestisce i propri processi di lavoro in modo mirato

secondo principi ergonomici e di igiene del lavoro al fine di evitare infortuni, malattie ed un'eccessiva sollecitazione delle collaboratrici e dei collaboratori.

<sup>2</sup> Nell'ambito del suo operato a favore della sicurezza, SBB Cargo International SA promuove la prevenzione degli infortuni durante il tempo libero e, nell'ambito del management della salute in azienda, attua misure volte a promuovere la salute e la prevenzione.

<sup>3</sup> Le collaboratrici e i collaboratori applicano le misure menzionate al capoverso 1. Nell'ambito del loro campo d'attività, le collaboratrici e i collaboratori cooperano attivamente nelle questioni di sicurezza sul lavoro, protezione della salute e management della salute in azienda.

<sup>4</sup> In materia di prevenzione degli infortuni, le collaboratrici e i collaboratori seguono le istruzioni di SBB Cargo International SA e della Suva. Le collaboratrici e i collaboratori percepiscono la propria responsabilità tenendo un comportamento prudente anche durante il tempo libero.

<sup>5</sup> Le collaboratrici e i collaboratori si presentano al lavoro in uno stato tale da poter sbrigare i propri compiti in modo inappuntabile e sicuro.

<sup>6</sup> Per garantire la sicurezza dell'esercizio ferroviario, le collaboratrici e i collaboratori attivi in settori rilevanti per la sicurezza sono tenuti a dimostrare di non essere sotto l'influsso di alcool o droghe sottoponendosi, in caso di fondato sospetto, a visite di controllo.

<sup>7</sup> Su questioni di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute la partecipazione aziendale è garantita.

## **M. Diritti e doveri in caso di malattia e infortunio.**

### **108 Principio**

<sup>1</sup> Nell'interesse delle collaboratrici, dei collaboratori e dell'azienda, SBB Cargo International SA desidera tenere al minimo gli effetti negativi di uno stato di salute compromesso, tramite la gestione delle presenze e il Case Management aziendale.

<sup>2</sup> Se lo stato di salute di una collaboratrice o di un collaboratore si ripercuote sulla capacità lavorativa, sull'idoneità, sulla possibilità di essere impiegata/o oppure sulla sicurezza, SBB Cargo International SA può esigere che la situazione a tale riguardo sia chiarita dal suo medico di fiducia.

### **109 Capacità di lavoro compromessa**

<sup>1</sup> Gli accertamenti del medico di fiducia costituiscono la base per l'applicazione delle disposizioni di diritto del lavoro.

<sup>2</sup> Se il medico di fiducia esprime un giudizio sulla capacità lavorativa diverso da quello espresso dai medici curanti, per SBB Cargo International SA è determinante il giudizio del proprio medico di fiducia.

### **110 Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori**

<sup>1</sup> La persona interessata è tenuta, nei confronti del medico di fiducia, a fornire tutte le indicazioni necessarie in modo completo e veritiero.

<sup>2</sup> Nei casi in cui lo svolgimento di attività rilevanti per la sicurezza lo renda opportuno, possono essere ordinate visite periodiche presso il medico di fiducia. L'interessata/o viene informata/o del risultato.

<sup>3</sup> La collaboratrice o il collaboratore è tenuta/o a cooperare attivamente nel quadro del processo di gestione delle presenze e del Case Management aziendale e deve fare tutto ciò che favorisce la guarigione e la ripresa del lavoro, evitando tutto quanto possa mettere in forse o ritardare questo processo.

<sup>4</sup> In caso di stato di salute compromesso, la persona interessata è tenuta a:

- a. fornire tempestivamente al servizio competente le informazioni necessarie;
- b. presentare i certificati medici richiesti o autorizzare il medico di fiducia a chiedere le necessarie informazioni ai medici curanti o che hanno eseguito un trattamento preliminare e/o agli enti delle assicurazioni sociali (esenzione dal segreto professionale);
- c. seguire le istruzioni del medico di fiducia e/o degli enti delle assicurazioni sociali e sottoporsi ai controlli da loro ordinati;
- d. far valere, con l'assistenza di HR, il diritto a possibili prestazioni sociali.

### **111 Cessione di richieste di risarcimento dei danni nei confronti di terzi**

<sup>1</sup> Se per le conseguenze di uno stato di salute compromesso anche soggetti terzi o responsabili devono fornire prestazioni, la collaboratrice o il collaboratore è obbligata/o a cedere a SBB Cargo International SA i propri crediti nei confronti di soggetti terzi o di responsabili nel quadro della continuazione della retribuzione.

<sup>2</sup> Per evitare di ridurre o addirittura ostacolare i diritti di SBB Cargo International SA, si possono stipulare accordi con terzi, responsabili o assicurazioni nel quadro della continuazione della retribuzione

solo previa intesa con SBB Cargo International SA. Qualora dovessero essere conclusi accordi senza alcuna intesa preventiva, SBB Cargo International SA si riserva il diritto di esercitare l'azione di regresso nei confronti della collaboratrice o del collaboratore.

#### **112 Provvedimenti in caso di violazione dei doveri**

<sup>1</sup> In caso di violazione colposa dei doveri secondo l'articolo 110, la retribuzione può essere ridotta o rifiutata, oppure il rapporto di lavoro può essere sciolto secondo l'articolo 134.

## **N. Prestazioni in caso di malattia e infortunio.**

#### **113 Continuazione della retribuzione e durata del relativo diritto**

<sup>1</sup> In caso d'impedimento al lavoro per motivi di salute sussiste il diritto alla continuazione della retribuzione per la durata di due anni, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Un impedimento al lavoro sussiste in tutti i casi di limitazione della prestazione lavorativa per motivi di salute.

<sup>3</sup> Durante il primo anno d'impedimento al lavoro viene versato il salario intero; a partire dal secondo anno, invece, il 90%.

<sup>4</sup> L'indennità regionale e gli assegni familiari sono versati senza cambiamenti.

<sup>5</sup> In caso d'infortunio professionale o di malattia professionale è concesso il salario intero anche nel secondo anno d'impedimento al lavoro.

<sup>6</sup> Per il tempo di lavoro prestato, anche nel secondo anno d'impedimento al lavoro sussiste il diritto a percepire il salario intero.

<sup>7</sup> L'eventuale riduzione del salario dovrà essere comunicata per iscritto alla collaboratrice interessata o al collaboratore interessato al più tardi dopo un anno.

<sup>8</sup> Per la copertura finanziaria, SBB Cargo International SA stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera. Il premio viene ripartito equamente, per metà al datore di lavoro e per metà alla collaboratrice o al collaboratore. L'importo corrispondente viene detratto mensilmente dal salario della collaboratrice o del collaboratore.

#### **114 Protezione contro il licenziamento**

<sup>1</sup> Scaduti i tre mesi di prova, SBB Cargo International SA può sciogliere il rapporto di lavoro per motivi di salute non prima del termine del diritto alla continuazione della retribuzione.

## **O. Assicurazione contro gli infortuni, previdenza professionale e prestazioni in caso di morte.**

#### **115 Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori sono obbligatoriamente assicurati presso la Suva contro gli infortuni professionali e, nel caso di un grado di occupazione sufficiente, anche contro gli infortuni non professionali. Fa stato la Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

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

#### **116 Previdenza professionale**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori sono assicurati alla Cassa Pensioni Asga contro le conseguenze economiche di invalidità, vecchiaia e morte. Fa stato il relativo regolamento di previdenza.

<sup>2</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori possono approfittare pienamente o parzialmente del pensionamento anticipato in virtù delle norme contemplate nel regolamento di previdenza della Cassa Pensioni.

#### **117 Prestazioni in caso di morte a seguito di infortunio professionale o di malattia professionale**

<sup>1</sup> In caso di morte a seguito di un infortunio professionale (articolo 7 LAINF) o di una malattia professionale (articolo 9 LAINF), SBB Cargo International SA versa un contributo di CHF 5'000.- alle spese funerarie (in aggiunta alle prestazioni Suva).

<sup>2</sup> Essa versa, inoltre, le seguenti prestazioni:

- a. CHF 50'000.- alla/al coniuge superstite o, in caso di unione domestica registrata, alla/al partner superstite;

- b. CHF 50'000.- alla/al convivente superstite, se questa/o ha vissuto almeno gli ultimi cinque anni con la persona deceduta nella stessa economia domestica;
- c. CHF 10'000.- a ogni figlio proprio o in affidamento superstite per il quale al momento del decesso sussisteva il diritto agli assegni familiari.

<sup>3</sup> È escluso il computo di questi diritti congiuntamente a prestazioni di altri assicuratori.

### **118 Godimento ulteriore (prestazioni in caso di morte)**

<sup>1</sup> Con la morte di una collaboratrice o di un collaboratore, il rapporto di lavoro si estingue.

<sup>2</sup> Alla morte di una collaboratrice o di un collaboratore, ai superstiti è concesso il godimento ulteriore del salario pari a un sesto dell'ultima retribuzione annuale, inclusi eventuali assegni familiari.

<sup>3</sup> Sono considerati superstiti:

- a. la/il coniuge o la/il partner in caso di unione domestica registrata;
- b. i figli minorenni e quelli bisognosi di assistenza;
- c. la/il convivente, se questa/o ha vissuto con la persona deceduta almeno negli ultimi cinque anni nella stessa economia domestica;
- d. altre persone nei cui confronti la defunta o il defunto adempiva un obbligo di assistenza.

<sup>4</sup> Le persone citate al capoverso 3 lettere a e b hanno reciprocamente diritto nella stessa misura e precedono quelle menzionate al capoverso 3 lettere c e d.

<sup>5</sup> Le persone citate al capoverso 3 lettere c e d hanno reciprocamente diritto nella stessa misura.

## **P. Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità.**

### **119 Protezione della salute**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA stabilisce le condizioni di lavoro in modo che non vengano pregiudicate la salute della collaboratrice incinta o allattante né quella del bambino.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA affida alle collaboratrici incinte o allattanti un lavoro sostitutivo ragionevole se determinati lavori sono ad esse proibiti dal medico per motivi di salute o sono fatti dipendere da particolari condizioni.

<sup>3</sup> Se non può essere assegnato alcun lavoro sostitutivo adeguato, la collaboratrice che ha presentato un certificato medico ha diritto al 100% del suo salario.

### **120 Occupazione**

<sup>1</sup> Le collaboratrici incinte o allattanti possono lavorare solo con il loro consenso e in nessun caso oltre la durata normale del lavoro giornaliero.

<sup>2</sup> Alle madri allattanti dev'essere concesso il tempo necessario all'allattamento. Il tempo di lavoro pagato computato a tale riguardo è disciplinato dalla LL.

<sup>3</sup> A partire dall'ottava settimana che precede la data prevista per il parto, le collaboratrici incinta non possono essere impiegate tra le ore 20.00 e le ore 06.00.

<sup>4</sup> Non è lecito far lavorare le puerpere durante le otto settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla 16<sup>a</sup> settimana, ciò è possibile solo con il loro consenso.

<sup>5</sup> Per le collaboratrici incinte o allattanti si applica per analogia l'Ordinanza sulla protezione della maternità.

### **121 Assenze**

<sup>1</sup> Le collaboratrici incinte possono, previa semplice comunicazione, non recarsi al lavoro o lasciarlo.

<sup>2</sup> Fino a tre giorni, queste assenze sono considerate brevi assenze e vengono pagate.

<sup>3</sup> Per le assenze pagate di più di tre giorni, SBB Cargo International SA può richiedere un certificato medico.

### **122 Lavoro sostitutivo per le collaboratrici impiegate nel servizio notturno**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici incinta che normalmente lavorano tra le ore 20.00 e le ore 06.00 SBB Cargo International SA offre, nella misura del possibile, un lavoro adeguato da svolgere tra le ore 06.00 e le ore 20.00. Questo impegno vale anche per il periodo tra l'8<sup>a</sup> e la 16<sup>a</sup> settimana dopo il parto.

<sup>2</sup> La collaboratrice alla quale non possa essere offerto nessun lavoro adeguato tra le ore 06.00 e le ore 20.00 ha diritto al 100% del salario.

### **123 Congedo maternità**

<sup>1</sup> L'appendice 6 disciplina il congedo di maternità.

## **Q. Prestazioni in caso d'impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero.**

### **124 Principio**

<sup>1</sup> In caso d'impedimento al lavoro per il fatto di essere stati reclutati e in caso di servizio obbligatorio svizzero, sussistono i diritti seguenti:

- a. durante i giorni di arruolamento (giorni di leva), la scuola reclute, il servizio civile e la protezione civile, nella misura in cui questi siano equiparati alla scuola reclute (articolo 9 capoverso 3 LIPG o articolo 9 capoverso 4 LIPG), all'80% del salario. Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il suo diritto al salario ammonta al 100%;
- b. durante il periodo della scuola reclute, i militari in ferma continuata ricevono l'80% del salario. In seguito il diritto al salario per il rimanente servizio obbligatorio svizzero ammonta al 100%. Per i servizi di avanzamento si applica il capoverso c. Se durante la scuola reclute sussiste un diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il diritto al salario ammonta al 100% anche durante questo periodo;
- c. durante i servizi di avanzamento (articolo 10 LIPG), all'80% del salario. Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il suo diritto al salario ammonta al 100%;
- d. durante i rimanenti servizi obbligatori svizzeri, al 100% del salario.

<sup>2</sup> In più vengono versati l'indennità regionale e gli assegni familiari della stessa entità di quelli pagati prima dell'impedimento al lavoro.

<sup>3</sup> Il diritto alle retribuzioni secondo i capoversi 1 e 2 è subordinato alla presentazione del questionario IPG.

<sup>4</sup> Rimangono riservati gli articoli 125 e 126.

### **125 Casi particolari**

<sup>1</sup> L'IPG spetta alla collaboratrice o al collaboratore nella misura in cui ecceda il diritto secondo l'articolo 124 (compresa la quota della 13<sup>a</sup> mensilità).

<sup>2</sup> In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di massimo tre mesi, il diritto si limita all'IPG.

<sup>3</sup> In caso di malattia o infortunio durante il servizio obbligatorio svizzero, il diritto a beneficiare ancora del salario è conforme a quanto contemplato agli articoli 113 e 114.

<sup>4</sup> Se una pena detentiva dev'essere scontata fuori dal servizio obbligatorio svizzero, non vi è diritto al salario.

### **126 Restituzione**

<sup>1</sup> La collaboratrice o il collaboratore è tenuta/o a restituire la differenza tra il salario al quale ha diritto e l'IPG, qualora:

- a. il salario al quale ha diritto, secondo l'articolo 124, sia maggiore all'IPG, e
- b. la collaboratrice o il collaboratore disdice il rapporto di lavoro, oppure, se il rapporto di lavoro sia stato disdetto da SBB Cargo International SA per colpa imputabile alla collaboratrice o al collaboratore, e
- c. il servizio prestato non sia stato né un corso di ripetizione, né un servizio della protezione civile (ad eccezione del servizio d'istruzione di base).

<sup>2</sup> L'obbligo di restituzione si estende alle prestazioni compiute o terminate nei 12 mesi precedenti alla fine del rapporto di lavoro.

### **127 Prestazioni di servizio volontario**

<sup>1</sup> L'appendice 6 disciplina le prestazioni di servizio volontario.

## **R. Perdita del posto per motivi medici.**

### **128 Perdita del posto per motivi medici**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori che per motivi medici non sono più in grado di esercitare la propria attività presso SBB Cargo International SA ed ai quali SBB Cargo International SA non può offrire un'altra occupazione, rientrano, in caso di disdetta, sotto all'articolo 134.

## **S. Ulteriori dispositivi.**

### **129 Abbigliamento protettivo**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori possono essere obbligati ad indossare un abbigliamento protettivo. Il tipo di abbigliamento e le modalità di consegna vengono definite nel quadro della partecipazione aziendale.

<sup>2</sup> L'abbigliamento protettivo viene fornito gratuitamente e non fa parte della retribuzione.

### **130 Ristorazione del personale**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA promuove e sostiene istituzioni che forniscono ristorazione al personale. Nel farlo, tiene in considerazione le esigenze aziendali.

### **131 Parcheggi per il personale**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA mette a disposizione, nella misura del possibile, parcheggi per il personale.

## **T. Cessazione del rapporto di lavoro.**

### **132 Cessazione del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. al raggiungimento dell'età pensionabile stabilita per legge;
- b. alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- c. in caso di morte.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA può concordare con singole collaboratrici o singoli collaboratori un'occupazione a tempo determinato oltre il limite di età ordinario ai sensi della Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS).

<sup>3</sup> Ciascuna delle parti contraenti può terminare il rapporto di lavoro mediante:

- a. disdetta
- b. scioglimento senza preavviso per gravi motivi
- c. disdetta consensuale in forma scritta

### **133 Disdetta regolare**

<sup>1</sup> La disdetta deve avvenire per iscritto e da parte di SBB Cargo International SA deve essere motivata; deve pervenire al più tardi un giorno prima dell'inizio del termine previsto per la disdetta.

<sup>2</sup> Nel caso di licenziamento, da parte di SBB Cargo International SA, di una collaboratrice o di un collaboratore per prestazioni insufficienti o per comportamento insoddisfacente, il licenziamento deve essere preceduto da un richiamo scritto. Nella lettera di richiamo vanno motivate le manchevolezze, vanno indicati gli obiettivi da raggiungere e concesso un termine adeguato per il loro raggiungimento. Inoltre deve richiamare l'attenzione su un possibile licenziamento.

<sup>3</sup> Non possono essere pronunciati licenziamenti a causa di attività svolte in seno alla CoPe o presso le associazioni del personale.

### **134 Disdetta per motivi aziendali o economici**

<sup>1</sup> In caso di disdetta per motivi aziendali o economici, le collaboratrici ed i collaboratori interessati vengono sostenuti e insieme vanno cercate possibilità per una ricollocazione presso SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> Qualora una ricollocazione presso SBB Cargo International SA non risultasse attuabile, l'azienda sostiene le collaboratrici e i collaboratori nel nuovo orientamento professionale. Questo sostegno comprende soluzioni individuali come indennità di uscita, out- & bestplacement oppure una proroga del termine di disdetta.

<sup>3</sup> Le prestazioni individuali in caso di disdetta per motivi aziendali o economici sono regolate nell'appendice 10.

<sup>4</sup> Per le collaboratrici ed i collaboratori che abbiano compiuto il 63° anno d'età, si possono concordare soluzioni separate.

### **135 Richiamo con minaccia di licenziamento**

<sup>1</sup> Il richiamo con minaccia di licenziamento avviene per iscritto. Questo viene pronunciato dall'unità organizzativa competente per lo scioglimento del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Il richiamo con minaccia di licenziamento si estingue dopo un anno. È riservato il capoverso 3.

<sup>3</sup> In caso di assenze superiori a due mesi, il richiamo con minaccia di licenziamento può essere prolungato per la durata dell'assenza, al massimo però per sei mesi. Il prolungamento necessita della forma scritta.

<sup>4</sup> Nel richiamo con minaccia di licenziamento viene esplicitamente rammentata la possibilità di presentare opposizione.

### **136 Opposizione contro il richiamo con minaccia di licenziamento**

<sup>1</sup> La collaboratrice o il collaboratore può presentare entro dieci giorni un'opposizione scritta e motivata contro il richiamo con minaccia di licenziamento.

<sup>2</sup> La collaboratrice o il collaboratore ha il diritto di farsi rappresentare o assistere.

<sup>3</sup> L'unità organizzativa competente prende una decisione definitiva riguardo all'opposizione con una semplice procedura verbale. Essa comunica la decisione per iscritto, motivandola per sommi capi.

### **137 Motivi di licenziamento dopo il periodo di prova**

<sup>1</sup> Dopo il periodo di prova, per la disdetta regolare del rapporto di lavoro da parte di SBB Cargo International SA valgono i seguenti motivi:

- a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento;
- c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità a svolgere il lavoro concordato nel contratto di lavoro;
- d. mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. il venir meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro.

### **138 Termini di disdetta**

<sup>1</sup> I termini di disdetta sono di:

- a. durante il periodo di prova: sette giorni, per la fine di una settimana solare;
- b. dopo la scadenza del periodo di prova: tre mesi, per la fine di un mese.

### **139 Disdetta nulla**

<sup>1</sup> La disdetta è nulla quando:

- a. non è giustificata ai sensi degli articoli 134 e 137;
- b. avviene in un momento inopportuno, ai sensi dell'articolo 336c capoverso 1 CO;
- c. viola l'articolo 134.

### **140 Conseguenze della nullità**

<sup>1</sup> Se la disdetta regolare o senza preavviso è nulla, SBB Cargo International SA offre alla persona interessata il lavoro svolto sino a quel momento o, qualora ciò non fosse possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile.

<sup>2</sup> Se SBB Cargo International SA continua a volere lo scioglimento del rapporto di lavoro nonostante la nullità, essa è tenuta ad intraprendere un nuovo procedimento di disdetta.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA può non far precedere un richiamo con minaccia di licenziamento.

### **141 Disdetta senza preavviso anziché regolare**

<sup>1</sup> Se la collaboratrice o il collaboratore è stata/o licenziata/o ingiustamente senza preavviso, ma sussiste un motivo per una regolare disdetta, la collaboratrice o il collaboratore ha diritto al risarcimento di quanto avrebbe guadagnato se il termine di una disdetta regolare o la scadenza di un contratto a tempo determinato fossero stati osservati.

## **U. Protezione giuridica.**

### **142 Modifiche del contratto**

<sup>1</sup> Le modifiche del contratto avvengono di comune accordo tra la collaboratrice o il collaboratore e SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> Per le modifiche è richiesta la forma scritta.

<sup>3</sup> In caso di disaccordo su una modifica contrattuale, SBB Cargo International SA dispone unilateralmente, nel rispetto del termine di disdetta.

<sup>4</sup> Nell'ambito della parità tra donna e uomo, la collaboratrice o il collaboratore va avvertita/o che le/gli è data la possibilità di chiedere una verifica all'Ufficio cantonale di conciliazione.



#### **143 Procedura**

<sup>1</sup> In caso di disaccordo in merito al rapporto di lavoro, si applica il diritto processuale civile.

#### **144 Prescrizione**

<sup>1</sup> La caduta in prescrizione di pretese derivanti dal rapporto di lavoro si orienta al CO.

## **V. Disposizioni generali finali e transitorie.**

#### **145 Natura giuridica delle appendici**

<sup>1</sup> Le appendici sono concordate dalle parti contraenti e costituiscono parte integrante del presente CCL.

#### **146 Disposizioni esecutive**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA è autorizzata a rilasciare disposizioni esecutive per l'applicazione del CCL.

<sup>2</sup> Il coinvolgimento della CoPe o delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto è conforme alle disposizioni del CCL.

#### **147 Durata del CCL**

<sup>1</sup> Il presente CCL sostituisce quello sottoscritto il 1° maggio 2012.

<sup>2</sup> Esso entra in vigore il 1° gennaio 2023 ed è valido sino al 31 dicembre 2026.

<sup>3</sup> Le parti contraenti s'impegnano a comunicarsi le rispettive posizioni ed intenzioni almeno sei mesi prima del termine di disdetta del CCL e all'occorrenza ad intavolare immediatamente delle trattative.

<sup>4</sup> Se il CCL di SBB Cargo International SA non viene disdetto da alcuna parte contraente, si prolunga tacitamente ed è considerato stipulato a tempo indeterminato.

#### **148 Disdetta del CCL**

<sup>1</sup> La prima disdetta può essere data con effetto al 31 dicembre 2026.

<sup>2</sup> Il CCL di SBB Cargo International SA può essere disdetto da ciascuna parte contraente per la fine di un anno, rispettando un termine di preavviso di sei mesi.

<sup>3</sup> La disdetta va comunicata in forma scritta a tutte le parti contraenti.

<sup>4</sup> La disdetta vale per tutte le parti contraenti.

#### **149 Situazione di vuoto contrattuale**

<sup>1</sup> In una situazione di vuoto contrattuale, le disposizioni normative del CCL disdetto mantengono la loro validità quali contenuto del contratto individuale di lavoro fino alla stipulazione di un nuovo CCL, al massimo però per tre mesi.

<sup>2</sup> Durante questo periodo le collaboratrici e i collaboratori continuano a pagare il contributo alle spese di esecuzione di cui all'articolo 8.

<sup>3</sup> Nella situazione di vuoto contrattuale, gli organi istituiti in comune dalle parti contraenti continuano ad esistere fintanto che le parti lo vogliono di comune accordo. È riservato il capoverso 4.

<sup>4</sup> Le disposizioni concernenti la commissione di conciliazione sono valide fino all'entrata in vigore di un nuovo CCL.

#### **150 Disposizioni transitorie**

<sup>1</sup> Gli accordi individuali conclusi tra SBB Cargo International SA e la collaboratrice o il collaboratore, come pure le disposizioni unilaterali di SBB Cargo International SA mantengono la loro validità se il loro effetto è limitato nel tempo.

Olten, 24 ottobre 2022

Le parti contraenti:

**SBB Cargo International AG**



Sven Flore  
CEO



Laurence Spindler-Freudenreich  
Head of Human Resources

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVÖV)**



Markus Spühler  
Präsident



Heinz Wiggenhauser  
Mitglied des Vorstands

**Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV)**



Christian Fankhauser  
Vizepräsident



Wolfram Siede  
Gewerkschaftssekretär

**transfair – Der Personalverband**

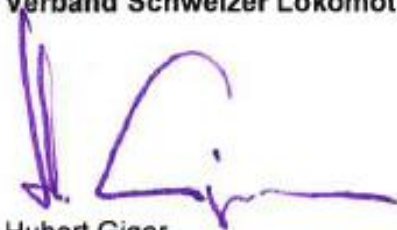


Bruno Zeller  
Leiter Branche Öffentlicher Verkehr



Werner Rüegg  
Regionalsekretär

**Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF)**



Hubert Giger  
Präsident



Roberto Jäggi  
Mitglied des Vorstands

## **Sezione III: Appendici.**

### **Appendice 1**

Categorie speciali di personale.

### **Appendice 2**

Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.

### **Appendice 3**

Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori impiegate/i a turni.

### **Appendice 4**

Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per le macchiniste e i macchinisti.

### **Appendice 5**

Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori del servizio amministrativo.

### **Appendice 6**

Congedi.

### **Appendice 7**

Fasce salariali, profili professionali e evoluzione del salario.

### **Appendice 8**

Indennità e rimborso delle spese.

### **Appendice 9**

Partecipazione aziendale / Commissione del personale.

### **Appendice 10**

Regolamentazioni specifiche in caso di disdetta per motivi aziendali o economici e in caso di trasferimento.

## **Appendice 1: Categorie speciali di personale.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sull'articolo 3 capoverso 2 del CCL.

### **2 Campo d'applicazione**

<sup>1</sup> Sono ritenute speciali le seguenti categorie di personale:

- a. le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione (A.);
- b. le/i praticanti (B.);
- c. le beneficiarie e i beneficiari di rendite che svolgono un lavoro (C.).

## **A. Collaboratrici e collaboratori in seconda formazione.**

### **3 Definizione**

<sup>1</sup> Per collaboratrici e collaboratori in seconda formazione s'intendono le persone con una formazione conclusa che ne stanno ricevendo una supplementare all'interno di SBB Cargo International SA ad es. per diventare macchinista, verificatrice tecnica o verificatore tecnico. Rientrano in questa categoria sia le persone che erano già collaboratrici o collaboratori di SBB Cargo International SA al momento di intraprendere la seconda formazione, sia quelle assunte all'esterno di SBB Cargo International SA.

### **4 Durata del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Per le persone che sono già collaboratrici e collaboratori di SBB Cargo International SA valgono le disposizioni ordinarie del CCL.

<sup>2</sup> Le persone provenienti dall'esterno vengono assunte da SBB Cargo International SA a tempo determinato per la durata della seconda formazione, con l'opzione di impiegarle ulteriormente nel caso in cui la formazione sia conclusa con successo.

### **5 Salario**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione sono retribuiti con un salario mensile.

<sup>2</sup> Il salario viene negoziato con la collaboratrice o il collaboratore.

<sup>3</sup> Le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione hanno diritto alle indennità regionali secondo l'articolo 88 del CCL, alle indennità per lavoro domenicale e notturno secondo gli articoli 92 e 93 del CCL e al rimborso delle spese secondo l'articolo 97 del CCL. Le macchiniste e i macchinisti in formazione hanno diritto, per i giorni di formazione pratica, all'indennità giornaliera forfettaria secondo l'appendice 8, articolo 2 capoverso 5.

### **6 Turno di riposo**

<sup>1</sup> Il turno di riposo tra il giorno di formazione teorica e la formazione pratica deve durare dodici ore. D'accordo con la collaboratrice o il collaboratore in formazione, il turno di riposo può essere ridotto fino a nove ore.

## **B. Praticanti.**

### **7 Definizione**

<sup>1</sup> Per praticanti s'intendono studentesse e studenti di un'università, un politecnico o un altro istituto professionale di grado universitario, una scuola tecnica superiore o un'istituzione comparabile che svolgono, nell'ambito della loro formazione, uno stage di dodici mesi al massimo. Ad esse/i sono equiparate quelle persone che vengono assunte per considerazioni di ordine sociale

- subito dopo la conclusione di un apprendistato presso SBB Cargo International SA o presso l'associazione per la formazione login,
- a tempo determinato di dodici mesi al massimo e
- senza che da parte di SBB Cargo International SA ci sia un bisogno, allo scopo di introdurle alla vita professionale.

Non sono leciti stage multipli e consecutivi.

## **8 Durata del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si conclude senza disdetta.

## **9 Salario**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA fissa il salario delle/dei praticanti nel singolo caso; determinante a questo riguardo è l'utilità dello stage per l'azienda.

<sup>2</sup> Le/l praticanti vengono indennizzati con un salario mensile forfetario che comprende la 13<sup>a</sup> mensilità, gli assegni, le altre indennità e l'eventuale compensazione del rincaro.

<sup>3</sup> Oltre alla retribuzione forfetaria secondo il capoverso 2 vengono accordati gli assegni familiari secondo l'articolo 90 del CCL e rimborsate le spese secondo l'articolo 97 del CCL.

## **10 Ferie**

<sup>1</sup> Le ferie vengono regolate d'intesa con la o il praticante. Nei casi di stage brevi in cui si rinuncia a prendere le ferie, sarà concessa l'indennità di ferie conforme al CCL.

# **C. Beneficiarie e beneficiari di rendite che svolgono un lavoro.**

## **11 Definizione**

<sup>1</sup> Per beneficiarie e beneficiari di rendite che svolgono un lavoro s'intendono pensionate/i secondo il regolamento di previdenza della Cassa Pensioni Asga o di istituti di previdenza equivalenti e persone in età AVS che vengono impiegate in singoli casi giustificati.

<sup>2</sup> Resta riservato l'articolo 132 capoverso 2 del CCL.

## **12 Durata del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si conclude senza disdetta.

## **13 Salario**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA fissa il salario delle beneficiarie e dei beneficiari di rendite.

<sup>2</sup> Le beneficiarie e i beneficiari di rendite vengono retribuiti con un salario mensile od orario forfetario che include la 13<sup>a</sup> mensilità e l'eventuale compensazione del rincaro. Il salario dipende dalle mansioni affidate (e non dalla funzione svolta prima del pensionamento).

<sup>3</sup> Sussiste il diritto di beneficiare delle indennità per servizio notturno e domenicale secondo gli articoli 92 e 93 del CCL; inoltre vengono rimborsate le spese secondo l'articolo 97 del CCL. Si ha diritto agli assegni familiari nel caso in cui si raggiunga il reddito minimo secondo l'articolo 13 capoverso 3 LAFam. Ulteriori diritti, secondo gli articoli da 88 a 94 del CCL, non sussistono.

## **14 Ferie**

<sup>1</sup> Le ferie vengono regolate d'intesa con la persona interessata. Nei casi d'impieghi di breve durata per i quali si rinuncia a prendere le ferie, va accordata l'indennità di ferie conforme al CCL.

## **Appendice 2: Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sulla LPar e sugli articoli 24 e 25 del CCL.

### **2 Principio**

<sup>1</sup> La promozione e la messa in atto dell'uguaglianza di genere e del divieto di discriminazione è un processo di sviluppo continuo in tutti i settori dell'azienda.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA non tollera alcuna forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale o di natura personale o offesa nei confronti di collaboratrici e collaboratori, clienti, fornitori o partner commerciali.

<sup>3</sup> Le discriminazioni, il mobbing e le molestie sessuali o sessiste sono considerati una violazione degli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

<sup>4</sup> SBB Cargo International SA favorisce la conciliabilità di attività lucrativa e familiare, disciplinandole con disposizioni esecutive. Per famiglie s'intendono i nuclei familiari, indipendentemente dallo stato civile. La persona che provvede da sola ad allevare ed educare è considerata famiglia monoparentale.

<sup>5</sup> Il reinserimento professionale di donne e uomini e l'adeguamento del grado d'occupazione, vanno promossi in particolare dopo un'interruzione per congedo maternità o per motivi familiari.

<sup>6</sup> Le richieste di soluzioni individuali, riguardo all'articolazione degli orari di lavoro dei dipendenti con obblighi di educazione e di assistenza, vanno esaminate benevolmente.

### **3 Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione**

<sup>1</sup> La direzione di SBB Cargo International SA vara la politica dell'uguaglianza di genere.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie.

### **4 Informazione e partecipazione**

<sup>1</sup> Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto vengono informate regolarmente in merito all'uguaglianza di genere e al divieto di discriminazione.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA coinvolge la CoPe in caso di questioni concernenti l'uguaglianza di genere e il divieto di discriminazione (codiscussione).

### **5 Responsabilità**

<sup>1</sup> I superiori sono responsabili dell'attuazione delle misure di parità.

### **6 Diritti e modo di procedere**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA assicura consulenza e assistenza professionale interna e/o esterna alle collaboratrici e ai collaboratori riguardo a tutte le forme di discriminazione menzionate (articoli 24 e 25 del CCL).

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA informa gli interessati in merito agli Uffici cantonali di conciliazione competenti.

<sup>3</sup> Le collaboratrici e i collaboratori vengono sostenute/i anche in un eventuale procedimento penale.

<sup>4</sup> La procedura è regolata dalla LPar e dal Codice di procedura civile svizzero.

### **7 Commissione di conciliazione paritetica in caso di discriminazione di genere**

<sup>1</sup> Chi a causa del proprio genere si sente svantaggiato direttamente o indirettamente, può appellarsi alla commissione di conciliazione paritetica delle FFS.

### **8 Costi**

<sup>1</sup> Per le collaboratrici e i collaboratori, consulenza e procedura sono volontarie e a titolo gratuito. Se nessuna assicurazione o nessuna istituzione è tenuta a fornire prestazioni secondo la Legge federale concernente l'aiuto alle vittime di reati (LAV), SBB Cargo International SA si assume i costi per una consulenza esterna. Rimane riservato il diritto di regresso nei confronti della persona autrice della molestia.

### **9 Riservatezza**

<sup>1</sup> Le informazioni ottenute dalle/gli e sulle/gli interessate/i, come pure quelle sull'introduzione di provvedimenti e procedure, vanno trattate da tutte le persone coinvolte in modo strettamente confidenziale.

<sup>2</sup> Chi reclama casi di discriminazione e/o di molestie non deve subire svantaggi dal punto di vista professionale; lo stesso vale per le persone che forniscono informazioni e per le/i testimoni.

## **Appendice 3: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori impiegate/i a turni.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sull'articolo 43 capoverso 1a del CCL.

### **2 Campo di applicazione**

<sup>1</sup> Questa appendice vale per le collaboratrici ed i collaboratori il cui lavoro si svolge a turni, fatta eccezione per le macchiniste e i macchinisti, contemplate/i nell'appendice 4.

### **3 Tempi di attesa**

<sup>1</sup> I seguenti tempi di attesa sono considerati tempo di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protragano per più di 30 minuti:

- a. aspettare coincidenze;
- b. tempo d'attesa intercorrente tra l'arrivo del treno e l'inizio del lavoro;
- c. tempo d'attesa tra la fine del lavoro e la partenza del treno.

<sup>2</sup> I tempi d'attesa che nel singolo caso superino i 30 minuti sono considerati pause.

<sup>3</sup> Se vengono soddisfatte le condizioni necessarie per calcolare le pause come tempo di lavoro, va effettuato il conteggio del tempo corrispondente.

### **4 Numero di pause**

<sup>1</sup> Durante un turno di lavoro sono ammesse due pause.

<sup>2</sup> Le pause possono essere eccezionalmente aumentate a tre nel quadro della partecipazione aziendale (codecisione) o nel singolo caso, col consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

### **5 Conteggio delle pause**

<sup>1</sup> Vengono calcolate come tempo di lavoro le pause al di fuori del luogo di lavoro nella misura del 30%.

<sup>2</sup> I supplementi di tempo per lavoro notturno non vengono conteggiati per la parte delle pause considerata tempo di lavoro.

<sup>3</sup> I supplementi di tempo secondo il capoverso 1 non vengono computati nella durata massima del lavoro.

### **6 Assegnazione delle pause**

<sup>1</sup> Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito pianificare una pausa solo nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) o, in singoli casi, con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>2</sup> Ciò non vale per le pause che, per via dell'orario dei treni, devono essere pianificate subito prima o immediatamente dopo un viaggio senza prestazione lavorativa.

### **7 Interruzione del lavoro**

<sup>1</sup> Un'interruzione del lavoro dura da 20 a 29 minuti e vale come tempo di lavoro.

<sup>2</sup> Le interruzioni del lavoro possono essere assegnate anche nelle corse di servizio, se dopo non seguono altri compiti legati alla sicurezza.

### **8 Consegna del lavoro**

<sup>1</sup> Se è certificata la necessità della consegna e della presa in consegna diretta del lavoro nello stesso posto, viene pianificato il tempo di lavoro necessario.

### **9 Turno di lavoro**

<sup>1</sup> Il turno di lavoro è dato dal tempo di lavoro e dalle pause.

<sup>2</sup> Il turno di lavoro non deve oltrepassare le undici ore nella media di 28 giorni o in una rotazione completa di turni.

<sup>3</sup> Le eccezioni per singoli turni si orientano alle disposizioni della LDL e OLDL.

### **10 Lavoro straordinario**

<sup>1</sup> Se per esigenze aziendali si supera di oltre 30 minuti la durata del lavoro giornaliero prestabilita, scelta o concordata, i primi 30 minuti verranno considerati tempo di lavoro mentre quelli in eccedenza lavoro straordinario.

## **11 Tempo intercorrente tra giorni di riposo**

<sup>1</sup> Nei limiti del possibile va evitato che intercorrano più di dieci giorni tra due giorni di riposo; intervalli superiori a dodici giorni sono permessi solo in singoli casi, previo consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, o nel quadro della partecipazione aziendale (codecisione).

<sup>2</sup> Non è permesso un intervallo di tempo superiore a 13 giorni.

<sup>3</sup> Nel quadro della partecipazione aziendale o in singoli casi con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, viene ammesso eccezionalmente un intervallo di al massimo 28 giorni tra due giorni di riposo domenicale.

## **12 Godimento dei giorni di riposo e di compensazione**

<sup>1</sup> Un giorno di riposo o di compensazione è di 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso nel luogo di domicilio. Se uno o più giorni di riposo vengono attribuiti insieme ad uno o più giorni di compensazione, d'accordo con la collaboratrice ed il collaboratore o nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione), uno o più giorni di compensazione possono essere ridotti di un'ora ciascuno.

## **13 Durata di un singolo giorno libero concesso**

<sup>1</sup> L'assegnazione di un singolo giorno di riposo o di compensazione va possibilmente evitato. Se ciò non è possibile, il singolo giorno di riposo o di compensazione non deve durare meno di 36 ore.

<sup>2</sup> Con il consenso della collaboratrice o del collaboratore (codecisione), la durata può essere ridotta a 33 ore.

## **14 Fruizione delle ferie**

<sup>1</sup> Per principio le ferie durano dal sabato fino alla domenica compresa.

<sup>2</sup> In caso di cinque settimane di ferie, queste devono essere prese in non più di tre parti e in non più di quattro parti in caso di sei settimane di ferie e oltre. Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore, una settimana di ferie può essere suddivisa in giornate intere e mezze giornate, nella misura in cui ciò sia possibile per motivi di servizio.

<sup>3</sup> Una singola settimana di ferie o la prima comprende cinque giorni di lavoro, due giorni di compensazione e due giorni di riposo. Le ulteriori settimane di ferie sono assegnate sotto forma di cinque giorni di lavoro, un giorno di riposo e un giorno di compensazione. Derghe sono ammesse solo in singoli casi e con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>4</sup> Su loro richiesta, ai coniugi e ai conviventi viene per quanto possibile concesso di prendere le ferie insieme.

## **15 Fine del lavoro prima delle ferie**

<sup>1</sup> Nell'ultimo giorno di lavoro prima delle ferie, il termine della giornata di lavoro va anticipato quanto prima.

<sup>2</sup> Il servizio notturno deve concludersi al più tardi alle ore 04:00. Derghe sono ammesse solo in singoli casi e con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>3</sup> Le richieste di una conclusione anticipata del lavoro vanno considerate una priorità ed accordate nel quadro delle possibilità date dall'esercizio.

## **16 Definizione del turno di riposo**

<sup>1</sup> Il turno di riposo comprende l'intervallo di tempo tra due turni di servizio ed ammonta ad almeno dodici ore nella media di 28 giorni.

<sup>2</sup> È lecito ridurlo a undici ore una volta tra due giorni liberi.

## **17 Riduzione del turno di riposo**

<sup>1</sup> In via eccezionale, è lecito ridurre il turno di riposo fino a nove ore, in singoli casi con l'accordo della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, o nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione):

- a. una volta tra due giorni senza servizio, al cambio:
  - dal servizio notturno a quello diurno o serale, se il servizio notturno non termina oltre le ore 02:00;
  - dal servizio serale a quello mattutino, diurno o serale;
  - dal servizio diurno a quello mattutino o diurno, oppure
  - dal servizio mattutino a quello mattutino;
- b. per turni di riposo che non possono essere trascorsi né nel luogo di lavoro né in quello di domicilio;



- c. in caso di mancanza di personale in seguito a servizio militare o della protezione civile, a malattie o infortuni;
- d. per svolgere compiti straordinari e temporanei.

<sup>2</sup> Il turno di riposo, considerando anche i due turni di riposo successivi, deve ammontare in media ad almeno dodici ore.

<sup>3</sup> Con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, il turno di riposo può essere ridotto fino ad un minimo di otto ore per eventi di forza maggiore o per perturbazioni d'esercizio.

## 18 Modifiche

<sup>1</sup> In caso di modifiche alla distribuzione mensile, la comunicazione viene effettuata al più presto da parte dell'ufficio preposto.

<sup>2</sup> Tutte le modifiche all'orario di inizio e di fine del lavoro che superino i 30 minuti, come pure le richieste di prestazioni supplementari di lavoro, richiedono una codecisione.

<sup>3</sup> Codiscussione:

Le collaboratrici e i collaboratori si informano autonomamente per:

- a. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro inferiori o pari a 30 minuti, entro le ore 17:00 di due giorni prima

Le collaboratrici e i collaboratori vengono informati per:

- a. cambio di turno;
- b. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro inferiori o pari a 30 minuti, dalle ore 17:00 di due giorni prima fino alle ore 17:00 del giorno prima, rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro;

<sup>4</sup> Codecisione:

- a. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro dopo le ore 17:00 del giorno prima rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro;
- b. dopo assenze (ferie, giorni liberi, ecc.)

<sup>5</sup> Al fine di evitare situazioni critiche, va tenuto conto il più possibile della situazione personale dei diretti interessati. La decisione spetta all'ufficio preposto che dispone la notifica.

<sup>6</sup> In caso di notifica dopo le ore 17:00 del giorno prima (rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro) viene conteggiato come minimo il tempo di lavoro assegnato prima di tale termine (supplementi di tempo inclusi). Il tempo di lavoro effettivo viene conteggiato solo se superiore a quello inizialmente assegnato.

## 19 Soppressione di turni

<sup>1</sup> Nel caso in cui il turno previsto venga soppresso, in linea di principio e nel quadro delle necessità d'esercizio, viene assegnato un altro lavoro.

<sup>2</sup> A seguito della soppressione di turni, alle altre collaboratrici ed agli altri collaboratori il cui turno non è stato soppresso, può essere ordinato un giorno di compensazione (AT+) solo col loro accordo.

<sup>3</sup> Un giorno di compensazione ordinato a seguito della soppressione del turno vale come AT+ (conteggio tempo di lavoro = 0), fatta riserva delle disposizioni ai capoversi 5 e 6.

<sup>4</sup> La notifica deve avvenire entro le ore 17:00 del giorno prima. Per i turni con entrata in servizio prima delle ore 04:00, la comunicazione deve avvenire almeno undici ore prima.

<sup>5</sup> In caso di notifica oltre i termini previsti dal capoverso 4, viene conteggiato un tempo di lavoro minimo di 360 minuti.

<sup>6</sup> In caso di eventi di forza maggiore, possono essere ordinati soppressioni di turni (AT+), purché la notifica pervenga alla collaboratrice o al collaboratore prima che quest'ultima/o abbia lasciato la propria abitazione. Per eventi di forza maggiore (che si verificano in Svizzera, Germania e Italia) si considerano:

- a. le catastrofi naturali;
- b. l'interruzione totale della circolazione sulla rete ferroviaria in seguito ad eventi e perturbazioni;
- c. la mancata fornitura di energia elettrica (gestori della rete).

<sup>7</sup> Nella rotazione dei turni si devono di norma assegnare 115 (rispettivamente 116) giorni liberi. I giorni di compensazione che risultano dal calcolo del tempo di lavoro medio giornaliero, possono essere assegnati come AT+ anche a breve termine tramite codecisione. I giorni AT+ non vengono conteggiati ai fini del raggiungimento del numero di giorni liberi garantiti secondo l'articolo 68 del CCL.

<sup>8</sup> La notifica viene comunicata dall'ufficio preposto. Senza conferma da parte dei diretti interessati (p. es. per telefono, conferma via SMS), questi vanno considerati come non avvisati.

## **Appendice 4: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per le macchiniste e i macchinisti.**

### **1 Base**

La presente appendice si fonda sull'articolo 43 capoverso 1b del CCL.

### **2 Campo di applicazione**

Questa appendice riguarda le macchiniste e i macchinisti di SBB Cargo International SA.

## **Durata del lavoro.**

### **3 Tempi di attesa**

<sup>1</sup> I seguenti tempi di attesa sono considerati tempo di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protragano per più di 30 minuti:

- a. aspettare coincidenze;
- b. tempo d'attesa intercorrente tra l'arrivo del treno e l'inizio del lavoro;
- c. tempo d'attesa tra la fine del lavoro e la partenza del treno.

<sup>2</sup> D'intesa con la collaboratrice o il collaboratore interessata/o, i tempi di attesa superiori a 30 minuti possono essere rappresentati come pause, a patto che:

- a. siano soddisfatte le condizioni dell'articolo 7 capoverso 2, e
- b. la collaboratrice o il collaboratore interessata/o sia informata/o della durata esatta della pausa prima del suo inizio.

In questo caso, il tempo di pausa aggiuntivo viene conteggiato come supplemento di tempo del 100%, in aggiunta ai supplementi di tempo e alle indennità originariamente dovuti.

<sup>3</sup> Se vengono soddisfatte le condizioni necessarie per calcolare le pause come tempo di lavoro, va effettuato il conteggio del tempo corrispondente.

### **4 Sovrapposizione oraria**

<sup>1</sup> Si ha sovrapposizione oraria quando l'inizio del lavoro della o del macchinista in entrata coincide con la consegna del lavoro della o del macchinista del turno smontante. In questo caso alla o al macchinista in arrivo viene riconosciuta una sovrapposizione oraria di 4 minuti. Il punto di riferimento è l'orario d'arrivo del treno.

### **5 Numero di pause**

<sup>1</sup> Durante un turno di lavoro sono ammesse due pause.

<sup>2</sup> Le pause possono essere eccezionalmente aumentate a tre nel quadro della partecipazione aziendale (codecisione) o nel singolo caso, col consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

### **6 Conteggio delle pause**

<sup>1</sup> Vengono calcolate come tempo di lavoro le pause al di fuori del luogo di lavoro nella misura del 30%.

<sup>2</sup> I supplementi di tempo per lavoro notturno non vengono conteggiati per la parte delle pause considerata tempo di lavoro.

<sup>3</sup> I supplementi di tempo secondo il capoverso 1 non vengono computati nella durata massima del lavoro.

### **7 Assegnazione delle pause**

<sup>1</sup> Le pause possono essere assegnate solo se si hanno effettivamente a disposizione almeno 30 minuti per consumare uno spuntino nel locale di ristorazione più vicino.

<sup>2</sup> Le pause sono possibili solo nei locali di servizio che dispongono delle infrastrutture necessarie. L'elenco dei luoghi di pausa viene stabilito con la CoPe e mantenuto aggiornato.

<sup>3</sup> Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito pianificare una pausa solo nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) o, in singoli casi, con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>4</sup> Ciò non vale per le pause che, per via dell'orario dei treni, devono essere pianificate subito prima o immediatamente dopo un viaggio senza prestazione lavorativa.

<sup>5</sup> Le pause che cadono tra le ore 22:00 e le ore 05:00 possono durare al massimo 90 minuti. L'eventuale tempo di pausa che supera i 90 minuti viene conteggiato come tempo di lavoro, compresi i relativi supplementi di tempo.

<sup>6</sup> In un turno, la durata massima complessiva delle pause è di 120 minuti. Un'eventuale parte di pausa che supera i 120 minuti viene accreditata come supplemento di tempo. Questo supplemento non genera ulteriori supplementi di tempo.

<sup>7</sup> Pause da 30 a 39 minuti vengono pagate interamente. Pause da 40 a 59 minuti danno diritto ad un supplemento di tempo di 20 minuti. Per un turno di servizio fino a 540 minuti, è possibile pianificare un'interruzione del lavoro da 20 a 29 minuti. Per un turno di 540 minuti e più, deve essere pianificata una pausa di almeno 40 minuti. Per motivi operativi, questa può essere ridotta a 30 minuti con l'accordo della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

### **8 Interruzione del lavoro**

<sup>1</sup> Un'interruzione del lavoro dura da 20 a 29 minuti e vale come tempo di lavoro.

<sup>2</sup> Le interruzioni del lavoro, pianificate al posto di una pausa e che servono alla ristorazione, possono essere assegnate solo se ci sono effettivamente 20 minuti a disposizione per consumare uno spuntino nel locale di ristorazione più vicino.

<sup>3</sup> Le interruzioni del lavoro possono essere assegnate anche nelle corse di servizio, se dopo non seguono altri compiti legati alla sicurezza.

### **9 Durata prestabilita per turno**

<sup>1</sup> Il tempo di lavoro di un turno di regola non può superare i 540 minuti. Non si calcolano i supplementi di tempo né eventuali ritardi. Turni di questo tipo non possono susseguirsi. Eccezioni (al massimo due turni consecutivi) sono possibili tramite codecisione.

<sup>2</sup> La durata ininterrotta del lavoro è limitata a cinque ore. Restano riservati i contenuti dell'articolo 7, capoverso 4 LDL. Tramite codecisione, la durata massima ininterrotta del lavoro può essere superata di dieci minuti una volta tra due giorni liberi.

### **10 Turno di lavoro**

<sup>1</sup> Il turno di lavoro è dato dal tempo di lavoro e dalle pause.

### **11 Durata di un turno di lavoro**

<sup>1</sup> Valgono di regola dieci ore, o nel quadro della partecipazione aziendale (codecisione), undici ore nella media di 28 giorni o in una rotazione completa di turni.

<sup>2</sup> Le eccezioni per singoli turni si orientano alle disposizioni della LDL e OLDL.

### **12 Lavoro straordinario**

<sup>1</sup> Se per esigenze aziendali si supera di oltre 30 minuti la durata del lavoro giornaliero prestabilita, scelta o concordata, i primi 30 minuti verranno considerati tempo di lavoro mentre quelli in eccedenza lavoro straordinario.

### **13 Lavoro notturno e turni notturni**

<sup>1</sup> Dalle ore 00:00 alle ore 04:00 rispettivamente alle ore 05:00 viene accordato un ulteriore supplemento di tempo del 12%. In caso di inizio del lavoro tra le ore 00:00 e le ore 02:00, il supplemento è accordato fino alle ore 06:00. In caso di inizio servizio prima di mezzanotte, nei casi ai sensi del capoverso 3, il supplemento viene accordato fino alle ore 07:00.

<sup>2</sup> Si ha lavoro notturno quando i turni rientrano almeno parzialmente nel periodo tra le ore 00:00 e le ore 04:00. Tra due giorni liberi, tali turni possono essere assegnati al massimo per cinque giorni. Con il consenso degli interessati, sono possibili sette giorni.

<sup>3</sup> Si considera turno notturno, ai sensi di questo articolo, un turno che comprende due giorni del calendario civile, ossia che inizia prima di mezzanotte del giorno precedente o che termina dopo la mezzanotte del giorno successivo. Questi devono terminare entro le 07:00. Nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) è possibile assegnare turni fino alle 08:00.

<sup>4</sup> In caso di turni notturni secondo il capoverso 3, viene concesso un supplemento di tempo del 100% tra le ore 06:00 e le ore 08:00.

<sup>5</sup> Se in un turno notturno con inizio prima di mezzanotte si deve lavorare fino oltre le ore 04:00, di norma tra due giorni liberi non vanno previsti ulteriori turni che finiscano dopo le ore 04:00. Nell'ambito della codecisione si possono assegnare due di questi turni. Il turno di riposo che segue direttamente questi turni notturni deve ammontare ad almeno dodici ore.

### **14 Tempo intercorrente tra giorni di riposo**

<sup>1</sup> Nei limiti del possibile va evitato che intercorrano più di dieci giorni tra due giorni di riposo; intervalli superiori a dodici giorni sono permessi solo in singoli casi, previo consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, o nel quadro della partecipazione aziendale (codecisione).

<sup>2</sup> Non è permesso un intervallo di tempo superiore a 13 giorni.

<sup>3</sup> Nel quadro della partecipazione aziendale o in singoli casi con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, viene ammesso eccezionalmente un intervallo di al massimo 28 giorni tra due giorni di riposo domenicale.

### **15 Godimento dei giorni di riposo e di compensazione**

<sup>1</sup> Un giorno di riposo o di compensazione è di 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso nel luogo di domicilio. Se uno o più giorni di riposo vengono attribuiti insieme ad uno o più giorni di compensazione, d'accordo con la collaboratrice o il collaboratore o nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione), uno o più giorni di compensazione possono essere ridotti di un'ora ciascuno.

### **16 Durata di un singolo giorno libero concesso**

<sup>1</sup> L'assegnazione di un singolo giorno di riposo o di compensazione va possibilmente evitata. Se ciò non è possibile, il singolo giorno di riposo o di compensazione non deve durare meno di 36 ore.

<sup>2</sup> Con il consenso della collaboratrice o del collaboratore (codecisione), la durata può essere ridotta a 33 ore.

### **17 Fruizione delle ferie**

<sup>1</sup> Per principio le ferie durano dal sabato fino alla domenica compresa.

<sup>2</sup> In caso di cinque settimane di ferie, queste devono essere prese in non più di tre parti e in non più di quattro parti in caso di sei settimane di ferie e oltre. Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore, una settimana di ferie può essere suddivisa in giornate intere e mezze giornate, nella misura in cui ciò sia possibile per motivi di servizio.

<sup>3</sup> Una singola settimana di ferie o la prima comprende cinque giorni di lavoro, due giorni di compensazione e due giorni di riposo. Le ulteriori settimane di ferie sono assegnate sotto forma di cinque giorni di lavoro, un giorno di riposo e un giorno di compensazione. Dereghe sono ammesse solo in singoli casi e con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>4</sup> Su loro richiesta, ai coniugi e ai conviventi viene per quanto possibile concesso di prendere le ferie insieme.

### **18 Fine del lavoro prima delle ferie**

<sup>1</sup> Nell'ultimo giorno di lavoro prima delle ferie, il termine della giornata di lavoro va anticipato quanto prima.

<sup>2</sup> Il servizio notturno deve concludersi al più tardi alle ore 04:00. Dereghe sono ammesse solo in singoli casi e con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>3</sup> Le richieste di una conclusione anticipata del lavoro vanno considerate una priorità ed accordate nel quadro delle possibilità date dall'esercizio.

### **19 Definizione del turno di riposo**

<sup>1</sup> Il turno di riposo comprende l'intervallo di tempo tra due turni di servizio.

<sup>2</sup> Il turno di riposo deve ammontare ad almeno dodici ore. I capoversi 3 e 4 costituiscono le uniche eccezioni.

<sup>3</sup> Un turno di riposo può essere ridotto fino a nove ore una volta tra due giorni senza servizio nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) o con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o.

<sup>4</sup> Con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o, il turno di riposo può essere ridotto fino ad un minimo di otto ore per eventi di forza maggiore o per perturbazioni d'esercizio.

<sup>5</sup> Il turno di riposo di cui ai capoversi 3 e 4, considerando anche i due turni di riposo successivi, deve ammontare in media ad almeno dodici ore; di norma, la compensazione deve avvenire al più tardi prima del successivo giorno senza servizio.

### **20 Turni di riposo fuori sede**

<sup>1</sup> I turni di riposo fuori sede possono essere assegnati solo con il consenso (codecisione) della collaboratrice o del collaboratore interessata/o o del suo rappresentante sul posto.

<sup>2</sup> I turni di riposo fuori sede possono essere ridotti fino a un minimo di nove ore previo accordo (codecisione).

## **Pianificazione dei turni**

### **21 Pianificazione**

<sup>1</sup> Nella pianificazione sono rappresentati turni o finestre temporali.

<sup>2</sup> Le finestre temporali possono essere integrate in una rotazione, limitatamente ad un impianto e nel

quadro della partecipazione aziendale (codiscussione).

<sup>3</sup> Nella pianificazione annuale, le finestre temporali hanno una durata massima di dodici ore.

<sup>4</sup> Per la pianificazione annuale, nel calcolo della media lavorativa giornaliera, per una finestra temporale vengono computati 492 minuti (risp. 498 minuti fino al 31 dicembre 2028).

<sup>5</sup> La finestra temporale può essere spostata rispettivamente si può lavorare oltre la stessa solo con il consenso della collaboratrice o del collaboratore interessata/o (codecisione).

## **22 Tempo di lavoro nelle finestre temporali**

<sup>1</sup> Il turno deve essere assegnato al più tardi entro alle 17:00 del giorno prima (rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro).

<sup>2</sup> In caso di entrata in servizio, il tempo di lavoro effettivo deve essere di almeno 420 minuti, senza eventuali supplementi di tempo. In caso di turno soppresso, senza prestazione lavorativa, devono essere accreditati almeno 360 minuti, purché la notifica pervenga alla collaboratrice o al collaboratore interessata/o prima che quest'ultima/o abbia lasciato la propria abitazione.

<sup>3</sup> Il saldo del tempo di lavoro al termine del periodo di conteggio non può essere negativo a causa del tempo di lavoro pianificato nelle finestre temporali.

## **23 Modifiche**

<sup>1</sup> In caso di modifiche alla distribuzione mensile, la comunicazione viene effettuata al più presto da parte dell'ufficio preposto.

<sup>2</sup> Tutte le modifiche all'orario di inizio e di fine del lavoro che superino i 30 minuti, come pure le richieste di prestazioni supplementari di lavoro, richiedono una codecisione.

<sup>3</sup> Codiscussione:

Le collaboratrici e i collaboratori si informano autonomamente per:

- b. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro inferiori o pari a 30 minuti, entro le ore 17:00 di due giorni prima

Le collaboratrici e i collaboratori vengono informati per:

- c. cambio di turno;
- d. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro inferiori o pari a 30 minuti, dalle ore 17:00 di due giorni prima fino alle ore 17:00 del giorno prima, rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro;

<sup>4</sup> Codecisione:

- c. modifiche relative all'inizio e alla fine del lavoro dopo le ore 17:00 del giorno prima rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro;
- d. dopo assenze (ferie, giorni liberi, ecc.)

<sup>5</sup> Al fine di evitare situazioni critiche, va tenuto conto il più possibile della situazione personale dei diretti interessati. La decisione spetta all'ufficio preposto che dispone la notifica.

<sup>6</sup> In caso di notifica dopo le ore 17:00 del giorno prima (rispettivamente undici ore prima dell'inizio del lavoro) viene conteggiato come minimo il tempo di lavoro assegnato prima di tale termine (supplementi di tempo inclusi). Il tempo di lavoro effettivo viene conteggiato solo se superiore a quello inizialmente assegnato.

## **24 Soppressione di turni**

<sup>1</sup> Nel caso in cui il turno previsto venga soppresso, in linea di principio e nel quadro delle necessità d'esercizio viene assegnato un altro lavoro.

<sup>2</sup> A seguito della soppressione di turni, alle altre collaboratrici ed agli altri collaboratori il cui turno non è stato soppresso può essere ordinato un giorno di compensazione (AT+) solo col loro accordo.

<sup>3</sup> Un giorno di compensazione ordinato a seguito della soppressione del turno vale come AT+ (conteggio tempo di lavoro = 0), fatta riserva delle disposizioni ai capoversi 5 e 6.

<sup>4</sup> La notifica deve avvenire entro le ore 17:00 del giorno prima. Per i turni con entrata in servizio prima delle ore 04:00, la comunicazione deve avvenire almeno undici ore prima.

<sup>5</sup> In caso di notifica oltre i termini previsti dal capoverso 4, viene conteggiato un tempo di lavoro minimo di 360 minuti.

<sup>6</sup> In caso di eventi di forza maggiore, possono essere ordinati soppressioni di turni (AT+), purché la notifica pervenga alla collaboratrice o al collaboratore prima che quest'ultima/o abbia lasciato la propria abitazione. Per eventi di forza maggiore (che si verificano in Svizzera, Germania e Italia) si considerano:

- a. le catastrofi naturali;
- b. l'interruzione totale della circolazione sulla rete ferroviaria in seguito ad eventi e perturbazioni;
- c. la mancata fornitura di energia elettrica (gestori della rete).

<sup>7</sup> Nella rotazione dei turni si devono di norma assegnare 115 (rispettivamente 116) giorni liberi. I giorni di compensazione che risultano dal calcolo del tempo di lavoro medio giornaliero, possono essere assegnati come AT+ anche a breve termine tramite codecisione. I giorni AT+ non vengono conteggiati ai fini del raggiungimento del numero di giorni liberi garantiti secondo l'articolo 68 del CCL.

<sup>8</sup> La notifica viene comunicata dall'ufficio preposto. Senza conferma da parte dei diretti interessati (p. es. per telefono, conferma via SMS), questi vanno considerati come non avvisati.

### **25 Forfait, supplementi di tempo e lavori accessori**

<sup>1</sup> Per l'aggiornamento delle prescrizioni, per la stesura di annunci di riparazione e di altri annunci, per l'update del software e per lo svolgimento di ulteriori attività fuori dall'orario di lavoro assegnato, viene concesso un tempo forfettario di sette minuti per giorno lavorativo.

<sup>2</sup> Una parte di lavori accessori può essere computata, per un minimo di 30 minuti su turni di meno di 360 minuti e va indicata specificatamente nel turno. Può essere assegnata soltanto nel luogo di lavoro e all'inizio del lavoro.

<sup>3</sup> Il tempo assegnato per i lavori accessori non dà diritto a indennità e non viene conteggiato ai sensi dell'articolo 13 (supplemento per lavoro notturno).

<sup>4</sup> In questo lasso di tempo non si può disporre della collaboratrice o del collaboratore. Previo accordo (codecisione) con la o il macchinista in questione, si può assegnare del lavoro al posto del tempo per i lavori accessori.

<sup>5</sup> Il tempo per i lavori accessori può essere assegnato come turno intero nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione).

### **26 Tempi di viaggio**

<sup>1</sup> Per impieghi nel luogo di lavoro:

Nei turni con luogo di inizio del lavoro distante da quello di fine del lavoro, si calcola il tempo di viaggio medio basandosi sui luoghi di ricovero pianificati e lo si grafica nel turno dove effettivamente risulta. I tempi di viaggio vengono computati nel calcolo della durata massima del lavoro.

<sup>2</sup> Per impieghi fuori del luogo di lavoro:

I tempi di viaggio necessari vengono graficati nel turno di lavoro.

<sup>3</sup> Solo in casi eccezionali e con la codecisione della o del macchinista possono essere assegnati rimpiazzi in altri depositi (inizio del lavoro uguale alla fine). Se la o il macchinista mette a disposizione un mezzo privato, vengono risarciti i chilometri effettivamente percorsi.

<sup>4</sup> Il dispendio supplementare di tempo viene graficato nel turno di lavoro.

## **Appendice 5: Regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori del servizio amministrativo.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sull'articolo 43 capoverso 1c del CCL.

### **2 Campo di applicazione**

<sup>1</sup> Questa appendice riguarda i dipendenti che gestiscono autonomamente l'orario di lavoro nel servizio amministrativo di SBB Cargo International SA.

### **3 Prestazione lavorativa**

<sup>1</sup> La prestazione lavorativa può essere svolta dal lunedì al venerdì, tra le ore 06:00 e le ore 20:00.

<sup>2</sup> Il lavoro serale dalle ore 20.00 fino alle ore 22.00 è possibile nell'ambito dell'autonomia nella gestione del tempo. Il superiore può convocare collaboratrici o collaboratori per il lavoro serale solo con il loro consenso.

<sup>3</sup> Previo consenso del superiore diretto, è possibile lavorare volontariamente il sabato anziché in un altro giorno della settimana. In tal caso non sarà corrisposta alcuna indennità.

<sup>4</sup> La durata settimanale del lavoro di regola non può superare le 50 ore. Un'ulteriore prestazione lavorativa, che comporta del lavoro straordinario, è possibile solo d'intesa con il superiore diretto.

<sup>5</sup> Al superiore diretto incombe la responsabilità di garantire un servizio adeguato alle esigenze dei clienti.

### **4 Pause**

<sup>1</sup> Qualora il lavoro si protragga per più di cinque ore, bisogna poter beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti da trascorrere fuori del posto di lavoro.

### **5 Viaggi effettuati all'estero**

<sup>1</sup> Per i viaggi compiuti all'estero, il tempo che intercorre tra le ore 22.00 e le ore 06.00 è considerato tempo di riposo.

### **6 Valore limite**

<sup>1</sup> Nel periodo di conteggio, vale come valore limite un saldo positivo di 150 ore rispettivamente uno negativo di 40 ore.

<sup>2</sup> La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il controllo dei conti di tempo ricade sulle collaboratrici e sui collaboratori. I superiori diretti offrono il proprio sostegno per il rispetto dei valori limite.

<sup>3</sup> Il valore limite può essere superato soltanto con l'approvazione del superiore. Se il superamento è autorizzato, saranno stabilite contemporaneamente delle misure atte a riportare, entro una determinata scadenza, la collaboratrice o il collaboratore al valore limite.

### **7 Lavoro straordinario**

<sup>1</sup> Il lavoro straordinario

- a. può essere effettuato solo su ordine del superiore e
- b. si determina in caso di superamento della durata massima del lavoro settimanale di 50 ore ai sensi dell'articolo 3 capoverso 4.

### **8 Giorni liberi**

<sup>1</sup> In caso di assenze dovute a motivi di salute, congedo di maternità, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, congedo accordato per il perfezionamento professionale, pagato in parte o totalmente, o in caso di sospensione o esonero dal servizio, i sabati, le domeniche e i giorni festivi inclusi nel periodo d'assenza contano come giorni liberi goduti.

### **9 Ponti**

<sup>1</sup> Nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione), è possibile stabilire soluzioni riguardo ai ponti e assegnare giorni liberi.

<sup>2</sup> I giorni di ponte fruiti vanno a carico delle collaboratrici e dei collaboratori che ne hanno beneficiato e devono essere compensati con averi in tempo, averi di lavoro straordinario o con giorni di ferie.

## **10 Ulteriori regolamentazioni sulla durata del lavoro**

<sup>1</sup> Ulteriori regolamentazioni sulla durata del lavoro o altri modelli di tempo di lavoro possono essere concordati nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione).

<sup>2</sup> Questi devono essere nel complesso equivalenti alle disposizioni contemplate in questa appendice.



## Appendice 6: Congedi.

### 1 Base

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sugli articoli 53, 77, 123 e 127 del CCL.

### 2 Concessione

<sup>1</sup> La collaboratrice o il collaboratore deve trasmettere tempestivamente al superiore una richiesta di congedo motivata.

<sup>2</sup> Se e per quanto l'andamento dell'esercizio lo consente, il congedo va accordato, valutandone adeguatamente la motivazione.

### 3 Campo di applicazione ampliato

<sup>1</sup> I figliastri e i minori in custodia, i patrigni, le matrigne e i genitori affilianti, nonché i fratellastri e le sorellastre sono equiparati rispettivamente ai figli, ai genitori, ai fratelli e alle sorelle.

<sup>2</sup> La convivente o il convivente è equiparata/o al/alla consorte, in conformità all'articolo 5 lettere e-h.

<sup>3</sup> I motivi del congedo elencati all'articolo 5 lettere a, e-h valgono per analogia anche per le unioni domestiche registrate.

### 4 Concessione ulteriore

<sup>1</sup> Il congedo che coincide con giorni liberi o giorni di vacanza sarà concesso solo qualora ciò sia stato esplicitamente menzionato. In tutti gli altri casi, il congedo conta come tempo goduto.

### 5 Congedo pagato

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA accorda il congedo pagato per le seguenti assenze, nella misura di volta in volta citata:

Motivo del congedo	Entità	Concessione ulteriore
a. Nozze (incluso il matrimonio civile e religioso) e nuovo matrimonio	3 giorni	sì
b. Nascita di un figlio (congedo di paternità)	10 giorni + 5 giorni	entro sei mesi entro dodici mesi
c. Congedo in caso di adozione	10 giorni	sì, entro un anno
d. Matrimonio dei propri figli	1 giorno	no
e. Decesso della/del coniuge, dei genitori o di figli	3 giorni	sì
f. Decesso dei suoceri, di fratelli o sorelle, della cognata o del cognato, della nuora o del genero, dei nipoti o dei pronipoti	1 giorno	no
g. Decesso dei nonni, dei bisnonni, della zia o dello zio, compresi quelli del o della coniuge	1 giorno	no
h. Assenza per motivi familiari, come: – cure da prestare in seguito ad infortunio o malattia improvvisa; – assistenza al letto di morte	fino a 5 giorni per ogni singolo caso	no
i. Cura che il componente di una famiglia monoparentale deve prestare ai figli, a patto che l'assistenza non possa essere organizzata in altro modo	fino a 5 giorni per anno solare	no
j. Trasloco: – per motivi privati – per motivi professionali	1 giorno 2 giorni	sì sì
k. Colloqui con un'autorità (il congedo viene concesso solo nel caso di convocazione da parte dell'autorità, non quando la consultazione è avvenuta di propria iniziativa)	il tempo necessario	no
l. Esercizio di cariche pubbliche in generale	fino a 15 giorni per anno solare	no

Motivo del congedo	Entità	Concessione ulteriore
m. Anniversario di servizio – per il 25° anno di lavoro – per il 40° anno di lavoro	1/2 giornata 1 giorno	sì sì
n. Proscioglimento dagli obblighi militari	Fino a 1 giorno	no

## 6 Congedo pagato come prestazione volontaria

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA può concedere, secondo giudizio del superiore, un congedo pagato per le seguenti assenze, nella misura di volta in volta citata:

Motivo del congedo	Entità	Concessione ulteriore
a. Vigili del fuoco; solo per interventi in caso di allarme, non per attività di formazione	il tempo necessario	no
b. Esercitazioni e corsi per vigili del fuoco, ma non per la formazione di ufficiali o comandanti	fino a 3 giorni per anno solare	no
c. Sport attivo di competizione e sport attivo per disabili: – per i componenti della squadra nazionale – per i componenti dei futuri quadri dirigenti	per anno solare: fino a 10 giorni fino a 5 giorni	no
d. Direzione e assistenza prestate durante lo sport per disabili	fino a 5 giorni per anno solare	no
e. Ricerca di un appartamento per motivi professionali	fino a 2 giorni	no
f. Partecipazione alle manifestazioni del 1° maggio nelle immediate vicinanze	il tempo necessario	no
g. Partecipazione a programmi formativi promossi dal sindacato (le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto stabiliscono i corsi che danno diritto ad un congedo)	fino a 5 giorni nel corso di due anni solari, al massimo 7 giorni nell'arco di 3 anni solari	sì, se in giorni feriali
h. Protezione civile volontaria, se convalidata dal questionario IPG.	fino a 2 settimane per anno solare	no
i. Gioventù e Sport (G+S), se convalidato dal questionario IPG.	fino a 5 giorni per anno solare	no
j. Corso per capo dei giovani tiratori, se convalidato dal questionario IPG.	fino a 3 giorni per anno solare	no

## 7 Attività che prevedono la consegna di schede di congedo

<sup>1</sup> Le istituzioni interessate possono acquisire presso SBB Cargo International SA, dietro compenso, schede di congedo.

## 8 Congedo maternità

<sup>1</sup> La collaboratrice ha diritto a un congedo di maternità pagato di 18 settimane.

<sup>2</sup> In caso di grado di occupazione irregolare (salario orario), la retribuzione da corrispondere durante il congedo si conformerà alla media delle ore pagate durante i dodici mesi che hanno preceduto l'inizio del congedo.

<sup>3</sup> Su sua espressa volontà, la collaboratrice può prendere al massimo due mesi di congedo prima del parto; di norma, il congedo inizia il giorno della nascita, al più tardi al momento del pagamento dell'indennità di maternità.

<sup>4</sup> Se il bambino nasce morto dopo la 23<sup>a</sup> settimana di gravidanza, la madre ha diritto al congedo di maternità ordinario in base al capoverso 1.

<sup>5</sup> In caso di parto prematuro, il congedo di maternità inizia a partire dalla data calcolata del parto. Il tempo che intercorre tra la data del parto e la data calcolata può essere concesso in tutto o in parte come congedo retribuito supplementare.

<sup>6</sup> Il diritto alle ferie non è decurtato a causa del congedo di maternità. Il diritto alle ferie maturato durante il congedo non viene compensato in denaro se il rapporto di lavoro viene sciolto senza riprendere il lavoro.

### **9 Congedo educativo**

<sup>1</sup> Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore può essere concesso un congedo educativo non pagato della durata fino a tre mesi.

<sup>2</sup> Di principio si deve usufruire del congedo durante i primi sei anni di vita del bambino.

### **10 Congedo di perfezionamento parzialmente o interamente pagato**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA può accordare alla collaboratrice o al collaboratore congedi di perfezionamento parzialmente o interamente pagati.

<sup>2</sup> Il perfezionamento professionale deve avere un nesso diretto con il campo d'attività della collaboratrice o del collaboratore e corrispondere alle esigenze della pianificazione del personale.

### **11 Congedo non pagato**

<sup>1</sup> In tutti i casi in cui ciò sia possibile, va concesso congedo non pagato, purché le condizioni vigenti per il personale e la quantità di lavoro da sbrigare lo permettano e ciò non comporti svantaggi per SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> Di norma il congedo non deve superare la durata di un anno. Sono possibili deroghe in circostanze particolari.

<sup>3</sup> Per i primi 30 giorni, SBB Cargo International SA versa i contributi che il datore di lavoro deve corrispondere alla Cassa Pensioni Asga; dal 31° giorno sarà la persona alla quale il congedo è stato accordato che dovrà assumersi l'onere di entrambi i contributi.

### **12 Congedo per lavoro extrascolastico con giovani**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto, fino al compimento del 30° anno d'età, ad un massimo di cinque giorni di congedo non pagato durante ogni anno civile per attività extrascolastiche con i giovani.

<sup>2</sup> Le mansioni da compiere all'esterno della scuola includono incombenze direttive, d'assistenza o di consulenza, prestate a titolo gratuito nell'ambito del lavoro giovanile in un'organizzazione a carattere sociale o culturale.

<sup>3</sup> Il diritto sussiste anche per la formazione ed il perfezionamento necessari a tale scopo.

## Appendice 7: Fasce salariali, profili professionali e evoluzione del salario.

### 1 Base

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sugli articoli da 78 a 86 del CCL.

### 2 Fasce salariali dei profili professionali

Profili professionali	Valore di base [in CHF]	Valore massimo [in CHF]
0 DICA	50'000	63'050
I	58'000	88'140
II	60'000	91'390
III	69'500	107'120
IV	73'000	113'360
V	80'000	121'810
VI	85'000	127'010
VII	90'000	138'580

### 3 Principi dell'evoluzione del salario individuale

<sup>1</sup> L'evoluzione del salario data dalla prestazione e dall'esperienza avviene nell'ambito di ogni singola fascia salariale.

<sup>2</sup> L'entità di un eventuale aumento salariale dipende dai seguenti criteri:

- dal profilo professionale;
- dalla posizione del salario attuale all'interno della fascia;
- dal risultato della valutazione personale;
- dalla somma pattuita con le parti sociali per gli importi individuali, che viene distribuita tra gli aventi diritto.


<sup>3</sup> Soltanto le collaboratrici e i collaboratori che hanno ricevuto un 2, 3 o 4 nella valutazione personale, ottengono un incremento commisurato del salario. L'incremento si calcola in base alle unità di incremento salariale indicate nell'apposita tabella.

Valutazione personale		Soddisfa in parte o non soddisfa le aspettative	Soddisfa pienamente le aspettative	Supera prevalentemente le aspettative	Supera significativamente le aspettative
		Voto 1	Voto 2	Voto 3	Voto 4
Posizione del salario nella fascia salariale	10%	Alcun diritto	2	2	2
	30%	Alcun diritto	3	3	3
	60%	Alcun diritto	5	5	5

Numero di unità di incremento salariale

#### 4 Risultato della valutazione del personale

<sup>1</sup> Se una collaboratrice o un collaboratore riceve come valutazione personale un 3 o un 4, viene garantita una quota unica di prestazione (ELA) nell'ambito della somma stanziata dall'azienda. La quota unica di prestazione non può superare il 5% rispettivamente il 7% del valore di base della rispettiva fascia salariale (vedi tabella seguente).

Valutazione personale	Soddisfa in parte o non soddisfa le aspettative	Soddisfa pienamente le aspettative	Supera prevalentemente le aspettative	Supera significativamente le aspettative
	Voto 1	Voto 2	Voto 3	Voto 4
	Alcun diritto	Alcun diritto	Max. 5% del valore di base	Max. 7% del valore di base
Numero di unità di incremento salariale	0	0	5	7

#### 5 Ampiezza delle fasce salariali

<sup>1</sup> I valori di base e massimi delle fasce salariali vengono concordati con le parti che hanno sottoscritto il contratto e pubblicati annualmente nella direttiva „Retribuzioni del personale”.

## **Appendice 8: Indennità e rimborso delle spese.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sugli articoli 94 e 97 del CCL.

### **2 Rimborso spese**

<sup>1</sup> Nei casi di servizio al di fuori del luogo di lavoro concordato contrattualmente, le spese vengono rimborsate sulla base delle seguenti disposizioni.

<sup>2</sup> Se l'impiego fuori sede avviene nel luogo di domicilio, non sussiste alcun diritto al rimborso delle spese.

<sup>3</sup> Se al di fuori del luogo di lavoro la collaboratrice o il collaboratore deve consumare un pasto principale a proprie spese, è dovuto un indennizzo di CHF 20.-. Per la ristorazione si deve calcolare il tempo effettivo, in ogni caso almeno 45 minuti di pausa.

<sup>4</sup> Per la colazione vengono rimborsate le spese effettive su presentazione della ricevuta.

<sup>5</sup> Anziché il rimborso spese indicato ai capoversi 3 e 4, le macchiniste e i macchinisti ricevono un'indennità giornaliera forfettaria di CHF 20.- per ogni turno di servizio. L'importo viene dimezzato se il turno di servizio è inferiore alle cinque ore.

<sup>6</sup> Per pernottamenti fuori sede vengono rimborsate, su presentazione della ricevuta, le spese effettive di pernottamento e di colazione in un alloggio di classe media.

<sup>7</sup> In casi motivati, in particolare per viaggi all'estero, possono essere rimborsate le spese effettive su presentazione della ricevuta.

<sup>8</sup> In casi motivati, in particolare per impieghi fuori sede di lunga durata, possono essere concordate regolamentazioni particolari.

### **3 Cambiamento di abitazione per motivi professionali**

<sup>1</sup> Le spese di trasloco vengono rimborsate da SBB Cargo International SA se il trasferimento in un altro luogo di lavoro è dovuto a motivi d'organizzazione aziendale. Nel caso di cambiamento volontario del posto di lavoro, SBB Cargo International SA può partecipare alle spese.

### **4 Utilizzazione di veicoli privati per viaggi di lavoro**

<sup>1</sup> L'indennità per i viaggi autorizzati ammonta, per:

- a. l'automobile: 70 centesimi per ogni chilometro percorso;
- b. le moto di grande e piccola cilindrata: 30 centesimi per ogni chilometro percorso;
- c. i ciclomotori (motorini): 20 centesimi per ogni chilometro percorso.

### **5 Spese taxi per il personale femminile**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici che terminano il lavoro dopo le ore 22:00 o che cominciano prima delle ore 05:00 e che non possono usufruire di nessun mezzo di trasporto adatto per la trasferta dal domicilio al luogo di lavoro o viceversa, sarà rimborsata la metà delle spese sopportate per prendere un taxi, però al massimo CHF 15.- per corsa.

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

<sup>1</sup> Le spese supplementari comprendono tutte le spese che sono in diretta relazione con un impiego lavorativo e che non rientrano negli articoli precedenti. Si tratta di spese per l'uso di mezzi di trasporto regionale, di taxi, altre spese ecc.

<sup>2</sup> Queste spese sono rimborsate in base all'importo e su presentazione della ricevuta.

### **7 Servizio di picchetto**

<sup>1</sup> Come servizio di picchetto s'intende il periodo durante il quale la collaboratrice o il collaboratore designata/o anticipatamente deve essere raggiungibile in ogni momento per poter intervenire entro un termine prestabilito in caso di eventuali perturbazioni al di fuori della durata del lavoro.

<sup>2</sup> Le disposizioni esecutive disciplinano i particolari.

## **Appendice 9: Partecipazione aziendale / Commissione del personale.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sull'articolo 26 del CCL.

### **2 Commissione del personale**

<sup>1</sup> La partecipazione aziendale è esercitata dalla Commissione del personale (CoPe), eletta dalle collaboratrici e dai collaboratori (autogestione).

<sup>2</sup> La CoPe rappresenta tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori assoggettati al CCL.

<sup>3</sup> La commissione è composta da almeno tre membri.

<sup>4</sup> Ciascuna sede di SBB Cargo International SA ha diritto ad almeno una rappresentante o un rappresentante nella CoPe.

### **3 Forme di partecipazione**

<sup>1</sup> Informazione: s'intende il diritto della CoPe di essere informata in modo tempestivo e completo.

<sup>2</sup> Codiscussione: s'intende il diritto della CoPe di essere ascoltata e consultata prima che SBB Cargo International SA prenda una decisione. Qualora si discosti dalla proposta fatta dalla CoPe, SBB Cargo International SA deve motivare la propria decisione.

<sup>3</sup> Codecisione: s'intende il diritto della CoPe di partecipare pariteticamente al processo decisionale.

<sup>4</sup> Autogestione: s'intende il diritto della CoPe di svolgere l'incarico in modo autonomo.

### **4 Contenuti della partecipazione**

<sup>1</sup> I contenuti della partecipazione e la loro attribuzione alle forme di partecipazione sono elencati all'articolo 18.

<sup>2</sup> L'articolo 18 regola in maniera conclusiva le competenze della CoPe.

### **5 Collaborazione**

<sup>1</sup> La collaborazione tra SBB Cargo International SA e la CoPe è basata sul principio della buona fede e sulla reciproca comprensione per gli interessi della controparte.

<sup>2</sup> I superiori a tutti i livelli riconoscono l'importanza della CoPe e sostengono i membri nello svolgimento dei loro compiti.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA finanzia la CoPe.

### **6 Protezione dei membri della CoPe**

<sup>1</sup> I membri della CoPe sono protetti contro qualsiasi svantaggio, soprattutto per quel che concerne la valutazione del personale, lo sviluppo del personale e la fissazione del salario.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA promuove lo sviluppo professionale dei membri della CoPe (codecisione).

<sup>3</sup> Se necessario per lo sviluppo professionale in relazione all'attività nella CoPe, ai membri viene messo a disposizione del tempo.

### **7 Organizzazione del lavoro della Commissione del personale**

<sup>1</sup> La CoPe elegge tra i propri membri un presidente e si dà un'organizzazione propria.

<sup>2</sup> SBB Cargo International SA mette a disposizione le infrastrutture necessarie (codiscussione).

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA e la CoPe decidono ogni anno di comune accordo sulle dispense dal lavoro, fermo restando che a ciascun membro della CoPe sono garantiti almeno tre giorni (codiscussione).

<sup>4</sup> Se la CoPe viene invitata a delle sedute, questo tempo (viaggi compresi) è considerato tempo di lavoro.

### **8 Commissioni speciali**

<sup>1</sup> D'intesa, SBB Cargo International SA e la CoPe possono istituire per determinati settori commissioni speciali, fisse o a progetto (codiscussione).

### **9 Diritto di voto**

<sup>1</sup> Hanno diritto di voto tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori assoggettati al CCL.

<sup>2</sup> Possono essere eletti tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori che:

- a. hanno un grado di occupazione del 50% o più, e
- b. hanno concluso un eventuale periodo di prova, e

- c. hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **10 Proposte di candidati**

<sup>1</sup> I candidati possono essere proposti dalle collaboratrici, dai collaboratori e dalle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.

<sup>2</sup> Le proposte fatte dalle collaboratrici e dai collaboratori devono essere sottoscritte a mano da almeno il 10% degli aventi diritto di voto per sede.

### **11 Modalità di voto**

<sup>1</sup> Se la lista elettorale della corrispettiva sede non riporta un numero di candidate e candidati maggiore a quello dei seggi da assegnare, le candidate e i candidati proposti vengono eletti tacitamente.

<sup>2</sup> Se non c'è elezione tacita, saranno eletti coloro i quali ricevono la maggioranza dei voti; in caso di parità di voti, decide il sorteggio.

### **12 Durata del mandato**

<sup>1</sup> La durata del mandato corrisponde a quella del CCL, tuttavia al massimo a quattro anni.

<sup>2</sup> I membri della CoPe possono essere rieletti.

### **13 Organizzazione delle elezioni**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA prepara le elezioni e si incarica del relativo svolgimento.

<sup>2</sup> Per il conteggio dei voti viene istituita una commissione composta da una rappresentante o un rappresentante di SBB Cargo International SA e da una rappresentante o un rappresentante per ciascuna delle parti contrattuali.

<sup>3</sup> Viene redatto un verbale.

### **14 Ricorso contro le elezioni**

<sup>1</sup> Chi ha il diritto di voto può interporre ricorso entro dieci giorni dalla comunicazione del risultato delle elezioni.

<sup>2</sup> Il ricorso va inoltrato in forma scritta e dev'essere motivato. Vi si può denunciare la violazione di importanti norme concernenti il diritto di voto, l'eleggibilità o la procedura di voto.

<sup>3</sup> Il ricorso viene presentato ad una commissione composta da una rappresentante o un rappresentante di SBB Cargo International SA e da una rappresentante o un rappresentante per ciascuna delle parti contrattuali, i quali non abbiano partecipato al conteggio dei voti secondo l'articolo 13. La commissione decide in ultima istanza.

### **15 Informazione**

<sup>1</sup> SBB Cargo International SA informa regolarmente le sue collaboratrici ed i suoi collaboratori su obiettivi, prospettive e cambiamenti all'interno di SBB Cargo International SA.

<sup>2</sup> La CoPe informa regolarmente il personale in merito all'attività svolta.

<sup>3</sup> D'intesa con la direzione di SBB Cargo International SA, gli incontri informativi si svolgono durante l'orario di lavoro.

### **16 Obbligo di riservatezza**

<sup>1</sup> Le/I rappresentanti di SBB Cargo International SA ed i membri della CoPe sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza soprattutto quando:

- a. ciò viene esplicitamente richiesto da una delle due parti interessate per interesse legittimo, oppure qualora
- b. si tratti di una questione personale che riguarda una collaboratrice o un collaboratore.

<sup>2</sup> L'obbligo di riservatezza permane anche dopo l'uscita dalla CoPe.

<sup>3</sup> SBB Cargo International SA e la CoPe si accordano su eventuali comunicati da diramare riguardo alle sedute.

### **17 Verbale**

<sup>1</sup> La CoPe redige il verbale delle sedute e lo mette a disposizione di SBB Cargo International SA e delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.



## 18 Contenuti della partecipazione aziendale

<b>INFO</b>	Informazione
<b>MS</b>	Codiscussione
<b>ME</b>	Codecisione
<b>SV</b>	Autogestione

CONTENUTI	INFO	MS	ME	SV	ARTICOLO CCL
<b>IN GENERALE</b>					
Obiettivi e prospettive di SBB Cargo International SA. Cambiamenti nell'impresa.	X				5
<b>PRESTAZIONI IN CASO DI TRASFERIMENTO</b>					
Cambio di domicilio e del luogo di lavoro in caso di trasferimento		X			Appendice 3 articolo 3
<b>TEMPO DI LAVORO</b>					
Modelli di tempo di lavoro			X		57
Riporto: diritto			X		58
Pianificazione delle pause			X		Appendice 3 articolo 6 Appendice 4 articolo 7
Durata prestabilita per turno			X		Appendice 4 articolo 9
Durata del turno di lavoro			X		Appendice 4 articolo 11
Lavoro notturno e turni notturni			X		Appendice 4 articolo 13
Intervalli tra giorni di riposo			X		Appendice 3 articolo 11 Appendice 4 articolo 14
Godimento dei giorni di riposo e di compensazione			X		Appendice 3 articolo 12 Appendice 4 articolo 15
Riduzione dei turni di riposo			X		Appendice 3 articolo 17 Appendice 4 articolo 19
Turni di riposo fuori sede			X		Appendice 4 articolo 20
Pianificazione di finestre temporali		X			Appendice 4 articolo 21
Turni interi di lavori accessori			X		Appendice 4 articolo 25
Definizione dei giorni di ponte		X			Appendice 5 articolo 9
Ulteriori regolamentazioni sul tempo di lavoro			X		Appendice 5 articolo 10
<b>INDENNITÀ</b>					
Definizione dei nove giorni festivi durante i quali si ha diritto all'indennità			X		93
<b>SVILUPPO DEL PERSONALE</b>					
Valutazione del personale		X			106
Adeguamenti e definizione dei profili professionali		X			Appendice 7 articolo 2
<b>SOCIALE</b>					
Abbigliamento protettivo			X		129

CONTENUTI	INFO	MS	ME	SV	ARTICOLO CCL
<b>UGUAGLIANZA DI GENERE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE</b>					
Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione		X			Appendice 2 articolo 4
<b>PARTECIPAZIONE AZIENDALE</b>					
Costituzione della CoPe				X	Appendice 9 articolo 2
Dispense supplementari dal lavoro della CoPe			X		Appendice 9 articolo 7
Ripartizione delle dispense dal lavoro				X	Appendice 9 articolo 7
Sedute straordinarie				X	Appendice 9 articolo 15
Istituzione di commissioni speciali			X		Appendice 9 articolo 8
Formazione continua della CoPe			X		Appendice 9 articolo 6
<b>SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE</b>					
Sicurezza sul lavoro e protezione della salute		X			107
Gestione delle presenze		X			108

## **Appendice 10: Regolamentazioni specifiche in caso di disdetta per motivi aziendali o economici e in caso di trasferimento.**

### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si fonda sugli articoli 22 e 134 del CCL.

## **Trasferimento per motivi particolari**

### **2 Principio**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori possono essere trasferiti o assegnati ad altra attività per ragioni organizzative, di salute o economiche. Inoltre può essere applicato l'articolo 137.

<sup>2</sup> L'assegnazione ad altra attività deve corrispondere alle qualifiche e alle idoneità della collaboratrice o del collaboratore interessata/o. Va prestato riguardo al fatto che l'attività sia ragionevolmente esigibile dalla collaboratrice o dal collaboratore.

<sup>3</sup> I trasferimenti per ragioni organizzative ed economiche vanno comunicati con un preavviso minimo di tre mesi.

<sup>4</sup> In caso di trasferimento in altre regioni linguistiche, la partecipazione a corsi di lingue viene sostenuta attivamente. SBB Cargo International SA si assume i costi per i corsi di lingue.

### **3 Cambio di domicilio o del luogo di lavoro in caso di trasferimento per motivi particolari**

<sup>1</sup> I criteri personali per l'assegnazione del nuovo luogo di lavoro vanno definiti nell'ambito della partecipazione aziendale.

<sup>2</sup> Se i servizi di trasporto pubblico non sono favorevoli, la persona interessata può beneficiare di adeguamenti degli orari normali di lavoro fino al cambio di domicilio, ma al massimo per un anno.

<sup>3</sup> Fino al momento del cambiamento di domicilio, al massimo per un anno, la metà del tempo impiegato in più per raggiungere il posto di lavoro viene computata come supplemento di tempo del turno di lavoro.

<sup>4</sup> Nel caso in cui la collaboratrice o il collaboratore si trovino a pagare un doppio canone di affitto, in seguito ad un trasferimento a breve termine in un altro luogo di lavoro, SBB Cargo International SA si fa carico per un anno dell'affitto meno caro.

<sup>5</sup> Fino al momento del cambiamento di domicilio, al massimo per un anno, viene conteggiata mezza indennità per un pasto principale consumato nel nuovo luogo di lavoro, se i seguenti requisiti sono stati rispettati:

- a. i pasti non si possono più consumare a casa propria o al solito posto di ristorazione;
- b. nel luogo di lavoro non esiste un ristorante per il personale o un ristorante a prezzi equiparabili.

<sup>6</sup> Se la nuova indennità regionale è inferiore a quella precedente, per la differenza viene assegnata per due anni una garanzia di indennità regionale.

## **Disdetta per motivi aziendali o economici**

### **4 Termine di disdetta**

<sup>1</sup> Ai sensi dell'articolo 138 del CCL, il termine di disdetta ordinaria è di tre mesi.

### **5 Dispensa dal lavoro**

<sup>1</sup> In osservanza all'obbligo di lealtà, al più tardi un mese dopo il ricevimento della disdetta la collaboratrice o il collaboratore viene dispensata/o dal lavoro, a salario pieno, per consentirle o consentirgli la ricerca di una nuova occupazione. Durante questo periodo di dispensa dal lavoro, tutti gli averi in tempo e in ferie sono saldati.

### **6 Indennità di uscita**

<sup>1</sup> Con il consenso della collaboratrice o del collaboratore, in luogo delle prestazioni di cui agli articoli 7 e/o 8 può essere negoziata un'indennità di uscita.

## **7 Proroga del termine di disdetta**

<sup>1</sup> Il termine di disdetta viene prorogato, a salario pieno, da un minimo di tre ad un massimo di nove mesi, al più tardi fino all'assunzione di un nuovo posto di lavoro.

## **8 Misure di accompagnamento**

<sup>1</sup> Per l'outplacement, presso un'agenzia di collocamento esterna o per prestazioni del Centro del Mercato del Lavoro delle FFS, viene pagato un importo massimo di CHF 20'000.-.

## **9 Obbligo di candidatura**

<sup>1</sup> In caso di proroga dei termini di disdetta ai sensi dell'articolo 7, la collaboratrice o il collaboratore deve presentare a HR, ad ogni fine mese passata la scadenza del termine ordinario, la documentazione scritta del suo impegno attivo nella ricerca di una nuova e ragionevolmente esigibile occupazione.

<sup>2</sup> Se la documentazione è insufficiente, può essere decisa una riduzione della proroga, di sei mesi al massimo. L'insufficienza della documentazione e la sanzione vengono verificate e stabilite, nel singolo caso, da una commissione delle parti sociali.

## **10 Commissione**

<sup>1</sup> La commissione è composta da due rappresentanti dei dipendenti e due del datore di lavoro. Su richiesta del datore di lavoro, la commissione deve riunirsi. In caso di documentazione sulle candidature insufficiente o mancante, la commissione giudica se nel singolo caso debbano essere comminate delle sanzioni. Per chiarire le circostanze, la commissione può convocare la/il dipendente per un colloquio. Se la maggioranza della commissione è del parere che la persona in questione non si sia sufficientemente impegnata nella ricerca di una nuova occupazione, può decidere di ridurre il termine di disdetta prorogato di un mese per ogni documentazione mancante o insufficiente.

<sup>2</sup> Le prestazioni di cui agli articoli 6 o 7 e 8 devono essere fissate in un accordo individuale scritto di uscita.

<sup>3</sup> In base all'articolo 128 del CCL, le prestazioni di cui all'articolo 134 capoverso 3 vanno corrisposte anche alla collaboratrice o al collaboratore che per motivi medici non possa più esercitare la propria attività presso SBB Cargo International SA e per la quale o il quale non è possibile una ricollocazione all'interno dell'azienda.

# Indice delle voci.

## A

---

Abbigliamento protettivo	129 Appendice 9, cifra 18
Arruolamento	124
Assegnazione del lavoro	50
Assegni familiari	90, 113, 117, 118, 124 Appendice 1, cifre 9, 13
Assenze	53, 54, 56, 71, 72, 75, 76, 85, 87, 121, 135 Appendice 3, cifra 18 Appendice 4, cifra 23 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6, cifre 3, 5, 6
Assenze di natura privata	54
Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	115-118
Assunzione	19, 24, 80, 91, 137 Appendice 1 cifra 4
Autogestione	Appendice 9, cifre 2, 3, 18
Autonomia dell'orario di lavoro	43 Appendice 5
Averi in tempo	60, 63, 64, 66 Appendice 5, cifra 9

## B

---

Base giuridica del CCL	1
Beni immateriali	30

## C

---

Capacità di lavoro compromessa	108-111
Cambiamenti di funzione	101
Cambio di domicilio	Appendice 10, cifra 3
Cariche pubbliche	27
Case Management	108-110
Cassa Pensioni	19, 86, 116 Appendice 1, cifra 11 Appendice 6, cifra 11
Cessazione del rapporto di lavoro	60, 66, 75, 100, 132-141

Codecisione	45, 51, 62, 69 Appendice 3, cifre 4, 6, 11-13, 17-19 Appendice 4, cifre 5, 7, 9, 11, 13-16, 19-26 Appendice 5, cifre 9, 10 Appendice 9, cifre 3, 6, 18
Codiscussione	62 Appendice 2, cifra 4 Appendice 3, cifra 18 Appendice 4, cifre 21, 23 Appendice 9, cifre 3, 7, 8, 18
Collaborazione tra le parti contraenti	5
Commissione del personale (CoPe)	8, 133, 146 Appendice 2, cifra 4 Appendice 4, cifra 7 Appendice 9
Commissione di conciliazione	9-17, 149 Appendice 2, cifra 7
Compensazione del lavoro straordinario	64, 66
Comportamento	33-41, 79, 106, 107, 133, 137
Computo del tempo di lavoro	52, 53, 55, 56, 120 Appendice 3, cifre 3, 5, 19 Appendice 4, cifre 3, 6, 9, 21, 23, 24, 25 Appendice 10, cifra 3
Concessione ulteriore (congedo)	Appendice 6, cifre 4, 5, 6
Congedo di paternità	Appendice 6, cifra 5
Congedo di perfezionamento professionale	71 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6, cifra 10
Congedo educativo	Appendice 6, cifra 9
Congedo in caso di adozione	Appendice 6, cifra 5
Congedo non pagato	71, 76 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6, cifra 11
Congedo pagato	27 Appendice 6, cifre 5, 6, 10
Congedo per lavoro extrascolastico con giovani	Appendice 6, cifra 12
Congedi	8, 27, 56, 71-77, 85, 123 Appendice 2, cifra 2 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6
Consegna del lavoro	Appendice 3, cifra 8 Appendice 4, cifra 4
Conteggio del salario	99
Continuazione della retribuzione	111, 113, 125
Contratto di lavoro	19, 21, 27, 137, 149
Contributo alle spese di esecuzione	8, 19, 149

Conto del tempo .....	6, 58, 65 Appendice 4, cifra 22
Convenzione salariale .....	81
 <b>D</b>	
<hr/>	
Design occasionali .....	30, 31
Diritto alle ferie .....	72, 73, 75
Disdetta del CCL .....	148
Disdetta nulla .....	139, 140
Disdetta regolare .....	133, 137, 141 Appendice 10, cifra 4
Disdetta senza preavviso .....	140
Disposizioni esecutive .....	23, 94, 98, 146 Appendice 2, cifra 2 Appendice 8, cifra 7
Distaccamento .....	98
Divieto di discriminazione .....	25 Appendice 2 Appendice 9, cifra 18
Donazioni .....	36-37
Durata del CCL .....	9, 147
Durata del rapporto di lavoro .....	19, 70, 75 Appendice 1, cifre 4, 8, 12
Durata giornaliera del lavoro prestabilita .....	46, 48, 53, 56, 59, 73
Durata minima del lavoro .....	51, 55 Appendice 3, cifra 19 Appendice 4, cifra 24
Durata minima del lavoro per ogni turno .....	51, 52, 55, 92 Appendice 3, cifre 4, 6, 9, 16 Appendice 4, cifre 5, 7, 10, 11, 19, 26 Appendice 8, cifra 2 Appendice 9, cifra 18
Durata prestabilita del lavoro annuo .....	46, 50
 <b>E</b>	
<hr/>	
ELA (Quota unica di prestazione) .....	7, 83, 86, 98, 100 Appendice 7, cifra 4
Esonero dal lavoro .....	76 Appendice 5, cifra 8
Esperienza utile (salario) .....	7, 78, 81 Appendice 7, cifra 3
Evoluzione del salario .....	82, 84, 98, 101 Appendice 7, cifra 3

## F

---

Facilitazioni di viaggio .....	32
Fasce salariali .....	78-84 Appendice 7
Ferie .....	53, 68, 70, 72-77 Appendice 1, cifre 10, 14 Appendice 3, cifre 14, 15, 18 Appendice 4, cifre 17, 18, 23 Appendice 5, cifra 9 Appendice 6, cifre 4, 8 Appendice 10, cifra 5
Fine del lavoro prima delle ferie .....	Appendice 3, cifra 15 Appendice 4, cifra 18

## G

---

Garanzie salariali .....	67, 101
Gestione delle presenze .....	108, 110 Appendice 9, cifra 18
Giorni di compensazione .....	47, 49, 52, 62, 68-71 Appendice 3, cifre 12, 14, 19 Appendice 4, cifre 15, 17, 24 Appendice 9, cifra 18
Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno .....	46, 47
Giorni di ponte .....	Appendice 5, cifra 9
pendice 9, cifra 18	Ap-
Giorni di riposo .....	47, 49, 68, 70, 71, 85 Appendice 3, cifre 11-14 Appendice 4, cifre 14-17 Appendice 9, cifra 18
Giorni liberi .....	71, 72 Appendice 3, cifre 18, 19 Appendice 4, cifre 23, 24 Appendice 5, cifre 8, 9
Godimento ulteriore (prestazioni in caso di morte) .....	118
Gravidanza .....	119-123 Appendice 6, cifra 8

## I

---

Idoneità al mercato del lavoro .....	102, 104
Incontri mirati alla formazione (promossi dal sindacato) .....	56 Appendice 6, cifra 6
Indennità .....	86-101, 113, 117, 118, 124 Appendice 1, cifre 5, 9, 13 Appendice 4, cifra 3 Appendice 5, cifra 3 Appendice 8 Appendice 9, cifra 18 Appendice 10, cifra 3



Indennità di uscita	134 Appendice 10, cifra 6
Indennità per ferie	73, 87 Appendice 1, cifre 10, 14
Indennità per lavoro domenicale	93 Appendice 1, cifre 5, 13 Appendice 9, cifra 18
Indennità per lavoro notturno	92 Appendice 1, cifra 5
Indennità per perdita di guadagno (IPG)	124-126 Appendice 6, cifra 6
Indennità regionale	86, 88, 91, 98, 100 Appendice 1, cifra 5 Appendice 10, cifra 3
Informazioni	8, 110 Appendice 2, cifre 4, 9 Appendice 9, cifre 3, 15, 18
Infortunio	107-115, 117, 125 Appendice 3, cifra 17 Appendice 6, cifra 5
Invenzioni occasionali	30, 31

## L

---

Lavoro straordinario	63-67 Appendice 3, cifra 10 Appendice 4, cifra 12 Appendice 5, cifre 3, 7, 9
Lavoro notturno	92 Appendice 4, cifra 13 Appendice 9, cifra 18
Libertà di associazione	4
Luogo di lavoro	3, 19, 21, 52, 55, 88, 93 Appendice 3, cifre 5, 8 Appendice 4, cifre 6, 25, 26 Appendice 8, cifre 2, 5 Appendice 9, cifra 18 Appendice 10, cifra 3

## M

---

Malattia	53, 71, 74-77, 107-114, 117, 119 Appendice 3, cifra 17 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6, cifra 5
Management della salute in azienda	107
Mancanza agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro	38, 41

Maternità	71, 75, 119-123 Appendice 2, cifra 2 Appendice 5, cifra 8 Appendice 6, cifra 8
Minaccia di licenziamento	135, 136, 140
Mobbing	23, 25 Appendice 2, cifra 2
Modelli di tempo di lavoro	57 Appendice 5, cifra 10 Appendice 9, cifra 18
Molestie sessuali o sessiste	25 Appendice 2, cifra 2
Morte	115-118, 132 Appendice 6, cifra 5
Motivi di licenziamento	137

## N

---

Natura giuridica del rapporto di lavoro	18
Natura giuridica delle appendici	145

## O

---

Obbligo di diligenza	33
Obbligo di discrezione	35, 110 Appendice 1, cifra 7
Obbligo di lealtà	33 Appendice 10, cifra 5
Obbligo di pace sociale	6
Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda	55
Occupazioni accessorie	27, 28

## P

---

Pagamento del salario e delle indennità	67, 100
Parcheggi per il personale	131
Parità tra donna e uomo	24, 142 Appendice 2 Appendice 9, cifra 19
Partecipazione alle spese in caso di danni	39
Partecipazione aziendale	26, 107 Appendice 9

Partecipazione.....	24, 26, 51, 57, 93, 94, 106, 107, 129 Appendice 2, cifra 4 Appendice 3, cifre 4, 6, 11, 12 Appendice 4, cifre 5, 7, 11-15, 19, 21, 25 Appendice 5, cifre 9, 10 Appendice 9 Appendice 10, cifra 3
Pause.....	52, 92 Appendice 3, cifre 3-6, 9 Appendice 4, cifre 3, 5-8, 10 Appendice 5, cifra 4 Appendice 9, cifra 18
Pena convenzionale.....	11
Periodo di conteggio.....	48, 61, 62, 64, 65 Appendice 4, cifra 22 Appendice 5, cifra 6
Periodo di prova.....	19, 20, 114, 137, 138 Appendice 9, cifra 9
Picchetto.....	94 Appendice 8, cifra 7
Premi.....	81, 91, 95, 113, 115
Premio di fedeltà.....	91
Prescrizione.....	144
Prestazioni di servizio volontario.....	127
Prestazioni in caso di malattia e infortunio.....	113, 114
Prestazioni insufficienti.....	41, 133
Previdenza professionale.....	19, 116
Procedimento arbitrale.....	6, 10-17
Profili professionali.....	78, 80, 81, 82, 84 Appendice 7, cifre 2, 3 Appendice 9, cifra 18
Protezione civile volontaria.....	124-126 Appendice 3, cifra 17 Appendice 6, cifra 6
Protezione contro il licenziamento.....	114
Protezione della personalità.....	25
Protezione della salute.....	107, 119 Appendice 9, cifra 18
Protezione dei dati.....	23

## Q

---

Quota unica di prestazione (ELA).....	7, 83, 86, 98, 100 Appendice 7, cifra 4
---------------------------------------	--

## R

---

Rapporto di lavoro	18, 19, 30, 35, 41, 60, 66, 70, 75, 91, 100, 112, 113, 114, 118, 125, 126, 132, 135, 140, 143, 144 Appendice 1, cifre 1, 8, 12 Appendice 6, cifra 8 Appendice 9, cifra 9
Rapporti tra le parti contraenti	2
Regali	36
Responsabilità	33-41
Responsabilità penale	40
Responsabilità per danni	38
Richiamo con minaccia di licenziamento	135, 136, 140
Ricompense	95
Riduzione	71, 76, 113 Appendice 3, cifra 17 Appendice 9, cifra 18
Rimborso delle spese	97 Appendice 1, cifre 5, 9, 13 Appendice 8, cifra 2
Riporto dei giorni di compensazione	69
Ristorazione del personale	130

## S

---

Salario	19, 78-86 Appendice 7
Salario iniziale	80
Salario orario	67, 85 Appendice 1, cifra 13 Appendice 6, cifra 8
Salario soggetto ai contributi della Cassa Pensioni	86
Saldo negativo	62, 65 Appendice 4, cifra 22 Appendice 5, cifra 6
Schede di congedo	56 Appendice 6, cifra 7
Sciopero	6
Segreto professionale e d'affari	34
Settimana d'esercizio di cinque giorni	49
Settimana di cinque giorni ininterrotti	49
Servizio civile	124-126 Appendice 3, cifra 17
Servizio militare	124-127 Appendice 3, cifra 17

Servizio notturno	52, 122 Appendice 3, cifre 5, 15, 17 Appendice 4, cifre 6, 18, 25
Servizio obbligatorio	53, 71, 75-77, 85, 124-127 Appendice 5, cifra 8
Sicurezza sul lavoro	107 Appendice 9, cifra 18
Situazione di vuoto contrattuale	149
Sospensione del lavoro	53, 71, 76 Appendice 5, cifra 8
Spese taxi	Appendice 8, cifre 5, 6
Supplementi di tempo	51, 52, 55, 67, 92-94 Appendice 3, cifre 5, 18 Appendice 4, cifre 3, 6, 7, 9, 13, 22, 23, 25 Appendice 10, cifra 3
Supplementi per lavoro notturno	52 Appendice 4, cifra 25
Sviluppo del personale	24, 102-106 Appendice 9, cifre 6, 18

## T

---

Telelavoro	45
Tempi di attesa	Appendice 3, cifra 3 Appendice 4, cifra 3
Tempi di viaggio	52, 55
Tempo di lavoro	42-62, 70, 73, 75, 93, 107, 113, 120 Appendice 2, cifra 2 Appendice 3 Appendice 4 Appendice 5 Appendice 8, cifra 7 Appendice 9, cifre 7, 15, 18 Appendice 10, cifra 3
Tempo di riposo per viaggi effettuati all'estero	Appendice 5, cifra 5
Tempo intercorrente tra giorni di riposo	Appendice 3, cifra 11 Appendice 4, cifra 14 Appendice 9, cifra 18
Tempo intercorrente tra giorni di riposo domenicale	Appendice 3, cifra 11 Appendice 4, cifra 14
Tempo parziale	3, 8, 48, 57, 73, 98
Termini di disdetta	133, 134, 138, 141, 142, 147 Appendice 10, cifra e, 7, 9, 10
Trasferimento	22 Appendice 8, cifra 3 Appendice 9, cifra 18 Appendice 10
Trasformazione di indennità in tempo	96
Trattative	7, 9, 10, 16, 147

Trattative salariali .....	7, 10, 16
Tribunale .....	7, 9, 10, 11, 13-17
Tribunale arbitrale .....	7, 9, 10, 11, 13-17
Turni .....	43, 69 Appendice 3, cifre 2, 9, 18, 19 Appendice 4, cifre 9, 11, 13, 21, 23-26 Appendice 9, cifra 18
Turno di riposo .....	Appendice 1, cifra 6 Appendice 3, cifre 16, 17 Appendice 4, cifre 13, 19, 20 Appendice 9, cifra 18

## V

---

Valore di base (salario) .....	80, 83 Appendice 7, cifre 2, 4
Valori limite .....	62 Appendice 5, cifra 6
Valore massimo (salario) .....	80, 82, 84 Appendice 7, cifra 4
Valutazione del personale .....	7, 78, 82, 106 Appendice 7, cifre 3, 4 Appendice 9, cifre 6, 18
Viaggi .....	36 Appendice 5, cifra 5 Appendice 8, cifra 2

**SBB Cargo International SA**  
**Human Resources**  
**Riggenbachstrasse 6**  
**CH - 4600 Olten**

**Gennaio 2023**