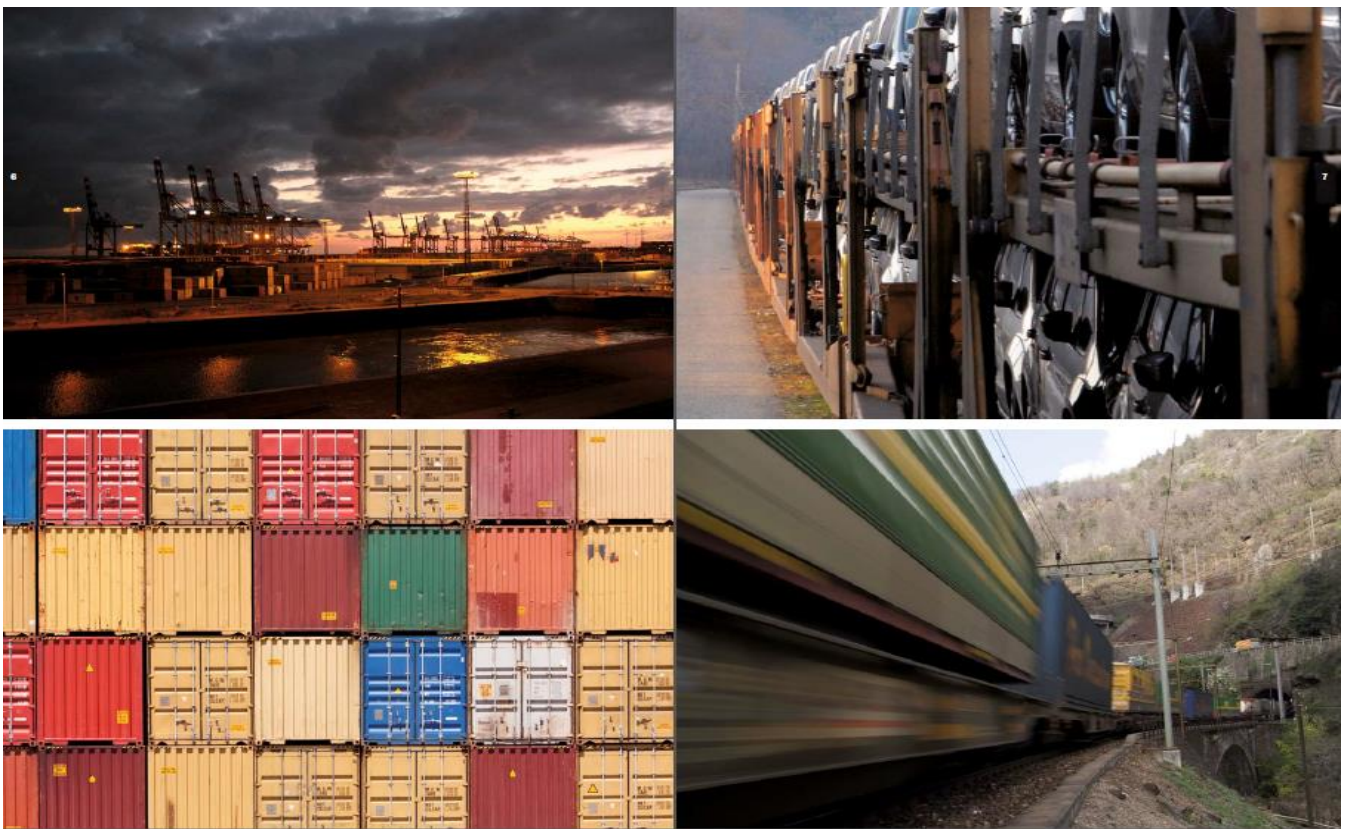


# CCL



## Contratto Collettivo di Lavoro 2012-2016 con aggiunta fino a 2020

## Parti contraenti:



**SEV – Sindacato del  
personale dei trasporti**

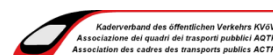
Steinerstrasse 35  
Casella postale  
3000 Berna 6



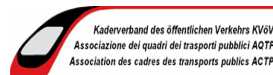
**Sindacato  
del servizio  
pubblico**  
Zentralsekretariat  
Hopfenweg 21  
Casella postale  
3000 Berna 14



**Sindacato svizzero dei  
macchinisti  
e aspiranti**  
Hardhof 38  
8064 Zurigo



**Associazione dei quadri  
dei trasporti pubblici**  
**KVÖV**  
Casella postale 358  
8042 Zurigo



## Accordo

Per via della perdita di valore dell'Euro nei confronti del Franco Svizzero SBB Cargo International è stata in grado di dimostrare in maniera credibile alle parti contraenti, che la redditività della società è peggiorata. Con il pacchetto di provvedimenti Leviathan la società ha mostrato, che sono previsti vari provvedimenti per migliorare la redditività. Come contributo del personale al miglioramento della redditività viene stipulato il presente accordo supplementare a tempo determinato al contratto collettivo di lavoro di SBB Cargo International.

Le parti contraenti convengono sulla base dell'Articolo 9 dell'esistente CCL di SBB Cargo International del 26 aprile 2012 i seguenti punti, che durante la durata di questo accordo rappresentano parti integranti ed eventualmente anche adeguamenti del contenuto del CCL in vigore.

- La durata del CCL viene prolungata fino a fine 2017.
- Fino al 31.12.2017 tutti i dipendenti della società ottengono la garanzia dell'occupazione e dello stipendio.
- In contrasto con le disposizioni di cui all'Art. 41 comma 2 del CCL in vigore, saldi negativi, insorti a causa di un ritardo di accettazione del datore di lavoro, sono corretti a 0 a fine aprile 2016 e a fine aprile 2017.
- Vengono concessi almeno 7 giorni liberi dal lavoro al mese (4 giorni di riposo e 3 giorni di compensazione).
- SBB-Cargo International AG esporrà trimestralmente (la prima volta a fine settembre 2015) alle parti contraenti la situazione della redditività. Qualora la redditività dovesse modificarsi in maniera più positiva di quanto presunto, il datore di lavoro s'impegna, a condurre una trattativa riguardo a questo accordo.
- I quadri rinunciano per il 2015 e il 2016 a circa il 2-8% dello stipendio sulla base degli obiettivi già stabiliti.

- L'orario di lavoro teorico giornaliero a partire dal 1° febbraio 2015 viene innalzato a 510 minuti al giorno con un corrispondente innalzamento dell'orario di lavoro teorico annuale. Con l'innalzamento questo ammonta a 2.119 ore. Le ferie vengono computate per tutto l'anno 2015 con 510 minuti al giorno. Dal 1° gennaio 2016 fino a fine 2016 l'orario di lavoro teorico viene innalzato a 504 minuti al giorno e l'orario di lavoro teorico annuale adeguato a 2.100 ore.
- In via compensatoria vale un conguaglio una tantum valido dell'impiego di tempo personale con i nostri dipendenti. Questo prezioso impegno, prestato dalla società SBB Cargo International, viene liquidato come premio di rendimento garantito dell'1,7% del salario base annuale (base 2015) rispettivamente la metà a dicembre 2017 e a dicembre 2018.
- Al posto di una valutazione del personale per macchinisti fino a fine 2017 avrà luogo una discussione con il superiore. I macchinisti vengono valutati con un 2 "soddisfa pienamente le aspettative".
- Questo accordo è a tempo determinato e dura al massimo fino al 31.12.2017. La risolubilità e le controversie riguardo all'interpretazione si orientano secondo il CCL di SBB Cargo International.

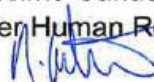
**SBB Cargo International AG**

Michail Stahlhut  
CEO



**SBB Cargo International AG**

Massimo Carluccio  
Leiter Human Resources



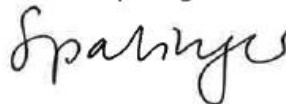
**SEV**

Giorgio Tuti



**SEV**

Barbara Spalinger



**transfair**

Peter Hirt



**KVöV**

Heinz Wiggerhauser



**VSLF**

Philipp Maurer



## Aggiunta al CCL

- La durata del contratto collettivo sarà estesa fino alla fine del 2020.
- Tra il 2016 e il 2017 gli aumenti salariali saranno concessi singolarmente per almeno 0,7% del salario totale.
- Dal 2018 al 2020 gli aumenti salariali saranno concessi singolarmente per almeno 0,8% del salario totale.
- L'orario di lavoro giornaliero dal 1° gennaio 2016 viene portato a 504 minuti al giorno con un corrispondente aumento del tempo di lavoro annuale di 2'075 ore. Di conseguenza per le vacanze, le assenze in malattia e gli infortuni verranno accreditati 498 minuti al giorno.
- L'orario di lavoro giornaliero verrà portato dal 1° gennaio 2017 a 498 minuti al giorno con un corrispondente aumento del tempo di lavoro annuale di 2'075 ore. Di conseguenza per le vacanze, le assenze in malattia e gli infortuni verranno accreditati 498 minuti al giorno.
- Dal 2016 vengono concessi soltanto 63 giorni di riposo.
- Dal 2016 al 2020, una giornata di vacanza verrà soppressa (CCL articolo 68 cpv. 2).



FFS Cargo International AG  
Massimo Carluccio  
Responsabile delle risorse umane

# Indice

## Sezione I: Disposizioni generali e costitutive d'obbligazioni

### A. Disposizioni generali

1. Base giuridica	10
2. Contenuto e testo determinante	10
3. Campo di applicazione	10
4. Libertà di associazione	10
5. Collaborazione tra le parti contraenti	10
6. Obbligo di pace sociale	10
7. Trattative salariali	10
8. Contribuzione alle spese di esecuzione	11
9. Trattative durante il periodo di validità del CCL	11

### B. Procedura arbitrale e arbitrato

10. Tribunale arbitrale	11
11. Sanzioni	11
12. Commissione di conciliazione	11
13. Composizione	11
14. Segreteria	12
15. Istruzione della procedura	12
16. Altre norme procedurali	12
17. Spese	12

## Sezione II: Disposizioni normative

### C. Norme contrattuali di lavoro

18. Natura giuridica del rapporto di lavoro	12
19. Impiego	12
20. Periodo di prova	13
21. Luogo di lavoro	13
22. Tutela della personalità e dei dati	13
23. Parità tra uomo e donna	13
24. Partecipazione aziendale	13
25. Cariche pubbliche	13
26. Occupazioni accessorie	13
27. Attività su incarico della SBB Cargo International AG	14
28. Beni immateriali	14
29. Invenzioni e design occasionali	14
30. Facilitazioni di viaggio	14

### D. Contegno e responsabilità

31. Obbligo di diligenza, prestazione e lealtà	14
32. Segreto professionale e aziendale	14
33. Obbligo di riservatezza	14
34. Divieto di accettare regali	15
35. Responsabilità per danni	15
36. Partecipazione alle spese	15
37. Provvedimenti nei casi di prestazioni insufficienti	15

<b>E. Orario di lavoro, ferie e congedi</b>	
38. Campo di applicazione	15
39. Durata prestabilita del lavoro annuo	15
40. Giorni lavorativi previsti in un anno	15
41. Durata del lavoro giornaliero	16
42. Settimana di cinque giorni	16
43. Assegnazione del lavoro	16
44. Durata minima dei turni di lavoro	16
45. Orari di lavoro	16
46. Assenze	16
47. Assenze per motivi personali	17
48. Formazione interna (in azienda)	17
49. Schede di congedo e programmi di formazione promossi dal sindacato	17
50. Modelli di orario di lavoro	17
51. Conto delle ore lavorative	17
52. Averii in tempo	17
53. Averii in tempo a fine rapporto di lavoro	17
54. Periodo di conteggio	17
55. Valori limite	17
<b>F. Lavoro supplementare</b>	
56. Definizione	18
57. Compensazione del lavoro supplementare	18
58. Compensazione di un saldo negativo con ore supplementari	18
59. Compensazione del tempo supplementare al termine del rapporto di lavoro	18
60. Indennità per lavoro supplementare	18
<b>G. Giorni liberi</b>	
61. Diritto	18
62. Riporto	18
63. Diritto ad inizio o fine del rapporto di lavoro	19
64. Riduzione	19
<b>H. Altre regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro</b>	
65. Collaboratrici e collaboratori con turni	19
66. Regolamentazione sulla durata del lavoro per i macchinisti	19
67. Collaboratrici con autonomia di orario di lavoro	19
<b>I. Ferie / Congedi</b>	
68. Diritto	20
69. Personale con contratto a tempo parziale	20
70. Attribuzione	20
71. Diritto all'inizio e termine del rapporto di lavoro	20
72. Riduzione	20
73. Concessione di congedi	21
<b>J. Salario</b>	
74. Principio	21
75. Sistematica salariale	21
76. Fasce salariali	21
77. Componenti salariali / Convenzione salariale	21

78. Evoluzione del salario	21
79. Quota unica di prestazione	22
80. Passaggio ad un livello di funzione inferiore	22
81. Salario mensile oppure orario	22
82. Obbligo di contributo alla Cassa pensioni (CP)	22
<b>K. Indennità e rimborso spese</b>	
83. Diritto	23
84. Indennità regionale	23
85. Indennità per il personale distaccato all'estero	23
86. Assegni familiari	23
87. Premio di fedeltà	23
88. Indennità di lavoro notturno	23
89. Indennità di lavoro domenicale	24
90. Altre indennità	24
91. Indennità a titolo di premi di servizio e ricompense	24
92. Indennità in denaro commutata in tempo libero	24
93. Rimborso spese	24
94. Diritti nel lavoro a tempo parziale	24
95. Certificato di salario	24
96. Pagamento	24
97. Conversione del rapporto di lavoro	25
<b>L. Sviluppo del personale</b>	
98. Definizione	25
99. Principio	25
100. Responsabilità della SBB Cargo International AG	25
101. Corresponsabilità dei dipendenti	25
102. Valutazione del personale (VP)	25
<b>M. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro</b>	
103. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro	25
<b>N. Diritti e doveri in caso di malattia e infortunio</b>	
104. Principio	26
105. Capacità di lavoro compromessa	26
106. Doveri dei dipendenti	26
107. Cessione del diritto al risarcimento danni nei confronti di terzi	26
108. Provvedimenti in caso di violazione dei doveri	27
<b>O. Prestazioni in caso di malattia e infortunio</b>	
109. Pagamento continuato e durata del relativo diritto	27
110. Protezione contro il licenziamento	27
<b>P. Assicurazione contro gli infortuni, previdenza professionale e prestazioni in caso di morte</b>	
111. Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	27
112. Previdenza professionale	27
113. Prestazioni in caso di morte a seguito di infortunio prof. o malattia prof.	27
114. Spettanze retributive in caso di morte	28



<b>Q. Protezione della salute in gravidanza e maternità</b>	
115. Protezione della salute	28
116. Occupazione	28
117. Assenze	28
118. Lavoro sostitutivo per le collaboratrici con turno di notte	28
119. Congedo per maternità	28
<b>R. Prestazioni in caso di impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero</b>	
120. Principio	29
121. Casi particolari	29
122. Restituzione	29
123. Prestazioni di servizio volontario	29
<b>S. Perdita del posto per motivi di salute</b>	
124. Perdita del posto per motivi di salute	30
<b>T. Altre attrezzature</b>	
125. Abbigliamento protettivo	30
126. Ristorazione del personale	30
127. Parcheggi per il personale	30
<b>U. Cessazione del rapporto di lavoro</b>	
128. Cessazione del rapporto di lavoro	30
129. Disdetta regolare	30
130. Disdetta per motivi aziendali o economici	30
131. Richiamo con ammonimento	31
132. Ricorso contro il richiamo con ammonimento di licenziamento	31
133. Cause di disdetta dopo il periodo di prova	31
134. Termini di disdetta	31
135. Disdetta nulla	31
136. Conseguenze della nullità	31
137. Disdetta senza preavviso	32
<b>V. Protezione giuridica</b>	
138. Modifiche del contratto	32
139. Procedura	32
140. Prescrizione	32
<b>W. Disposizioni generali finali e transitorie</b>	
141. Natura giuridica delle appendici	32
142. Disposizioni esecutive	32
143. Durata del CCL	32
144. Disdetta del CCL	32
145. Situazione di vuoto contrattuale	32
146. Disposizioni transitorie	33

## Appendici

<b>Appendice 1</b> Parità tra donna e uomo	36
<b>Appendice 2</b> Reg. durata del lavoro per i dipendenti con turni	38
<b>Appendice 3</b> Reg. durata del lavoro per i macchinisti	41
<b>Appendici 4</b> Reg. durata del lavoro per i dipendenti con autonomia di orario di lavoro	45
<b>Appendici 5</b> Congedi	46
<b>Appendici 6</b> Fasce salariali per profili professionali / Evoluzione dei salari	50
<b>Appendice 7</b> Indennità e rimborso spese	52
<b>Appendici 8</b> Partecipazione aziendale / Commissione del personale	53
<b>Appendice 9</b> Reg. di licenziamenti e trasferimenti per motivi economici o aziendali	57
<b>Indice delle parole chiave</b>	<b>59</b>

## **Abbreviazioni**

<b>AG</b>	Società per azioni
<b>LDL</b>	Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di servizi pubblici (Legge sulla durata del lavoro)
<b>OLDL</b>	Ordinanza del 26 gennaio 1972 sul lavoro nelle imprese di servizi pubblici
<b>LFPPr</b>	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale)
<b>CT</b>	Giorni di compensazione
<b>CT+</b>	Giorno di compensazione disposto
<b>DICA</b>	Formazione per disponente SBB Cargo International
<b>ELA</b>	Componente prestazioni per pagamento unico
<b>IPG</b>	Ordinamento delle indennità di perdita di guadagno
<b>LIPG</b>	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio nell'esercito e presso la protezione civile
<b>LAFam</b>	Legge federale sugli assegni familiari
<b>CCL</b>	Contratto Collettivo di Lavoro SBB Cargo International AG
<b>Lpar</b>	Legge federale del 24 marzo 1958 sulla parità tra donna e uomo (pari opportunità)
<b>AI</b>	Assicurazione per invalidità
<b>NA</b>	Tempo per lavoro accessorio
<b>LAV</b>	Legge federale del 4 ottobre 1991 concernente l'aiuto alle vittime di reati
<b>CO</b>	Codice delle Obbligazioni svizzero del 30 marzo 1911
<b>CoPe</b>	Commissione del personale
<b>CP</b>	Cassa pensioni della SBB
<b>SBB / FFS</b>	Ferrovie federali svizzere
<b>CP</b>	Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937
<b>Suva</b>	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
<b>LAINF</b>	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni Gestione autonoma del tempo di lavoro – Dipendenti non inseriti in turni con tempo di lavoro annuale
<b>CC</b>	Codice Civile svizzero del 10 dicembre 1907

## **Prefazione**

Con il presente Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) le parti contraenti intendono dare un contributo affinché la SSB Cargo International AG 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 della SBB Cargo International AG 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 a tutti i livelli e in tutti gli organi paritetici, per impedire situazioni di mobbing e di molestie sessuali, per favorire l'inserimento di persone disabili, per attuare le misure di prevenzione e protezione della salute nel quadro della gestione sanitaria aziendale, e per sostenere l'integrazione di collaboratrici e collaboratori di diversa nazionalità.

Le attuali condizioni economiche generali comportano un aumento della concorrenza sul mercato dei trasporti in Svizzera ed in Europa. La SBB Cargo International AG 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 alla SBB Cargo International AG che accompagneranno costruttivamente il processo di ristrutturazione.

La SBB Cargo International AG opera con metodi socialmente compatibili. Ha mostrato di essere un partner ed un datore di lavoro affidabile anche in situazioni difficili.

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, la SBB Cargo International AG offre l'opportunità di aggiornamento professionale.

La SBB Cargo International AG attua le misure di riorganizzazione e razionalizzazione aziendale in modo socialmente responsabile.

# Sezione I: Disposizioni generali e costitutive d'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 la SBB Cargo International AG 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, francese e tedesco. Per l'interpretazione del presente contratto fa fede il testo originale in lingua tedesca.

### 3 Campo di applicazione

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

<sup>2</sup>Il presente CCL non si applica a:

- a) il personale assunto all'estero con sede di lavoro all'estero;
- b) il personale in formazione ai sensi della legge federale sulla formazione professionale (LFPr).

<sup>3</sup>Non sono soggetti al presente CCL neanche:

- a) i dirigenti di I e II livello;
- b) i dipendenti di sales and marketing e pianificazione offerte, esclusa la segreteria.
- c) cinque dipendenti in settori chiave a cui sono richiesti particolari requisiti.

### 4 Libertà di associazione

Viene tutelata la libertà di associazione.

### 5 Collaborazione tra le parti contraenti

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

<sup>2</sup>La SBB Cargo International AG informa tempestivamente il suo personale in merito alle innovazioni apportate nell'azienda.

<sup>3</sup>Resta garantita l'informazione obiettiva del personale.

### 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 retributive 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 della SBB Cargo International, le condizioni del mercato del lavoro e l'andamento del costo della vita.

<sup>3</sup>Per gli arrotondamenti salariali annuali vengono messi a disposizione fondi destinati prioritariamente 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 0.2 % della massa salariale delle collaboratrici e dei collaboratori con una valutazione del personale rilevante ai fini della retribuzione.

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

<sup>1</sup> I dipendenti non appartenenti ad alcuna delle associazioni che sottoscrivono il contratto o il cui contributo sindacale non viene detratto direttamente dalla retribuzione salariale, devono versare un contributo alle spese di esecuzione pari a CHF 10.- mensili. I dipendenti part-time con incarico 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 dallo stipendio e versato presso un ente designato.

<sup>4</sup> Tale contributo serve a coprire le spese derivanti dall'elaborazione, applicazione ed esecuzione del CCL.

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

## **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, fa fede il presente CCL. In questo caso non è possibile adire un tribunale arbitrale.

<sup>3</sup> Le modifiche al CCL si trovano in allegato al presente CCL.

# **B. Procedura arbitrale e arbitrato**

## **10 Tribunale arbitrale**

<sup>1</sup> Viene istituito, se necessario, un tribunale arbitrale nei seguenti casi:

- a) divergenza di opinione tra le parti contraenti in merito all'applicazione o all'interpretazione del CCL.
- b) mancato accordo tra le parti nell'ambito delle trattative salariali annuali, come previsto dall'art. 7 del CCL.

<sup>2</sup> Il tribunale arbitrale compie tentativi di riconciliazione tra le parti, a cui sottopone proposte di soluzione.

<sup>3</sup> Esso delibera in modo inappellabile qualora i tentativi di riconciliazione dovessero fallire.

## **11 Sanzioni**

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

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

- a. pronunciare una diffida;
- b. infliggere una pena convenzionale fino a CHF 25,000.-.

<sup>3</sup> Una pena convenzionale 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 viene istituita una commissione di conciliazione paritetica.

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

## **13 Composizione**

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

- 4 rappresentanti di SBB Cargo International AG;
- complessivamente 4 rappresentanti delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto
- una od un presidente.

<sup>2</sup> La/il presidente viene nominata/o collegialmente dai rappresentanti di SBB Cargo International

AG e delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto, e deve possedere una formazione giuridica completa.

<sup>3</sup> Nel caso sia impossibile raggiungere un accordo sulla presidenza, la decisione spetta alla/al presidente del Tribunale d'appello del Cantone di Soletta, su proposta delle parti contraenti.

#### **14 Segreteria**

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

#### **15 Istruzione della procedura**

<sup>1</sup> La procedura viene promossa da parte di una o più parti contrattuali mediante richiesta scritta al segretariato della commissione di conciliazione o del tribunale arbitrale.

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

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

<sup>3</sup>Se la procedura non viene intentata da tutte le associazioni firmatarie del CCL, le altre possono, entro 14 giorni, associarsi alla procedura facendosi citare come terzi interessati. Quelle citate come terzi interessati diventano anch'esse parte.

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

<sup>1</sup>La procedura successiva si svolge verbalmente e deve concludersi entro 3 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, la procedura deve concludersi al massimo entro il 1° marzo.

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

<sup>4</sup>La 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 alla ripartizione delle 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 Impiego**

<sup>1</sup>Il rapporto di lavoro si basa su un contratto 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 3 anni. Durante questo periodo è possibile stipulare al massimo 2 contratti a tempo determinato.

Un impiego successivo può essere soltanto a tempo indeterminato.

<sup>3</sup>Il contratto regola soprattutto la funzione, il grado di occupazione, il salario iniziale, il luogo di lavoro, la previdenza professionale e l'obbligo al pagamento del contributo per le spese di esecuzione.

<sup>4</sup>Al momento dell'assunzione le collaboratrici ed i collaboratori ricevono insieme al contratto di lavoro il presente CCL e il regolamento sulla previdenza della Cassa pensioni.

<sup>5</sup>Per le categorie occupazionali per le quali è rilevante la sicurezza, la SBB Cargo International AG 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 3 mesi. In via eccezionale si può essere 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 Tutela della personalità e dei dati**

<sup>1</sup>La SBB Cargo International AG 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 il personale non subisca discriminazioni, in particolare a causa della cultura, della lingua, della fede religiosa o del modo di vivere.

<sup>3</sup> Viene garantita la protezione dei dati personali delle collaboratrici e dei collaboratori.

<sup>4</sup> Le parti contraenti disciplinano i dettagli in un accordo particolare.

<sup>5</sup>I dipendenti hanno il diritto di conoscere, visionare e conservare copia dei dati memorizzati ed archiviati che li riguardano. Eventuali informazioni erronee vengono corrette su richiesta.

## **23 Parità tra uomo e donna**

<sup>1</sup>La SBB Cargo International AG s'impegna energicamente a raggiungere una reale parità tra donna e uomo, in particolare al momento dell'assunzione, della classificazione delle posizioni, della definizione delle condizioni di lavoro, della retribuzione, dello sviluppo del personale e della promozione.

<sup>2</sup>Essa assicura che donne e uomini siano rappresentati in modo adeguato in sede di partecipazione e cooperazione nei gremi decisionali e in gruppi di lavoro nei diversi settori professionali e ai vari livelli gerarchici.

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

<sup>4</sup>La SBB Cargo International AG attua particolari misure di prevenzione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

<sup>5</sup>I particolari sono regolati nell'appendice 1.

## **24 Partecipazione aziendale**

<sup>1</sup>Le parti contraenti promuovono la partecipazione del personale 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 della SBB Cargo International AG e quindi il mantenimento a lungo termine dei posti di lavoro;
- e. lo stimolo dell'interesse al lavoro e la promozione dell'efficienza della SBB Cargo International AG.

<sup>3</sup> L'app. 8 disciplina i dettagli.

## **25 Cariche pubbliche**

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

<sup>2</sup>Per l'esercizio di una carica pubblica può essere concordato un congedo retribuito.

## **26 Occupazioni accessorie**

<sup>1</sup>Le occupazioni accessorie a carattere lucrativo sono soggette ad autorizzazione scritta da parte del datore di lavoro.

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

- a. gli interessi dell'occupazione accessoria non sono in conflitto con quelli della SBB Cargo International AG
- b. il servizio regolare viene garantito
- c. il lavoro per la SBB Cargo International AG non viene compromesso.
- d. non supera complessivamente la durata massima del lavoro indicata dalla LDL (legge sulla



durata del lavoro).

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

## **27 Attività su incarico della SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup>Le collaboratrici ed i collaboratori devono consegnare alla SBB Cargo International AG 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 il personale esercita in consigli di amministrazione o in altri organi direttivi di persone giuridiche, in rappresentanza della SBB Cargo International AG.

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

## **28 Beni immateriali**

<sup>1</sup>La collaboratrice o il collaboratore cede alla SSB Cargo International AG tutti i diritti, totali o parziali, risultanti da beni immateriali acquisiti, da sola/o o con altri, adempiendo gli obblighi contrattuali o svolgendo l'attività conferitale/gli dalla SSB Cargo International AG.

<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>La SBB Cargo International AG ha in particolare il diritto esclusivo nonchè 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.

## **29 Invenzioni e design occasionali**

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

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

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

<sup>4</sup>La SSB Cargo International AG corrisponderà un'indennità speciale all' autore dell'invenzione qualora a quest'ultimo non venga concesso di disporre liberamente.

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

## **30 Facilitazioni di viaggio**

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

# **D. Contegno e responsabilità.**

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

<sup>1</sup>Il personale ha l'obbligo di eseguire gli incarichi ricevuti personalmente, scrupolosamente e in maniera efficiente, come pure di tutelare gli interessi della SBB Cargo International AG.

## **32 Segreto professionale e aziendale**

<sup>1</sup>Il personale è tenuto a mantenere il segreto professionale e aziendale.

## **33 Obbligo di riservatezza**

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

<sup>2</sup>L'obbligo di riservatezza permane anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup>Dati e documenti non destinati alla pubblicazione non possono essere pubblicati né utilizzati a scopi privati senza l'autorizzazione della SBB Cargo International AG.

<sup>4</sup>L'obbligo di riservatezza non si applica ai rappresentanti del personale e delle associazioni sindacali nel quadro di una legittima rappresentanza degli interessi dei dipendenti.

### **34 Divieto di accettare regali**

<sup>1</sup>Non è consentito ai dipendenti accettare da terzi regali o favori che possano condizionarli nello svolgimento degli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

<sup>2</sup>Donazioni di valore modico non sono considerate regali.

### **35 Responsabilità per danni**

<sup>1</sup>La responsabilità del personale per i danni causati alla SSB Cargo International AG o ad un terzo è determinata dal CO.

<sup>2</sup>La collaboratrice e il collaboratore rispondono dei danni da loro causati:

a. direttamente alla SBB Cargo International AG per violazione grave ed intenzionale dei doveri contrattuali;

b. ad un terzo, causati intenzionalmente o per grave negligenza durante l'esercizio della propria attività presso la SBB Cargo International AG e che quest'ultima è tenuta a risarcire.

### **36 Partecipazione alle spese**

<sup>1</sup>La collaboratrice o il collaboratore che ha causato intenzionalmente un danno alla SBB Cargo International AG è tenuta/o in linea di massima al risarcimento totale.

<sup>2</sup>Nella sua facoltà di rivalersi nei confronti del dipendente la SBB Cargo International AG tiene conto anche delle sue condizioni finanziarie. Riguardo all'entità della partecipazione si applica l'art. 321 del CO.

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

### **37**

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

<sup>1</sup>In caso di violazione degli obblighi contrattuali, di prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente, i motivi vanno chiariti in un colloquio con il dipendente.

<sup>2</sup>Il colloquio con la collaboratrice ed 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/il dipendente può essere richiamato/a 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 risolto.

<sup>4</sup>Se la causa delle carenze nelle prestazioni o nel comportamento della/del dipendente sono motivi di salute, in questo caso si dovranno verificare le misure di cui all'art. 124.

## **E. Orario di lavoro, ferie e congedi**

### **38 Campo di applicazione**

<sup>1</sup>Tutti i dipendenti della SBB Cargo International AG sono sottoposti alla LDL (legge sulla durata del lavoro).

### **39 Durata prestabilita del lavoro annuo**

<sup>1</sup>La durata del lavoro annuo risulta dai giorni di lavoro annui previsti moltiplicati per l'orario di lavoro giornaliero che è in media di 492 minuti.

<sup>2</sup>Per il personale occupato a tempo pieno essa è di:

a. 2050 ore negli anni di 365 giorni con 52 sabati e in quelli di 366 giorni con 53 sabati;

b. 2041,8 ore negli anni di 365 giorni con 53 sabati;

c. 2058,2 ore negli anni di 366 giorni con 52 sabati.

### **40 Giorni lavorativi previsti in un anno**

<sup>1</sup>I giorni lavorativi in un anno si calcono come segue:

a. numero dei giorni del calendario;

b. meno 52/53 giorni di compensazione (numero di sabati in un anno civile);

c. meno 63 giorni di riposo.

### **41 Durata del lavoro giornaliero**

<sup>1</sup> Per il personale occupato a tempo pieno la durata del lavoro giornaliero è di 492 minuti e va osservata nel quadro delle varie fasce.

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

<sup>3</sup> Se nel periodo di conteggio sono state assegnate meno di 2025 ore di lavoro annuo senza il consenso del dipendente, l'orario di lavoro annuo verrà integrato a 2025 ore.

<sup>4</sup> I saldi negativi che al termine del periodo di conteggio superino le 25 ore, vengono compensati dalla SBB Cargo International AG fino al valore massimo di meno 25 ore, fatta eccezione per i saldi negativi che si sono prodotti su richiesta del dipendente.

#### **42 Settimana di cinque giorni**

<sup>1</sup> Vigè la settimana lavorativa o di 5 giorni consecutivi.

<sup>2</sup> Per settimana di 5 giorni consecutivi si considera l'assegnazione dell'orario 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 lavorativa di 5 giorni si ottiene anche assegnando i 63 giorni di riposo e i 52/53 giorni di compensazione con una soluzione equivalente ad una settimana di 5 giorni consecutivi.

#### **43 Assegnazione del lavoro**

<sup>1</sup> La SBB Cargo International AG garantisce che collaboratrici e collaboratori possano raggiungere il tempo di lavoro annuale stabilito in base all'art. 39.

<sup>2</sup> Per ottenere il raggiungimento dell'orario di lavoro annuale stabilito, la SBB Cargo International AG, d'accordo con la collaboratrice o il collaboratore interessata/o, può attribuire anche altri lavori ragionevolmente accettabili.

#### **44 Durata minima dei turni di lavoro**

<sup>1</sup> Per i dipendenti a tempo pieno sono previsti turni di lavoro con meno di 6 ore lavorative (senza supplementi di tempo) che vengono assegnati soltanto in casi particolari e con l'autorizzazione del personale interessato.

#### **45 Orari di lavoro**

<sup>1</sup> Viene considerato orario di lavoro il tempo durante il quale una collaboratrice o un collaboratore sono occupati nell'impresa.

<sup>2</sup> Si calcola, inoltre, come orario di lavoro:

- a. le ore di viaggio senza alcuna prestazione di lavoro, cioè il tempo necessario per spostarsi da un luogo di lavoro all'altro durante un turno di lavoro;
- b. le pause fatte dal personale sottoposto alla LDL;
- c. i seguenti supplementi per lavoro notturno:
  - 10% per il lavoro svolto fra le 20.00 e le 24 (supplemento per lavoro notturno 2);
  - 30% per il lavoro svolto fra le 24.00 e le 4.00 e per quello tra le 04.00 e le 05.00 purché la collaboratrice o il collaboratore prenda servizio prima delle ore 04.00 (supplemento per lavoro notturno 1);
  - 40 % anziché 30 % a partire dall'anno civile in cui la collaboratrice o il collaboratore compie il 55° anno d'età (supplemento per lavoro notturno 3).
- d. I supplementi per lavoro notturno sono definiti sulla base della durata effettiva del lavoro. Non vanno considerati nel calcolo del turno di lavoro più lungo;
- e. altri supplementi ed importi forfettari sono regolamentati in allegati specifici.
- f. colloqui con la rappresentanza aziendale. Per il conteggio delle ore di viaggio vale o il luogo di lavoro o quello di abitazione, ovvero il più vicino al luogo del colloquio.

<sup>3</sup> Il supplemento di tempo per il turno di notte 3 è concesso in forma di giorni supplementari di compensazione.

#### **46 Assenze**

<sup>1</sup> Per vacanze, malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero, sospensione dal lavoro retribuita, esonero e per le assenze di un giorno intero pagate, si calcola in conformità all'app. 5 la durata del lavoro giornaliero stabilito.

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

<sup>1</sup> Le assenze per motivi personali (ad es. per visita medica) devono avvenire durante il tempo libero.

<sup>2</sup> Per i trattamenti medici di lunga durata può essere concesso un buono per il tempo libero; la decisione a questo proposito spetta alle RU di competenza.

#### **48 Formazione interna (in azienda)**

<sup>1</sup> Per la partecipazione a programmi di formazione interna della durata di un giorno, ai sensi dell'art. 44 del CCL si calcola come orario di lavoro almeno l'orario minimo per turno, più eventuali supplementi di tempo.

<sup>2</sup> Per il conteggio delle ore di viaggio vale il luogo di lavoro o di abitazione, ovvero quello più vicino al luogo di formazione. Le ore di viaggio non si calcolano nell'orario minimo.

#### **49 Schede di congedo e programmi di formazione promossi dal sindacato**

<sup>1</sup> Nel caso di assenze di giorni interi, ai sensi dell'app. 5 vengono conteggiati 492 minuti per attività che comportano la consegna di schede di congedo o per partecipare a formazioni promosse dal sindacato, indipendentemente dal grado di occupazione.

#### **50 Modelli di orario di lavoro**

<sup>1</sup> I modelli di orario di lavoro vanno concordati se necessario nell'ambito della partecipazione aziendale.

<sup>2</sup> Essi vanno strutturati in modo da risultare nel complesso equivalenti alle norme della LDL/OLDL (Ordinanza sulla durata del lavoro) e al CCL di SBB Cargo International AG.

<sup>3</sup> La SBB Cargo International AG sostiene modelli di orario di lavoro incentrati su una determinata località e finalizzati ad una ben precisa categoria di personale. Essi devono soddisfare gli interessi dei team e del personale, 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 ed 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.

#### **51 Conto delle ore lavorative**

<sup>1</sup> Per la registrazione delle ore di lavoro svolte per ogni collaboratrice e collaboratore si tiene un conto personale.

<sup>2</sup> Il conto viene saldato mensilmente e controllato dal proprio superiore. I dati personali vengono messi a disposizione della/del dipendente una volta al mese perché vengano controllati e se necessario corretti.

<sup>3</sup> Il saldo delle ore va riportato all'anno successivo.

#### **52 Averi in tempo**

<sup>1</sup> Si hanno averi in tempo quando è stato superato l'orario di lavoro giornaliero prestabilito.

<sup>2</sup> Possono essere compensati d'intesa tra il superiore e la collaboratrice o il collaboratore, in minuti, ore, o giorni interi.

#### **53 Averi in tempo a fine rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Se non è possibile compensare il saldo delle ore supplementari entro la data di cessazione del rapporto di lavoro come previsto dall'art. 52, queste verranno retribuite al 100% in denaro.

#### **54 Periodo di conteggio**

<sup>1</sup> Il periodo di conteggio è di norma l'anno civile. Nelle appendici possono essere concordate le deroghe.

#### **55 Valori limite**

<sup>1</sup> Come valore massimo vale alla fine del periodo di conteggio un saldo positivo, cioè un'eccedenza di 75 ore o, rispettivamente, un saldo negativo di 25 ore.

<sup>2</sup> È lecito oltrepassare i valori limite indicati nel cpv. 1 solo di comune accordo. Vengono stabilite nello stesso tempo misure atte a riportare la collaboratrice o il collaboratore entro una determinata scadenza al valore limite.

## **F. Lavoro supplementare**

#### **56 Definizione**

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

<sup>2</sup> Gli averi in tempo supplementare si certificano alla fine di ogni mese.

## **57 Compensazione del lavoro supplementare**

<sup>1</sup> Gli averi in tempo supplementare vanno compensati entro il periodo di conteggio, di regola entro l'anno civile e principalmente con tempo libero della stessa durata.

<sup>2</sup> Se la compensazione non avviene entro questi termini, le ore supplementari possono essere compensate in denaro previo accordo tra le parti ed in conformità all'art. 60.

<sup>3</sup> Gli averi in ore supplementari aperti alla fine del periodo di conteggio e che non possono essere riportati nel periodo successivo, vengono liquidati su richiesta della collaboratrice o del collaboratore.

## **58 Compensazione di un saldo negativo con ore supplementari**

<sup>1</sup> Se il conto delle ore lavorative alla fine del periodo di conteggio evidenzia un saldo negativo, e se la collaboratrice o il collaboratore hanno ancora ore supplementari, il conto potrà essere azzerato grazie alle ore supplementari.

## **59 Compensazione del tempo supplementare al termine del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Se gli averi in tempo non possono essere compensati entro l'ultimo giorno in azienda né mediante congedo, né secondo l'art. 57, per la parte rimanente verrà corrisposto un indennizzo in denaro come previsto dall'art. 60.

## **60 Indennità per lavoro supplementare**

<sup>1</sup> L'indennità corrisposta per il lavoro supplementare è costituita dal salario orario al quale va aggiunto un supplemento del 25 %, calcolato sulla base di 250 giorni di lavoro della durata di 492 minuti.

<sup>2</sup> Al momento del pagamento dell'indennità sono determinanti il salario e le garanzie sul salario.

<sup>3</sup> L'indennità da corrispondere per ogni ora viene calcolata secondo la formula seguente: guadagno annuo determinante moltiplicato per 1,25 e diviso per 2050.

# **G. Giorni liberi**

## **61 Diritto**

<sup>1</sup> In aggiunta alle ferie, la collaboratrice o il collaboratore ha diritto a 63 giorni di riposo e ad almeno 52/53 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 4 giorni di riposo e 2 di compensazione. Di comune accordo è possibile concordare deroghe per i giorni di compensazione.

<sup>4</sup> I giorni di riposo e di compensazione vanno ripartiti opportunamente. Soltanto i giorni di riposo possono essere assegnati come giorni singoli. I giorni di compensazione vengono assegnati unitamente ai giorni di riposo. Previo accordo (su richiesta del dipendente o della SBB Cargo International AG), è possibile ottenere l'assegnazione di un unico giorno di compensazione. Il giorno di compensazione ha una durata di almeno 24 ore.

## **62 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 al dipendente che lo richieda esplicitamente di poterne beneficiare in anticipo.

<sup>3</sup> Il diritto minimo ai giorni di compensazione si basa sul piano di servizio e sulla rotazione completa di turni. In linea di massima il numero dei giorni di compensazione da assegnare si possono ricavare dalla media calcolata dei turni. Sono ammesse deroghe fino a un massimo di 3 giorni. Deroghe ulteriori sono possibili in co-decisione.

## **63 Diritto ad inizio o fine del rapporto di lavoro.**

<sup>1</sup> Il diritto a giorni di riposo e di compensazione quando si assume o si lascia il lavoro nell'arco di un anno, come pure nel caso di collaboratrici e 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, diviso per 365

o 366, dà il numero di giorni di riposo a cui si ha diritto. Si arrotonda per eccesso alla cifra superiore più vicina.

b) 52/53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 o 366, dà i giorni di compensazione a cui si ha diritto. Il calcolo si arrotonda all'unità; le frazioni inferiori a 0,5 sono tralasciate, quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

<sup>2</sup> Se al momento di lasciare il lavoro la collaboratrice o il collaboratore ha beneficiato di troppi giorni di riposo e di compensazione, non vi sarà nessun compenso, fatta riserva per quanto disposto al cpv. 3.

<sup>3</sup> Se il rapporto di lavoro è stato sciolto volontariamente o per propria colpa, i giorni di riposo e di compensazione in eccesso vengono conteggiati insieme ai giorni di vacanza non goduti.

#### **64 Riduzione**

<sup>1</sup> In caso di assenze di giorni interi dovute a malattia, infortunio, congedo di maternità, servizio obbligatorio svizzero congedo non pagato, congedo di perfezionamento professionale pagato in parte o totalmente, per sospensione o esonero, il diritto ai giorni di riposo e di compensazione per la settimana lavorativa di cinque giorni viene decurtato. Ai fini della riduzione vengono considerate inoltre le assenze di giorni interi per il servizio obbligatorio svizzero se queste superano i 6 giorni consecutivi.

<sup>2</sup> Non vengono calcolati i giorni in cui si è dovuto lasciare il lavoro per malattia o infortunio.

<sup>3</sup> Le assenze di giorni interi a causa di malattia o infortunio, sino a 5 giorni complessivi per anno civile, non comportano alcuna riduzione. Qualora queste assenze si dovessero protrarre complessivamente per più di 5 giorni nell'arco di un anno civile, il diritto a richiedere giorni di riposo e di compensazione verrà decurtato a partire dal 1° primo giorno di assenza.

<sup>4</sup> Non vengono decurtati i giorni di riposo e di compensazione nel caso in cui la capacità lavorativa del dipendente sia provvisoriamente ridotta per ragioni mediche. Quelli concessi sono considerati giorni interi.

<sup>5</sup> La riduzione si calcola come segue:

a) 63 giorni di riposo moltiplicati per la durata dell'assenza e divisi per 365 o 366, le frazioni di giorno vengono tralasciate;

b) 52/53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata dell'assenza e divisi per 365/ 366. Si arrotonda all'unità; le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, quelle di 0,5 o più si arrotondano all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

## **H. Altre regolamentazioni specifiche sulla durata del lavoro**

#### **65 Collaboratrici e collaboratori con turni**

<sup>1</sup> L'appendice 2 disciplina tra l'altro la durata del lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori che effettuano turni.

#### **66 Regolamentazione sulla durata del lavoro per i macchinisti**

<sup>1</sup>La durata del lavoro dei macchinisti è disciplinata in app. 3.

#### **67 Collaboratrici e collaboratori con autonomia di orario di lavoro**

<sup>1</sup>L'app. 4 disciplina la durata del lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori che gestiscono autonomamente l'orario di lavoro.

## **I. Ferie / Congedi**

#### **68 Diritto**

<sup>1</sup> Una settimana di ferie comprende 5 giorni lavorativi e 2 giorni liberi.

<sup>2</sup> Per ogni anno civile sussiste il diritto alle seguenti ferie:

- a. 6 settimane e 1 giorno del calendario civile in cui si compie il 20° anno di età (ovvero prima del 21°anno)

- b. 5 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile in cui si compie il 21° anno d'età;
- c. 6 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile in cui si compiono 50 anni;
- d. 7 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile in cui si compie 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 di un anno intero non maturano ulteriori diritti a ferie.

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

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori con contratto a tempo parziale (part-time) 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 anche durante le vacanze.

<sup>3</sup> Alle collaboratrici e ai collaboratori 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 di ferie.

## **70 Attribuzione**

<sup>1</sup> Alla collaboratrice o al collaboratore che per ragioni mediche non possa provvisoriamente lavorare a tempo pieno non andrebbero assegnate le vacanze in questo periodo.

## **71 Diritto all'inizio e termine del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Qualora il lavoro inizi o termini nel corso dell'anno civile il diritto alle ferie si calcola in rapporto alla durata del lavoro stesso come segue: numero di giorni di vacanza (diritto annuo) moltiplicato per la durata in giorni del rapporto di lavoro e diviso per 365 o a seconda per 366 (se l'anno è bisestile).

<sup>2</sup> Il calcolo si arrotonda all'unità, le frazioni inferiori a 0,5 vengono cioè tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più vengono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

<sup>3</sup> Qualora non si possano utilizzare completamente le ferie maturate entro la data di fine rapporto, quelle rimanenti verranno compensate interamente (100%) in denaro.

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

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

## **72 Riduzione**

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

<sup>2</sup> In caso di assenza per malattia, infortunio o servizio obbligatorio svizzero, non si calcolano i primi 90 giorni.

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

<sup>4</sup> Le assenze in seguito a malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero o congedo non pagato, vengono cumulate per determinare la riduzione del diritto alle vacanze solo qualora i valori fissati ai cpv. 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 calcolata in giorni civili e diviso per 365 o 366, se l'anno è bisestile. Le frazioni di giorni non vengono prese in considerazione.

## **73 Concessione di congedi**

<sup>1</sup> Alla collaboratrice o al collaboratore che deve sospendere il lavoro per motivi non imputabili a malattia, infortunio o servizio obbligatorio svizzero, verrà concesso un congedo su richiesta presentata in tempo utile.

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

<sup>3</sup> L'app. 5 disciplina i particolari

## J. Salario

### 74 Principio

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

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

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

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

### 75 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 tecnici e personali necessari per l'incarico, (caratteristiche intellettive e comportamenti psicosociali) stanno alla base della valutazione del lavoro.

### 76 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 livello di funzione viene stabilito, insieme alle associazioni del personale, un valore base ed un valore massimo della fascia salariale.

<sup>3</sup>Il salario deve rientrare nella rispettiva fascia salariale.

<sup>4</sup>Per assunzioni al livello III o IV, dopo una formazione „DICA“, il salario iniziale non può essere più basso del 15% del valore base del livello di riferimento e dovrà, nell'arco di tre anni, essere portato almeno al valore base della rispettiva fascia retributiva.

### 77 Componenti salariali / Convenzione salariale

<sup>1</sup>Il salario consta di 2 componenti:

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

<sup>2</sup>Il salario viene pattuito all'entrata in SBB Cargo International AG o ad ogni cambiamento di funzione o di livello di funzione, nell'ambito della rispettiva fascia salariale. La base è costituita dalla formazione e dall'esperienza utile del candidato o candidata, nonché da un confronto interno ed esterno.

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

<sup>4</sup>La responsabilità della determinazione del salario è del dipartimento RU, unitamente alla linea. La RU garantisce l'equità salariale interna ed assicura il confronto interdipartimentale.

### 78 Evoluzione del salario

<sup>1</sup> Gli adeguamenti del salario individuali si effettuano annualmente per il 1° aprile.

<sup>2</sup> L'aumento del salario dal valore di base a quello massimo (dal 100% al 147%), purché vengano soddisfatti i requisiti del profilo, non deve durare più di 20 anni.

<sup>3</sup> Il salario individuale si evolve in relazione:

- a. al livello di funzione;
- b. alla sua collocazione nella rispettiva fascia salariale;
- c. al risultato complessivo della valutazione del personale e
- d. alla somma pattuita annualmente fra le parti contraenti per gli aumenti salariali individuali.

<sup>4</sup> I dettagli sono definiti nell'app. 6.

### 79 Quota unica di prestazione

<sup>1</sup> Se il giudizio complessivo della valutazione del personale “supera in gran parte le aspettative” o



se le “supera significativamente”, alla/al dipendente viene corrisposto una quota unica di prestazione. Questa non può eccedere il 5% del relativo valore base.

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

### **80 Passaggio ad un livello di funzione inferiore**

<sup>1</sup> Nel passaggio ad un livello di funzione inferiore il salario viene pattuito nel quadro del nuovo livello.

<sup>2</sup> Se il cambiamento avviene in relazione a modifiche all'organizzazione aziendale o in prospettiva di queste, ed il precedente salario è superiore al valore massimo della nuova fascia salariale, la differenza verrà concessa a titolo di importo garantito.

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

<sup>4</sup> Se dopo 2 anni di garanzia la persona interessata non ha ancora compiuto il 58° anno d'età, l'importo garantito che con il salario supera i CHF.-100. 000 viene abolito.

### **81 Salario mensile oppure orario**

A grado di occupazione invariato alle collaboratrici e ai collaboratori viene corrisposto un salario mensile.

<sup>2</sup> A grado di occupazione variabile e per le occupazioni di breve durata o soggette ad interruzioni, si può concordare un salario orario.

<sup>3</sup> Nel salario orario è inclusa l'indennità pagata per i giorni di riposo spettanti per diritto.

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

<sup>5</sup> Dettagli ulteriori vengono disciplinati dalle disposizioni esecutive.

### **82 Obbligo di contributo alla Cassa pensioni (CP)**

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 la determinazione dei contributi alla Cassa pensioni.

## K. Indennità e rimborso spese

### 83 Diritto

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori hanno diritto alle indennità indicate in questo capitolo.

<sup>2</sup> Gli importi per le rispettive indennità variabili comprendono le indennità per ferie e per altre forme di assenza (malattia, infortunio, servizio svizzero obbligatorio).

### 84 Indennità regionale

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

<sup>2</sup> L'entità dell'indennità regionale dipende dal luogo di lavoro. Determinante è il Comune politico del luogo di lavoro.

<sup>3</sup> I partner contrattuali definiscono i Comuni e i luoghi di lavoro che danno diritto all'indennità regionale, e ne determinano la classificazione.

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

a. Zona 1: CHF 3000.– all'anno;

b. Zona 2: CHF 4800.– all'anno.

I particolari sono disciplinati dalle disposizioni esecutive.

<sup>5</sup> Se il diritto subisce una modifica durante il mese in corso, l'indennità viene adeguata fino al primo giorno del mese successivo.

### 85 Indennità per il personale distaccato all'estero

<sup>1</sup> Il personale distaccato all'estero ha diritto ad una congrua compensazione delle spese supplementari legate al soggiorno all'estero.

### 86 Assegni familiari

<sup>1</sup> Gli assegni familiari si attengono alle norme della Legge federale sugli assegni familiari (LAFam).

<sup>2</sup> Per gli assegni per figli a carico e quelli per l'istruzione, la SBB Cargo International AG applica i seguenti importi minimi:

a. per figlio a carico e avente diritto all'assegno CHF 3840.– all'anno;

b. per ogni altro figlio al di sotto dei 16 anni e avente diritto all'assegno, e per i figli incapaci di esercitare un'attività lucrativa CHF 2460.– all'anno;

c. a partire dal secondo figlio avente diritto a ricevere gli assegni e per i figli in formazione fino al compimento del 25° anno di età CHF 3000.– all'anno.

<sup>3</sup> Gli assegni familiari vengono versati soltanto nella misura intera.

<sup>4</sup> Gli importi aggiornati ed i dettagli sono disciplinati dalle disposizioni esecutive.

### 87 Premio di fedeltà

<sup>1</sup> I dipendenti ricevono un premio di fedeltà del seguente importo:

a. dopo 7 o 15 anni di servizio, un premio del valore pari a l'1/48 del salario annuo;

b. dopo 20 anni di servizio, un premio del valore dell' 1/24 del salario annuo;

c. per ogni 5 anni successivi l'1/12 del salario annuo.

<sup>2</sup> Viene considerato salario annuo il salario attuale.

<sup>3</sup> Si computano gli anni di servizio nell'azienda; dopo un'interruzione solo nel caso in cui questa non si sia protratta per più di 10 anni. Vanno calcolati anche gli anni di servizio prestati presso la SBB o SBB Cargo International AG o presso le società affiliate in cui le suddette aziende partecipano almeno nella misura del 50 %.

<sup>4</sup> Il periodo di tirocinio non si calcola. Si calcola solo per le collaboratrici ed i collaboratori che al 1° gennaio 2001 hanno maturato almeno 7 anni di servizio nell' azienda (tirocinio compreso).

<sup>5</sup> Il premio di fedeltà si può usufruire interamente o in parte come tempo libero.

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

<sup>7</sup> I particolari sono disciplinati dalle disposizioni esecutive.

### 88 Indennità di lavoro notturno

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

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

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

<sup>4</sup> Si conteggiano le ore ed i minuti di lavoro effettivi.

<sup>5</sup> Non danno diritto all' indennità i supplementi di tempo di ogni tipo.

### **89 Indennità di lavoro domenicale**

<sup>1</sup> Per i lavori svolti di domenica e per 9 giorni considerati festivi viene corrisposta un'indennità.

<sup>2</sup> L'indennità di lavoro domenicale è pari a CFH 15.– l'ora.

<sup>3</sup> I 9 giorni festivi di cui al cpv. 1 vengono stabiliti nel quadro della partecipazione aziendale.

L'indennità di lavoro domenicale viene corrisposta per l'orario di lavoro effettivo tra le 00.00 e le 24.00 di domenica e per i 9 giorni festivi del luogo di lavoro stabilito.

<sup>4</sup> Si conteggiano le ore e i minuti di lavoro effettivo.

<sup>5</sup> Non danno diritto all' indennità i supplementi di tempo di ogni tipo.

### **90 Altre indennità**

<sup>1</sup> Per il servizio di picchetto o altre limitazioni del tempo libero possono essere concessi supplementi di tempo o corrisposte indennità. L'app. 7 e le disposizioni esecutive disciplinano i particolari.

<sup>2</sup> Per i lavori eseguiti in condizioni difficili possono essere versate indennità, soprattutto per particolari difficoltà delle condizioni di lavoro. Esse sono regolamentate nel quadro della partecipazione aziendale a seconda del settore. Eventuali indennità vengono regolamentate con le parti contraenti in un accordo separato.

<sup>3</sup> Le disposizioni esecutive disciplinano i dettagli.

### **91 Indennità a titolo di premi di servizio e ricompense**

<sup>1</sup> Per i seguenti casi possono venire erogati premi o ricompense, a meno che non si scelga un'altra forma di compensazione:

- a. assunzione temporanea di una funzione i cui requisiti sono decisamente superiori;
- b. proposte intese ad apportare miglioramenti;
- c. conseguimento o il superamento delle indicazioni di vendita;
- d. prestazioni straordinarie.

<sup>2</sup> Possono essere emanate disposizioni esecutive.

### **92 Indennità in denaro commutata in tempo libero**

Se la situazione del personale lo consente, su desiderio degli interessati le indennità possono essere compensate interamente o in parte in tempo libero.

### **93 Rimborso spese**

<sup>1</sup> Alla collaboratrice o al collaboratore vengono rimborsate le spese legate allo svolgimento dell'attività.

<sup>2</sup> L'app. 7 disciplina i particolari.

### **94 Diritti nel lavoro a tempo parziale**

<sup>1</sup> Per il personale a contratto part time, il salario, la quota unica di prestazione, gli aumenti salariali, l'indennità regionale, gli altri elementi del salario e l'indennità di distacco vengono determinati in relazione al grado d'occupazione. Le disposizioni esecutive disciplinano le eccezioni.

### **95 Certificato di salario**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori ricevono mensilmente il certificato di salario con il calcolo dettagliato delle retribuzioni e delle trattenute.

### **96 Pagamento**

<sup>1</sup> Il salario e l'indennità regionale vengono retribuiti in 13 mensilità. La 13° viene retribuita a novembre.

<sup>2</sup> Gli assegni per i figli a carico e di formazione sono versati ciascuno nell'importo dell' 1/12 della mensilità.

<sup>3</sup> Chi lascia l'azienda nel corso dell'anno riceve la 13° pro rata temporis con l'ultimo salario.

<sup>4</sup> Le retribuzioni non si effettuano in contanti ed entro il 25 di ogni mese.

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

### **97 Conversione del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Fino al 1° maggio 2012 tutti i rapporti di impiego vengono convertiti nel nuovo sistema.

<sup>2</sup> Il nuovo salario pattuito e le eventuali garanzie salariali vengono sommati e convertiti come salario in un importo unico.

## **L. Sviluppo del personale**

### **98 Definizione**

<sup>1</sup> Lo sviluppo del personale della SBB Cargo International AG comprende la formazione di base e continua di collaboratrici e collaboratori come altri provvedimenti quali, in particolare, la pianificazione individuale della carriera e la formazione di competenze sociali.

### **99 Principio**

<sup>1</sup> Collaboratrici e collaboratori ben qualificate/i sono un fattore chiave per la competitività della SBB Cargo International AG.

<sup>2</sup> Lo sviluppo del personale è una priorità della SBB Cargo International AG nell'interesse e di responsabilità sia della SBB Cargo International AG che del suo personale.

### **100 Responsabilità della SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup> La SSB Cargo International AG si fa carico del pieno inserimento di tutte le collaboratrici ed i collaboratori nei rispettivi settori di attività.

<sup>2</sup> Promuove lo sviluppo del personale sulla base di colloqui regolari.

<sup>3</sup> Può sostenere lo sviluppo del personale con mezzi finanziari e/o mediante congedi di tempo.

<sup>4</sup> I provvedimenti mirati allo sviluppo del personale possono essere avviati su iniziativa dei superiori come pure delle collaboratrici e dei collaboratori. Gli interessi dell'azienda come quelli delle collaboratrici e dei collaboratori devono essere valutati opportunamente.

### **101 Corresponsabilità dei dipendenti**

<sup>1</sup> Le collaboratrici e i collaboratori si assumono le proprie responsabilità e si impegnano attivamente nella propria formazione investendo tempo e/o mezzi finanziari.

<sup>2</sup> E' possibile che nel quadro di cambiamenti all'interno dell'azienda e nei settori di lavoro, siano tenuti a prendere provvedimenti atti a migliorare il loro profilo professionale.

### **102 Valutazione del personale (VP)**

<sup>1</sup> Prestazione, comportamento e misure di sviluppo vengono discussi e fissati per iscritto durante colloqui di valutazione annui 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 vengono valutate sulla base di competenze ed obiettivi indicati da una scala di valori. Il periodo di valutazione è costituito dall'anno civile.

<sup>3</sup> La valutazione delle competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti è fondamentale per la formulazione di un giudizio complessivo.

<sup>4</sup> Le caratteristiche della VP vengono adeguate, nel quadro della partecipazione aziendale, alle esigenze specificamente settoriali o alle mutate condizioni.

<sup>6</sup> I risultati emersi dalla VP vengono analizzati con scadenza annuale nell'ambito della partecipazione aziendale; se ne ricavano le eventuali misure da adottare.

## **M. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro**

### **103 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro**

<sup>1</sup> La SBB Cargo International AG adotta in tutti i settori le misure necessarie a tutela della sicurezza e della salute delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori.

<sup>2</sup> La SBB Cargo International AG 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 dei suoi dipendenti.

<sup>3</sup> La SBB Cargo International AG promuove nel quadro della politica di sicurezza sul lavoro la prevenzione degli infortuni durante il tempo libero ed uno stile di vita sano.

<sup>4</sup> Collaboratrici e collaboratori utilizzano correttamente i dispositivi e le attrezzature a tutela della

sicurezza e della salute.

<sup>5</sup> Collaboratrici e collaboratori seguono in materia di prevenzione degli infortuni le istruzioni della SBB Cargo International AG e della Suva.

<sup>6</sup>Essi si presentano sul luogo di lavoro in condizioni idonee per poter svolgere il proprio incarico in modo sicuro ed irreprensibile.

<sup>7</sup>Per garantire la sicurezza operativa le collaboratrici ed i collaboratori nei settori rilevanti ai fini della sicurezza sono tenuti a dimostrare di non essere dipendenti da alcool e droghe, sottoponendosi in caso di sospetto fondato a visite di controllo.

<sup>8</sup>Su questioni di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute è garantita la partecipazione aziendale.

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

### **104 Principio**

<sup>1</sup>Nell'interesse dei lavoratori e dell'azienda la SBB Cargo International AG vuole contenere al massimo gli effetti negativi di una capacità lavorativa compromessa.

<sup>2</sup>Se lo stato di salute di una collaboratrice o di un collaboratore ne condiziona l'idoneità, la impiegabilità o la sicurezza, la SBB Cargo International AG può esigere un chiarimento della condizione di salute del suo dipendente mediante un medico di fiducia dell'azienda.

### **105 Capacità di lavoro compromessa.**

<sup>1</sup>Gli accertamenti del medico di fiducia sono fondamentali 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, in questo caso per la SBB Cargo International AG è determinante il giudizio del proprio medico di fiducia.

### **106 Doveri dei dipendenti**

<sup>1</sup> La persona interessata è tenuta a fornire al medico di fiducia tutti i dati necessari in modo completo e veritiero.

<sup>2</sup> Se richiesto per lo svolgimento di attività essenziali per la sicurezza, si possono ordinare visite periodiche dal medico di fiducia. L'interessata/o viene informata/o sugli esiti.

<sup>3</sup> La collaboratrice o il collaboratore è tenuta/o a cooperare attivamente e ad intraprendere tutto ciò che faciliti il processo di guarigione ed il rientro al lavoro, evitando tutto ciò che al contrario lo comprometta o lo ritardi.

<sup>4</sup> In caso di capacità lavorativa compromessa, 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 richiedere le necessarie informazioni ai medici curanti o che hanno eseguito un trattamento preliminare e/o agli enti delle assicurazioni sociali (esenzione dal vincolo del 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. a far valere, con l'assistenza del servizio del personale, il diritto a possibili prestazioni sociali.

### **107 Cessione del diritto al risarcimento danni nei confronti di terzi**

<sup>1</sup> Se per le conseguenze di una malattia o di un infortunio anche terzi o responsabili devono fornire prestazioni, la collaboratrice o il collaboratore è obbligata/o a cedere alla SBB Cargo International AG i propri crediti nei confronti di terzi e di responsabili nell'ambito del pagamento continuato.

<sup>2</sup> Per non limitare o addirittura impedire la rivendicazione dei diritti della SBB Cargo International AG, si possono stipulare accordi con terzi, con responsabili o con assicurazioni nell'ambito del pagamento continuato, solo dopo aver consultato la SBB Cargo International AG. Qualora si pervenisse ad accordi senza previa consultazione, la SBB Cargo International AG si riserva il diritto di esercitare l'azione di regresso nei confronti della collaboratrice o del collaboratore.

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

<sup>1</sup> In caso di violazione colposa dei doveri di cui all' art.106, la retribuzione può essere ridotta o negata, oppure il rapporto di lavoro può essere risolto in conformità all'art. 130.

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

### **109 Pagamento continuato e durata del relativo diritto**

<sup>1</sup> In caso d'impedimento al lavoro a causa di malattia od infortunio sussiste il diritto al pagamento continuato del salario per la durata di due anni, non oltre la scadenza del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Un impedimento al lavoro sussiste in tutti i casi di limitazione della prestazione lavorativa in seguito a malattia o infortunio.

<sup>3</sup> Durante il primo anno d'impedimento viene versato il salario intero; nel 2° anno, invece, il 90 %.

<sup>4</sup> L'indennità regionale e gli assegni familiari non subiscono modifiche.

<sup>5</sup> Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale viene concesso il 100% del salario (intero) anche nel 2° anno d'impedimento.

<sup>6</sup> In funzione degli anni di servizio prestati sussiste il diritto di percepire il salario intero anche durante il 2° anno di impedimento.

<sup>7</sup> Dopo massimo un anno alla collaboratrice o al collaboratore interessati dovrà essere comunicata per iscritto l'eventuale riduzione dell'orario.

<sup>8</sup> Per la copertura finanziaria la SBB Cargo International AG 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.

### **110 Protezione contro il licenziamento**

Allo scadere del trimestre di prova la SSB Cargo International AG può sciogliere il rapporto di lavoro per inidoneità medica, non prima dello scadere del termine del diritto alla retribuzione.

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

### **111 Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni**

<sup>1</sup> I dipendenti sono obbligatoriamente assicurati presso la Suva contro gli infortuni professionali e, nel caso di un grado di occupazione sufficientemente alto, anche contro gli infortuni non professionali. Fa fede la LAINF (legge federale sull'associazione contro gli infortuni).

<sup>2</sup> I premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali sono interamente (100%) a carico della collaboratrice o del collaboratore.

### **112 Previdenza professionale**

<sup>1</sup> Il personale è assicurato presso la CP SBB contro le conseguenze economiche dell'invalidità, vecchiaia e morte. Fa fede il relativo regolamento sulla previdenza.

<sup>2</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori possono avvalersi pienamente o parzialmente del pensionamento anticipato in forza delle norme contemplate nel regolamento sull'attività di previdenza della CP.

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

<sup>1</sup> In caso di morte a seguito di un infortunio professionale (art. 7 LAINF) o di malattia professionale (art. 9 LAINF), la SBB Cargo International AG 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.- al coniuge rimasto;
- b. CHF 50'000.- al partner rimasto, purché questi abbia vissuto almeno gli ultimi 5 anni con

la persona deceduta nello stesso nucleo domestico;

c. CHF 10'000.- a ogni figlio proprio o in affidamento per il quale la persona deceduta, al momento della morte, aveva diritto ad un assegno di custodia.

<sup>3</sup> E' esclusa la corresponsione di questi diritti congiuntamente a prestazioni di altri assicuratori.

#### **114 Spettanze retributive in caso di morte**

<sup>1</sup>Con la morte di una collaboratrice o di un collaboratore si estingue il rapporto di lavoro. La SBB Cargo International AG é tenuta, tuttavia, a versare un 1/6 dell'ultima retribuzione annuale, compresi gli eventuali assegni calcolati dal giorno del decesso, qualora il dipendente:

a. lasci un coniuge;

b. lasci figli propri o in affidamento e sussistano le condizioni per il ricevimento degli assegni di custodia; qualora non lasci eredi ai sensi delle lettere a. e b. ma:

c. lasci un partner che abbia convissuto almeno gli ultimi 5 anni con il deceduto sotto lo stesso tetto;

d. lasci altre persone nei confronti delle quali il defunto aveva l'obbligo di assistenza.

## **Q. Protezione della salute in gravidanza e maternità**

#### **115 Protezione della salute**

<sup>1</sup>La SSB Cargo International AG determina le condizioni di lavoro in modo che non vengano pregiudicate la salute della collaboratrice gestante o in periodo di allattamento, e quella del bambino.

<sup>2</sup> La SBB Cargo AG affida alle collaboratrici in stato di gravidanza o in periodo di allattamento un lavoro sostitutivo adeguato, se determinati lavori sono stati proibiti dal medico per motivi di salute o se sono vincolati a requisiti particolari.

<sup>3</sup> Se non é possibile assegnare alcun lavoro sostitutivo, la collaboratrice che abbia presentato il certificato medico ha diritto al 100 % del suo salario.

#### **116 Occupazione**

<sup>1</sup> Le collaboratrici in stato di gravidanza o in allattamento sono autorizzate a lavorare solo con il loro consenso e in nessun caso oltre la durata del normale orario di lavoro giornaliero.

<sup>2</sup> Alle madri in allattamento dev'essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

<sup>3</sup> A partire dall' 8° settimana che precede la data prevista per il parto, le collaboratrici in gravidanza non possono essere impegnate fra le ore 20:00 e le ore 06:00.

<sup>4</sup> Le puerpere non sono autorizzate a lavorare nelle 8 settimane dopo il parto; dopo e fino alla 16° settimana soltanto con il loro consenso.

<sup>5</sup> Per le collaboratrici in gravidanza o in allattamento si applica in modo analogo l'Ordinanza sulla tutela della maternità.

#### **117 Assenze**

<sup>1</sup> Le collaboratrici in stato di gravidanza possono, previa semplice comunicazione, non recarsi al lavoro o lasciarlo.

<sup>2</sup> Fino a 3 giorni sono considerate brevi assenze e vengono retribuite.

<sup>3</sup> Per le assenze retribuite di oltre 3 giorni la SBB Cargo International AG può richiedere un certificato medico.

#### **118 Lavoro sostitutivo per le collaboratrici con turno di notte**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici in gravidanza che normalmente lavorano tra le 20:00 e le 06:00 la SBB Cargo International AG offre nei limiti del possibile un lavoro adeguato nel turno dalle 06:00 alle 20:00. Questo impegno vale anche per il periodo tra l' 8° e la 16° 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.

#### **119 Congedo per maternità**

<sup>1</sup>Il congedo per maternità è disciplinato dall'app. 5.

## **R. Prestazioni in caso di impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero**

### **120 Principio**

<sup>1</sup>Nel caso d'impedimento al lavoro per reclutamento o per servizio obbligatorio svizzero, vengono garantiti i seguenti diritti:

a. l'80% del salario durante l'arruolamento (giorni di leva), la scuola reclute, il servizio civile e di protezione civile, quest'ultimi solo se equiparati alla scuola reclute (art. 9, cpv. 3 del LIPG o art. 9, cpv. 4 del LIPG). Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto all'assegno per i figli secondo l'art. 6 del LIPG, il diritto al salario é del 100 %.

b. i militari in ferma continuata ricevono per tutta la durata della scuola reclute 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 la lettera c. Se per la durata della scuola reclute sussiste un diritto all'assegno per i figli secondo l'art. 6 del LIPG, il diritto al salario ammonta anche in questo periodo al 100 %.

c. durante i servizi di avanzamento (art. 10 del LIPG), si ha diritto all' 80 % del salario. Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto a percepire l'assegno per i figli a carico secondo l'art. 6 del LIPG, si ha il diritto al salario intero (100%).

d. durante i rimanenti servizi obbligatori svizzeri il diritto al salario é del 100 %.

<sup>2</sup> Vengono corrisposti, inoltre, l'indennità regionale e gli assegni familiari dell'importo pari a quello precedente all'impedimento al lavoro.

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

<sup>4</sup>Restano riservate le disposizioni contenute negli artt. 121 e 122.

### **121 Casi particolari**

<sup>1</sup> Nella misura in cui l'IPG eccede il diritto contemplato dall' art. 120 (compresa la quota della 13° mensilità), il diritto spetta al dipendente.

<sup>2</sup>In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di massimo 3 mesi, il diritto si limita all' IPG.

<sup>3</sup>In caso di malattia o infortunio durante il servizio obbligatorio svizzero, il diritto al pagamento continuato del salario è conforme a quanto contemplato negli artt. 112- 113.

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

### **122 Restituzione**

<sup>1</sup>La collaboratrice o il collaboratore é tenuta/o a restituire la differenza tra lo salario pattuito e l'IPG, qualora:

a. il salario pattuito in base all'art. 120 sia maggiore dell'IPG e

b. la collaboratrice o il collaboratore disdica il rapporto di lavoro, oppure se il rapporto di lavoro sia stato disdetto dalla SBB Cargo International AG 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 nei 12 mesi precedenti la fine del rapporto di lavoro o concluse per questa scadenza.

### **123 Prestazioni di servizio volontario**

<sup>1</sup> Le prestazioni di servizio volontario sono disciplinate in app. 5.



## **S. Perdita del posto per motivi di salute**

### **124 Perdita del posto per motivi di salute**

<sup>1</sup> Le collaboratrici ed i collaboratori che non sono più in grado di esercitare la propria attività presso la SBB Cargo International AG per motivi di salute ed ai quali la SBB Cargo International AG non può offrire una continuità occupazionale, rientrano nel caso regolato dall'art. 130.

## **T. Altre attrezzature**

### **125 Abbigliamento protettivo**

<sup>1</sup> I dipendenti 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.

### **126 Ristorazione del personale**

<sup>1</sup> La SBB Cargo International AG promuove e sostiene le strutture che forniscono ristorazione al personale. Essa tiene in considerazione le esigenze aziendali.

### **127 Parcheggi per il personale**

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

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

### **128 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> Ciascuna delle parti contraenti può terminare il rapporto di lavoro mediante:

- a. disdetta
- b. risoluzione immediata per gravi motivi
- c. Risoluzione consensuale scritta

### **129 Disdetta regolare**

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

<sup>2</sup> Nel caso di licenziamento da parte della SSB Cargo International AG di una collaboratrice o di un collaboratore per comportamento inadempiente e manchevole il licenziamento deve essere preceduto da un richiamo scritto. Nella lettera di richiamo va motivata l'insufficienza delle prestazioni, vanno indicati gli obiettivi da raggiungere ed un termine adeguato concesso per il miglioramento del comportamento del dipendente; deve, inoltre, accennare ad un possibile licenziamento.

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

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

<sup>1</sup> In caso di disdetta per motivi aziendali o economici, le collaboratrici ed i collaboratori interessati ottengono il sostegno della SBB Cargo International AG che si adopera, nei limiti delle sue

possibilità, per una loro ricollocazione in azienda.

<sup>2</sup> Qualora una ricollocazione presso la SBB Cargo International AG risultasse inattuabile, l'azienda offre sostegno alle collaboratrici e collaboratori nella nuova fase di orientamento professionale. Tale assistenza comprende soluzioni personali, come l'indennità di uscita, out- & bestplacement oppure una proroga del termine di licenziamento.

<sup>3</sup> Le prestazioni individuali in caso di licenziamento per motivi aziendali o economici sono regolate nell'app. 9.

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

### **131 Richiamo con ammonimento**

<sup>1</sup> Il richiamo con ammonimento avviene per iscritto. La lettera di richiamo viene rilasciata dal servizio responsabile per lo scioglimento del rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Il richiamo con ammonimento di licenziamento si estingue dopo un anno. Restano riservate le disposizioni di cui al cpv. 3.

<sup>3</sup> In caso di assenze superiori a 2 mesi, il richiamo con ammonimento di licenziamento può essere prorogato per la durata dell'assenza, al massimo di 6 mesi. La proroga deve avvenire per iscritto.

<sup>4</sup> Nella lettera di richiamo si fa esplicitamente riferimento alla possibilità del dipendente di inoltrare ricorso.

### **132 Ricorso contro il richiamo con ammonimento di licenziamento**

<sup>1</sup> La collaboratrice o il collaboratore può presentare entro 10 giorni un ricorso scritto e motivato contro il richiamo con ammonimento 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 al ricorso con una semplice procedura verbale. Essa comunica la decisione per iscritto motivandola per sommi capi.

### **133 Cause di disdetta dopo il periodo di prova**

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

- a. la trasgressione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. insufficienze riscontrate nella prestazione o nel comportamento;
- c. scarsa attitudine, idoneità o disponibilità a svolgere le mansioni concordate nel contratto di lavoro;
- d. scarsa disponibilità a svolgere un altro lavoro adeguato;
- e. il venir meno di una condizione legale o contrattuale d'impiego.

### **134 Termini di disdetta**

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

- a. Durante il periodo di prova: 7 gg. fino alla fine della settimana solare;
- b. Al termine del periodo di prova: 3 mesi alla fine del mese.

### **135 Disdetta nulla**

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

- a. non è giustificata ai sensi degli artt. 130 e 133;
- b. avviene in un momento inopportuno, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 1 del CO;
- c. viola l'art. 130.

### **136 Conseguenze della nullità**

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

<sup>2</sup> Se la SBB Cargo International AG continua a volere lo scioglimento del rapporto di lavoro nonostante la dichiarata nullità del proposito, essa sarà costretta ad intraprendere un nuovo procedimento di disdetta.

<sup>3</sup> La SBB Cargo International AG può rinunciare al precedente richiamo con ammonimento di disdetta.

### **137 Disdetta senza preavviso**

<sup>1</sup> Se il dipendente è stato licenziato ingiustamente senza preavviso, ma sussiste il 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 fosse stato osservato o, nel caso di un contratto a tempo determinato, fino alla sua scadenza.

## V. Protezione giuridica

### 138 Modifiche del contratto

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

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

<sup>3</sup> In caso di disaccordo su una modifica contrattuale, la SBB Cargo International AG 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 informata/o circa la possibilità di far esaminare la questione dall'ufficio cantonale di conciliazione.

### 139 Procedura

<sup>1</sup> In caso di disaccordo in merito al rapporto di lavoro si applicano le norme di procedura civile.

### 140 Prescrizione

<sup>1</sup> La caduta in prescrizione di pretese derivanti dal rapporto di lavoro è disciplinata dal CO.

## W. Disposizioni generali finali e transitorie

### 141 Natura giuridica delle appendici

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

### 142 Disposizioni esecutive

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

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

### 143 Durata del CCL

<sup>1</sup> Il presente CCL entra in vigore il 1° maggio 2012 ed è valido fino al 31 dicembre 2016.

<sup>2</sup> Le parti contraenti si impegnano a comunicarsi le rispettive posizioni ed intenzioni almeno 6 mesi prima della scadenza del CCL, e all'occorrenza ad intavolare direttamente le trattative.

<sup>3</sup> Se il CCL di SBB Cargo International AG non viene disdetto da alcuna parte contraente, si prolunga tacitamente ed è considerato concluso a tempo indeterminato.

### 144 Disdetta del CCL

<sup>1</sup> La disdetta è possibile la prima volta con scadenza al 31 dicembre 2016.

<sup>2</sup> Il CCL di SBB Cargo International AG può essere disdetto da ciascuna parte contraente alla fine di un anno, rispettando un termine di preavviso di 6 mesi.

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

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

### 145 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 conclusione di un nuovo CCL, non oltre tuttavia 3 mesi.

<sup>2</sup> Durante questo periodo la collaboratrice o il collaboratore continua a pagare il contributo alle spese di applicazione di cui all'art. 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. Restano riservate le disposizioni di cui al cpv. 4.

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

**146 Disposizioni transitorie**

<sup>1</sup>Gli accordi individuali conclusi tra la SBB Cargo International AG e la collaboratrice o il collaboratore, come pure le disposizioni unilaterali della SBB Cargo International AG mantengono la loro validità se gli effetti sono limitati nel tempo.

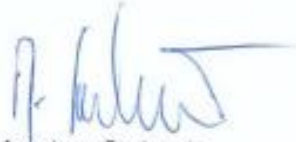
Olten, 26. April 2012

Die Vertragsparteien:

**Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo International AG**



Michail Stahlhut  
CEO



Massimo Carluccio  
Leiter Human Resources

**Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV)**

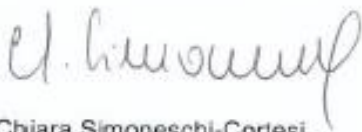


Giorgio Tuti  
Präsident



Markus Rügsegger  
Mitarbeitervertretung

**transfair - Der Personalverband**

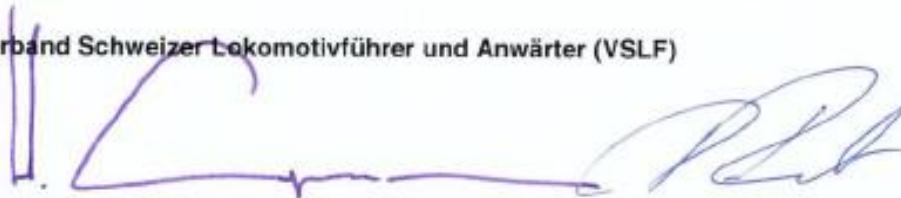


Chiara Simoneschi-Cortesi  
Präsidentin



Christoph Furrer  
Regionalsekretär Region Ost

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



Hubert Giger  
Präsident

Daniel Ruf  
Mitglied des Vorstandes

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVÖV)**



Markus Spühler  
Präsident



Hans Schwab  
Vizepräsident

# **Appendici**

## **Appendice 1**

Parità tra donna e uomo

## **Appendice 2**

Regolamenti particolari in materia di durata del lavoro per i dipendenti con turni

## **Appendice 3**

Regolamenti in materia di durata del lavoro per i macchinisti

## **Appendice 4**

Regolamenti particolari in materia di durata del lavoro per i dipendenti con autonomia di orario di lavoro

## **Appendice 5**

Congedi

## **Appendice 6**

Fasce salariali per profili professionali / Evoluzione dei salari

## **Appendice 7**

Indennità e rimborso spese

## **Appendice 8**

Partecipazione aziendale / Commissione del personale

## **Appendice 9**

Regolamenti particolari in materia di licenziamenti e trasferimenti per motivi economici o aziendali

# Appendici.

## Appendice 1 Parità tra donna e uomo.

### 1 Base

La presente appendice si basa sulla Lpar e sull'art. 23 del CCL.

### A. Parità in generale.

#### 2 Principio

<sup>1</sup> La promozione e l'attuazione della parità è un processo evolutivo continuo in tutti i settori dell'azienda.

<sup>2</sup> La SBB Cargo International AG favorisce la conciliabilità di attività lucrativa e famiglia, disciplinandola con disposizioni esecutive.

Per famiglie s'intendono i nuclei familiari indipendentemente dallo stato civile. La persona che provvede da sola ad allevare ed educare la prole è considerata famiglia monoparentale.

<sup>3</sup> Il reinserimento professionale di donne e uomini e l'adeguamento del grado d'occupazione vanno promossi in particolare dopo un'interruzione per congedo di maternità o motivi familiari.

<sup>4</sup> Le richieste di soluzioni individuali riguardo all'articolazione degli orari di lavoro dei dipendenti con obblighi di educazione e di assistenza vanno esaminate con interesse.

#### 3 Politica delle pari opportunità

<sup>1</sup> La direzione della SBB Cargo International AG ha varato la politica delle pari opportunità.

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

<sup>3</sup> I superiori sono responsabili dell'attuazione secondo il cpv. 1.

#### 4 Informazione e partecipazione

<sup>1</sup> Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto vengono regolarmente informate in merito alla situazione della parità tra donna e uomo.

<sup>2</sup> Nelle questioni riguardanti la parità tra donna e uomo, la SBB Cargo International AG coinvolge la CoPe. (Consultazione).

#### 5 Responsabilità

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

#### 6 Diritti e modo di procedere

<sup>1</sup> I diritti delle persone che si sentono direttamente o indirettamente svantaggiate a causa del loro sesso, e la procedura relativa sono disciplinati dalla LPar.

<sup>2</sup> La SBB Cargo International AG informa la persona interessata in merito ai competenti uffici cantonali di conciliazione.

#### 7 Obbligo di riservatezza

<sup>1</sup> Le informazioni riguardanti gli interessati ottenute direttamente dagli stessi o da terzi, come le informazioni relative ai provvedimenti e procedure in corso, vanno trattate da tutte le persone coinvolte in modo strettamente confidenziale.

### B. Molestie sessuali e sessiste.

#### 8 Campo di applicazione

<sup>1</sup> Questo capitolo è valido nei casi di molestia sessuale o sessista sia tra le collaboratrici ed i collaboratori che da parte di terzi nei confronti dei dipendenti.

<sup>2</sup> Nei casi per i quali questo capitolo non contempla alcuna regolamentazione specifica, è valido il capitolo A.

## **9 Molestie sessuali e sessiste**

<sup>1</sup> Le molestie sessuali e sessiste ledono la dignità delle persone interessate, ne ostacolano l'integrazione e pregiudicano le prestazioni sul lavoro.

<sup>2</sup> Per molestie sessuali e sessiste s'intendono azioni ed esternazioni inopportune di natura sessuale, in particolare:

- a. osservazioni contenenti allusioni indecenti;
- b. commenti su pregi e difetti fisici;
- c. barzellette o battute a sfondo sessuale;
- d. il mostrare, appendere, esporre o mandare a qualcuno materiale pornografico;
- e. proposte o inviti equivoci;
- f. contatti fisici superficiali e apparentemente casuali, ma anche insistenti;
- g. tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di svantaggi in caso di rifiuto;
- h. molestie o persecuzioni all'esterno dell'azienda;
- i. altre molestie sessuali e stupro.

## **10 Protezione dalle molestie sessuali**

<sup>1</sup> La SBB Cargo International AG si adopera per creare un clima di rispetto dell'altro e di fiducia reciproca, che eviti ogni molestia sessuale o sessista di natura sia fisica che psichica.

<sup>2</sup> Le molestie di natura sessuale e sessista sono considerate una violazione degli obblighi contrattuali e non vengono tollerate dalla SBB Cargo International AG. È applicabile l'art. 37 del CCL.

<sup>3</sup> Chi denuncia molestie sessuali o sessiste non deve subire svantaggi dal punto di vista professionale; lo stesso vale per le persone che forniscono informazioni e per i testimoni.

## **11 Diritto alla consulenza e all'assistenza**

<sup>1</sup> Le persone colpite da molestie hanno diritto a consulenza ed assistenza.

## **12 Altri diritti**

<sup>1</sup> Le persone vittime di molestie sessuali hanno diritto di esigere un'inchiesta e una comunicazione scritta dell'esito.

<sup>2</sup> Esse hanno diritto, inoltre, ad una consulenza specialistica esterna. La SBB Cargo International AG si assume i costi per una consulenza esterna, se nessuna assicurazione e nessuna istituzione è tenuta a fornire prestazioni secondo la LAV. Rimane riservato il diritto di regresso nei confronti della persona autrice della molestia.

<sup>3</sup> In caso di molestia sessuale o sessista durante il lavoro eseguito da terzi, alle persone vittime di molestie viene offerta la stessa assistenza. Esse hanno il sostegno della SBB Cargo International AG anche nel caso di un eventuale procedimento penale contro terzi.

## **13 Direzione Risorse Umane della SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup> Il responsabile delle Risorse Umane della SBB Cargo International AG può ordinare in casi urgenti l'allontanamento dal posto di lavoro della persona autrice della molestia.



## Appendice 2

### Regolamenti particolari in materia di durata del lavoro per collaboratrici e collaboratori con turni.

#### 1 Base

<sup>1</sup>La presente appendice si basa sull'art. 65 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 i macchinisti di cui si occupa l'app. 3.

#### A. Durata del lavoro.

#### 3 Tempi di attesa

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

- a. aspettare coincidenze;
- b. tempo d'attesa intercorrente fra 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 in casi particolari 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.

#### 5 Conteggio delle pause

<sup>1</sup>Vengono calcolate come orario di lavoro:

- a. 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 assegnati per la parte delle pause prese durante il tempo considerato di lavoro.

#### 6 Assegnazione delle pause

<sup>1</sup> Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito inserire una pausa solo nell'ambito della partecipazione aziendale (co-decisione) o, in casi particolari, con l'assenso del personale interessato.

<sup>2</sup> Ciò non vale per le pause che, seguendo la tabella di marcia, devono essere inserite subito prima o immediatamente dopo una corsa senza che vi sia prestazione di lavoro.

#### 7 Interruzione del lavoro

<sup>1</sup>Un'interruzione del lavoro dura 20-29 minuti e vale come orario di lavoro.

<sup>2</sup>Le interruzioni di 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 diretta e della presa in consegna del lavoro nello stesso posto, viene disposto il tempo di lavoro necessario.

#### 9 Definizione

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

#### 10 Durata: 11 ore

<sup>1</sup>Il turno di lavoro non deve oltrepassare le 11 ore nella media di 28 giorni o in una rotazione completa di turni.

<sup>2</sup> Le eccezioni dei singoli turni seguono le disposizioni della LDL e OLDL.

#### 11 Tempo intercorrente tra giorni di riposo

<sup>1</sup> Nei limiti del possibile va evitato che intercorrano più di 10 giorni fra due giorni di riposo; intervalli superiori a 12 giorni sono permessi solo in singoli casi, previo consenso del personale interessato o

nel quadro della partecipazione aziendale (co-decisione).

<sup>2</sup> Non è concesso un intervallo di tempo superiore a 14 giorni.

<sup>3</sup> Nel quadro della partecipazione aziendale o in casi particolari con il consenso del personale interessato, viene ammesso un intervallo di massimo 28 giorni fra 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 abitazione. 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 (co-decisione) o nell'ambito della partecipazione aziendale, 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 giorno di riposo o di compensazione garantito non deve durare meno di 36 ore.

<sup>2</sup> Con il consenso della collaboratrice e del collaboratore (co-decisione), tale valore può essere ridotto a 33 ore.

## **14 Fruizione delle ferie**

<sup>1</sup> Per principio le ferie durano dal sabato fino alla domenica compresa. Una singola settimana di ferie o la prima comprende 5 giorni di lavoro, 2 gg. di compensazione e 2 gg. di riposo. Le altre settimane di ferie sono assegnate sotto forma di 5 giorni di lavoro, 1 giorno di riposo, e 1 giorno di compensazione. Deroghe sono ammesse solo in singoli casi e con il consenso della collaboratrice e del collaboratore interessata/o.

## **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 02:00. Deroghe sono ammesse solo in singoli casi e con l'assenso del personale.

<sup>3</sup> Le richieste di una conclusione anticipata del lavoro vanno considerate una priorità ed accordate nel quadro della partecipazione aziendale.

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

<sup>1</sup> Il turno di riposo include l'intervallo di tempo tra 2 turni di servizio ed è costituito da almeno 12 ore nella media di 28 giorni.

<sup>2</sup> E' lecito ridurlo eccezionalmente a 11 ore tra due giorni liberi.

## **17 Riduzione**

<sup>1</sup> In via eccezionale e nel singolo caso è lecito ridurre il turno di riposo fino a 9 ore con l'accordo del personale interessato, o nell'ambito della partecipazione aziendale (co-decisione): una volta a settimana, in caso di passaggio:

- dal servizio notturno a quello pomeridiano o serale, se il servizio notturno non termina oltre le ore 02:00;
- dal servizio serale a quello mattutino, pomeridiano o serale;
- dal servizio pomeridiano a quello mattutino o pomeridiano, oppure
- dal servizio mattutino a quello mattutino;

b. per turni di riposo fuori sede;

c. in caso di mancanza di personale in seguito a servizio militare o della protezione civile, a malattia o infortunio;

d. per svolgere compiti straordinari e temporari.

<sup>2</sup> Il turno di riposo deve tuttavia essere di almeno 12 ore nella media di 3 giorni lavorativi consecutivi.

## **18 Modifiche**

<sup>1</sup> In caso di modifiche alle assegnazioni dell'orario di lavoro 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 ulteriori prestazioni di lavoro richiedono una decisione congiunta.

<sup>3</sup> Consultazione:

Le collaboratrici ed i collaboratori si informano autonomamente per:

a. modifiche inferiori o pari a 30 minuti prima delle ore 17:00, con due giorni di anticipo

I dipendenti vengono informati per:

a. sostituzione turni;

- b. modifiche inferiori o pari a 30 minuti dalle ore 17:00 con due giorni di anticipo fino alle ore 17:00 del giorno prima, ovvero 11 ore prima dell'inizio del lavoro;

**4 Codecisione:**

- a. modifiche dopo le ore 17:00 del giorno prima, ovvero 11 ore prima dell'inizio del lavoro;
- b. dopo assenze (ferie, giorni liberi, etc.)

<sup>5</sup> Al fine di evitare situazioni estreme e difficili va tenuto conto il più possibile della situazione personale dei diretti interessati. La decisione spetta al reparto che ha disposto tale notifica.

<sup>6</sup> In caso di notifica dopo le ore 17:00 del giorno prima (ossia 11 ore prima dell'inizio del lavoro) viene calcolato come minimo l'orario di lavoro assegnato prima di tale termine (incl. supplementi di tempo). Il tempo di lavoro effettivo viene conteggiato solo se superiore a quello assegnato.

**19 Sospensione di turni**

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

<sup>2</sup> A seguito della sospensione dei turni, agli altri dipendenti il cui turno non viene sospeso, può essere assegnato, previa decisione congiunta, un giorno di compensazione (CT+).

<sup>3</sup> Un CT disposto a seguito della sospensione del turno vale come CT+ (conteggio ore = 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 va rispettato il termine di accordo di almeno 11 ore prima.

<sup>5</sup> In caso di notifica oltre i termini previsti dal cpv. 4. viene conteggiato un limite minimo di orario di 360 minuti.

<sup>6</sup> Per i casi di forza maggiore può essere disposta la sospensione dei turni (CT+) dei dipendenti, purché la notifica pervenga al dipendente prima che quest'ultimo abbia lasciato la propria abitazione.

Per eventi di forza maggiore (che si verificano in Svizzera, Germania e Italia) si considerano ai sensi del paragrafo 6:

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

<sup>7</sup> Nella sequenza dei turni si devono di norma assegnare 115 (rispett. 116) giorni liberi. I giorni CT che risultano dal calcolo dell'orario giornaliero medio possono essere assegnati come CT+ con decisione congiunta anche a breve termine. I giorni CT+ non vengono calcolati ai fini del raggiungimento del numero di giorni liberi garantiti come indicato dal CCL all'art. 61.

<sup>8</sup> Il preavviso viene dato dall'ufficio preposto. Senza conferma da parte del diretto interessato, l'ufficio preposto non risulta essere stato informato ai sensi del succitato art. (p. es. per telefono, conferma via SMS).

## **Appendice 3**

### **Regolamenti in materia di durata del lavoro per i macchinisti.**

#### **1 Base**

La presente appendice si basa sull'art. 66 del CCL.

#### **2 Campo di applicazione**

<sup>1</sup>Questa appendice riguarda il personale di condotta della SBB Cargo International AG.

### **Durata del lavoro.**

#### **3 Tempi di attesa**

<sup>1</sup>I seguenti tempi di attesa vengono considerati orario di lavoro se non durano nei singoli casi più di 30 minuti.

- a. aspettare coincidenze;
- b. tempo d'attesa 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> Se vengono soddisfatte le condizioni necessarie per calcolare le pause come tempo di lavoro, va effettuato il conteggio del tempo corrispettivo.

#### **4 Sovrapposizione oraria nei cambi di turno**

<sup>1</sup>Si ha sovrapposizione oraria nei cambi di turno quando l'inizio del lavoro della o del macchinista in entrata coincide con la fine dell'orario di lavoro della o del macchinista del turno smontante. In questo caso alla o al macchinista del turno precedente 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 il turno di lavoro sono ammesse due pause.

#### **6 Conteggio delle pause**

<sup>1</sup>Sono considerate ore lavorative (tempo di lavoro):

- b. 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 accordati per quella parte delle pause calcolabile come orario di lavoro.

#### **7 Distribuzione delle pause**

<sup>1</sup> Le pause possono essere concesse solo se si hanno effettivamente a disposizione almeno 30 minuti per una breve sosta pranzo nel locale di ristorazione più vicino.

<sup>2</sup> Nei primi 90 minuti di un turno di lavoro è consentita una pausa solo nel quadro della partecipazione aziendale (co-decisione) o, in casi eccezionali, con il consenso del personale interessato.

<sup>3</sup> Ciò non vale per le pause che devono essere attribuite, per motivi legati all'orario, subito prima o immediatamente dopo una corsa senza che vi sia prestazione di lavoro.

<sup>4</sup> Le pause che cadono fra le ore 22:00 e le 05:00 possono durare max. 90 minuti. Se non è possibile attenersi ai tempi indicati, il tempo rimanente per la pausa viene accreditato come durata del lavoro (ore lavorative) incluso i supplementi di tempo.

<sup>5</sup> La durata massima complessiva delle pause durante un turno è di 120 minuti. Nel caso la pausa accordata sia più lunga, per la differenza (quella parte eccedente i 120 min.) viene accreditato il supplemento di tempo. Questo supplemento non genera altri supplementi di tempo.

<sup>6</sup> Pause di 30-39 minuti vengono pagate interamente. Pause di 40-59 minuti danno diritto ad un supplemento di tempo di 20 minuti. Per un turno di 540 minuti e più, deve essere concessa una pausa di almeno 40 minuti.

#### **8 Interruzioni del lavoro**

<sup>1</sup> Un'interruzione di lavoro dura 20-29 minuti e vale come orario di lavoro.

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

<sup>3</sup> Le interruzioni del lavoro possono essere assegnate anche durante le corse di servizio, quando non seguano altri incarichi rilevanti per la sicurezza.

### **9 Durata prestabilita di ciascun turno**

<sup>1</sup> La durata di lavoro di un turno non può superare di regola i 540 minuti. Non si calcolano i supplementi di tempo ed eventuali ritardi. Turni di questo tipo non possono essere consecutivi. Le eccezioni (max. due turni consecutivi) sono possibili in decisione congiunta.

<sup>2</sup> La durata continuata del lavoro è limitata a 5 ore. Restano riservati i contenuti dell'art. 7, cpv.4 dell'OLDL.

La durata del lavoro continuato può essere superata di max. 10 minuti una volta tra 2 giorni liberi. (Co-decisione).

### **10 Definizione di turno di lavoro**

<sup>1</sup> Il turno di lavoro è dato dalle ore di lavoro più le pause.

### **11 Durata**

<sup>1</sup> Valgono di regola 10 ore o 11 ore in media su una media di 28 giorni concordate nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) o in una rotazione completa dei turni.

<sup>2</sup> Le eccezioni per i singoli turni fanno riferimento alle disposizioni della LDL e della OLDL.

### **12 Lavoro notturno e turni di lavoro notturno**

<sup>1</sup> Dalle ore 00:00 alle 04:00 e rispettivamente alle 05:00 viene accordato un ulteriore supplemento di tempo del 12%. In caso di inizio del lavoro fra le ore 00:00 e le 02:00 il supplemento è accordato fino alle ore 6:00. Viene accordato ai sensi del par. 3 anche fino alle ore 07:00 se si è preso servizio prima di mezzanotte.

<sup>2</sup> Si ha lavoro notturno quando i turni rientrano almeno parzialmente nel periodo fra le ore 24:00 e le ore 04:00. Tali turni possono essere assegnati al massimo per 5 giorni tra 2 giorni liberi. Nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) sono possibili 7 giorni.

<sup>3</sup> Si considera turno di lavoro notturno ai sensi di questa cifra un turno che comprende due giorni del calendario civile, ossia che ha inizio prima di mezzanotte del giorno prima o che termina dopo la mezzanotte del giorno successivo. Essi devono terminare prima delle 06:00. Nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione) è possibile assegnare turni fino alle 07:00.

<sup>4</sup> Se in un turno di lavoro notturno con inizio prima di mezzanotte si deve lavorare fino oltre le ore 04:00, di norma non sono previsti oltre le 04:00 altri turni tra due giorni liberi. Nell'ambito della codecisione si possono assegnare due di questi turni.

### **13 Intervallo tra giorni liberi**

<sup>1</sup> Nei limiti del possibile sono da evitare gli intervalli di tempo di oltre 10 giorni fra un giorno libero e quello successivo; intervalli superiori a 12 giorni sono autorizzati soltanto in casi singoli previo consenso del personale interessato o nel quadro della partecipazione aziendale (co-decisione).

<sup>2</sup> Un intervallo di più di 14 gg. non è consentito.

<sup>3</sup> Nel quadro della partecipazione aziendale o in casi particolari e col consenso del personale interessato, è consentito un intervallo di massimo 28 giorni fra due domeniche libere.

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

<sup>1</sup> Un giorno di riposo o di compensazione comprende 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso presso il luogo di abitazione. Nel caso di uno o più giorni di riposo assegnati insieme ad uno o più giorni di compensazione, è possibile, con il consenso del personale interessato o nel quadro della partecipazione aziendale, ridurre di 1 ora uno o più giorni di riposo compensativo.

### **15 Durata di un singolo giorno libero garantito**

<sup>1</sup> Va evitata se possibile l'attribuzione di un singolo giorno di compensazione garantito. 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 (co-decisione) della macchinista o del macchinista tale valore può essere ridotto a 33 ore.

### **16 Fruizione delle ferie**

<sup>1</sup> Le ferie durano in linea di principio da sabato fino alla domenica compresa. Una singola settimana di ferie o la prima comprende 5 giorni di lavoro, 2 giorni di riposo compensativo e 2 di riposo. Le altre settimane di ferie vengono assegnate in forma di 5 giorni di lavoro, 1 giorno di riposo e 1 giorno di riposo compensativo. Deroghe sono ammesse solo in singoli casi con l'accordo del dipendente interessato.

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

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

<sup>2</sup> Il servizio notturno deve concludersi al più tardi alle ore 02:00. Deroghe sono ammesse solo in singoli casi e con l'assenso del personale.

<sup>3</sup> Le richieste di una conclusione anticipata del lavoro vanno considerate una priorità e accordate nel quadro della partecipazione aziendale.

## **18 Definizione di turno di riposo**

<sup>1</sup> Il turno di riposo include l'intervallo di tempo tra 2 turni di lavoro.

<sup>2</sup> Il turno di riposo deve ammontare ad almeno 12 ore.

<sup>3</sup> Il turno di riposo di 11-12 ore è possibile una volta tra due giorni liberi.

## **19 Turni di riposo fuori sede**

<sup>1</sup> I turni di riposo fuori sede possono essere assegnati solo con il consenso (codecisione) del lavoratore interessato 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).

## **Gestione dei turni**

### **20.1 Gestione dei turni**

<sup>1</sup> Nella gestione sono rappresentati i turni o fasce orarie.

<sup>2</sup> Le fasce orarie possono essere integrate sul posto di lavoro e nel quadro della partecipazione aziendale.

<sup>3</sup> Nella gestione annuale le fasce orarie vengono rappresentate con durata massima di 12 ore.

<sup>4</sup> Per il calcolo della media delle ore di lavoro nella gestione annuale le fasce orario vengono calcolate di 492 minuti.

<sup>5</sup> La fascia oraria può essere spostata, cioè si può lavorare oltre la fascia oraria con il consenso della macchinista e del macchinista (codecisione).

### **20.2 Orario di lavoro nelle fasce orarie**

<sup>1</sup> Il turno deve essere assegnato massimo alle 17:00 del giorno prima (cioè 11 ore prima dell'inizio del lavoro). L'orario di lavoro effettivo deve essere di almeno 420 minuti senza eventuali supplementi di tempo.

<sup>2</sup> Il saldo dell'orario non può essere negativo al termine del periodo di conteggio a causa delle fasce orarie assegnate.

## **21 Modifiche**

<sup>1</sup> In caso di modifiche al piano di turnazione mensile, la comunicazione deve essere effettuata al più presto da parte dell'ufficio preposto.

<sup>2</sup> Tutte le modifiche all'orario d'inizio e di fine che superino i 30 minuti nonché le richieste di prestazioni aggiuntive richiedono una decisione congiunta.

<sup>3</sup> Consultazione:

Le collaboratrici ed i collaboratori si informano autonomamente su:

a. modifiche all'orario inferiori o pari a 30 minuti prima delle ore 17:00 con due giorni di anticipo.

I dipendenti vengono informati in caso di:

a. cambio turni;

b. modifiche all'orario inferiori o pari a 30 minuti dalle ore 17:00 con due giorni di anticipo fino alle ore 17:00 del giorno prima, ovvero a 11 ore prima dell'inizio del lavoro.

<sup>4</sup> Decisione congiunta:

a. modifiche dalle ore 17:00 del giorno prima ovvero 11 ore prima dell'inizio del lavoro;

b. dopo assenze (ferie, giorni liberi, etc.).

<sup>5</sup> Al fine di evitare quanto possibile eventuali situazioni estreme e difficili, si dovrà tener conto della situazione personale dei diretti interessati. La decisione spetta al reparto che ha disposto tale notifica.

<sup>6</sup> In caso di notifica dopo le ore 17:00 del giorno prima (ossia 11 ore prima dell'inizio del lavoro) viene calcolato come minimo l'orario di lavoro assegnato prima di tale termine (incl. supplementi di tempo). Il tempo di lavoro effettivo viene conteggiato se supera quello assegnato.

## **22 Sospensione di turni**

<sup>1</sup> Nel caso in cui il turno previsto venga sospeso, nel quadro della partecipazione aziendale viene assegnato in linea di principio un altro lavoro.

<sup>2</sup> A seguito della sospensione dei turni, alle macchiniste ed ai macchinisti il cui turno non viene sospeso, può essere assegnato un CT+ solo con una decisione congiunta.

<sup>3</sup> A causa della sospensione dei turni, i CT disposti valgono come CT+ (conteggio orario di lavoro = 0), fatta riserva dei contenuti ai capoversi 5 e 6.

<sup>4</sup> La notifica deve avere luogo al massimo entro le ore 17:00 del giorno prima. Per i turni del primo mattino con entrata in servizio prima delle ore 04:00 si deve rispettare un termine di preavviso di almeno 11 ore.

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

<sup>6</sup> Per i casi di forza maggiore può essere disposta la sospensione dei turni (CT+) delle macchiniste e dei macchinisti, purché la notifica pervenga al dipendente prima che quest'ultimo abbia lasciato la propria abitazione.

Per casi di forza maggiore (che si verificano in Svizzera, Germania e Italia) si intende, ai sensi del capoverso 6:

- a. Catastrofi naturali;
- b. Interruzione totale sulla rete ferroviaria in seguito ad eventi e guasti;
- c. Mancata fornitura di energia elettrica (gestori della rete elettrica).

<sup>7</sup> Nella sequenza dei turni si possono in linea di principio assegnare 115 (ovvero 116) giorni liberi. I giorni CT risultanti dal calcolo dell'orario giornaliero medio possono essere assegnati come CT+ anche a breve termine mediante decisione congiunta. I giorni CT+ non vengono computati ai fini del raggiungimento dei giorni non lavorativi garantiti, come indicato nell'art. 61 del CCL.

<sup>8</sup> L'avviso viene dato dall'ufficio preposto. Senza conferma da parte del diretto interessato, l'ufficio preposto non risulta essere stato informato ai sensi del succitato art. (p. es. per telefono, conferma via SMS).

### **23 Forfait e supplementi di tempo / lavori accessori.**

<sup>1</sup> Per l'aggiornamento delle prescrizioni, la stesura di annunci di riparazione e di altri annunci, per l'update del software e lo svolgimento di altre attività fuori dell'orario di lavoro assegnato, viene concesso un tempo forfettario di 7 minuti per giorno lavorativo.

<sup>2</sup> La parte di lavoro accessorio può essere computata per un minimo di 30 minuti sui turni di meno di 360 minuti e va indicata specificamente nella tabella di servizio. Può essere assegnato soltanto sul luogo di lavoro e all'inizio del lavoro.

<sup>3</sup> L'orario di lavoro accessorio assegnato non dà diritto a indennità e non viene accreditato ai sensi dell'art. 12, cpv. 3, app. 3 (che disciplina il supplemento per lavoro notturno).

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

<sup>5</sup> I lavori accessori possono essere assegnati come turni interi nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione)

### **24 I tempi di viaggio**

<sup>1</sup> Per raggiungere il posto di lavoro: per i turni con un luogo di inizio del lavoro distante da quello di fine del lavoro, il tempo di viaggio medio si calcola basandosi sui binari di ricovero indicati nella tabella; i tempi di viaggio vanno registrati nel turno corrispondente. Vengono computati per il calcolo della durata massima di lavoro.

<sup>2</sup> Impieghi fuori del luogo di lavoro: i tempi di viaggio necessari sono registrati nel turno di lavoro.

<sup>3</sup> Solo in casi eccezionali e con la codecisione della macchinista o del macchinista possono essere assegnati rimpiazzi di turno nei depositi esterni (inizio del lavoro uguale alla fine). Se il collaboratore mette a disposizione un mezzo privato, vien risarcito per i chilometri effettivamente percorsi.

<sup>4</sup> L'impiego di tempo straordinario viene registrato nel turno di lavoro.

## **Appendice 4**

### **Regolamenti particolari in materia di durata del lavoro per i dipendenti con autonomia di orario di lavoro.**

#### **1 Base**

La presente appendice si basa sull'art. 67 del CCL.

#### **2 Campo di applicazione**

<sup>1</sup>Questa appendice riguarda i dipendenti che gestiscono autonomamente l'orario di lavoro.

#### **3 Prestazione lavorativa**

<sup>1</sup> La prestazione si può svolgere dal lunedì al venerdì, fra le ore 06:00 e le ore 20:00.

<sup>2</sup> Il lavoro facoltativo di sabato al posto di un altro giorno della settimana è possibile solo con consenso del diretto superiore. Non sarà corrisposta alcuna indennità.

<sup>3</sup> Al diretto superiore 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 5 ore va concessa una pausa di almeno 30 minuti da trascorrere fuori del posto di lavoro.

#### **5 Home office**

<sup>1</sup> E' possibile per qualche giorno lavorare ad un progetto da casa. Il genere e la quantità di lavoro da svolgere vanno precedentemente discussi e definiti chiaramente con il diretto superiore.

#### **6 Viaggi all'estero**

<sup>1</sup> Per i viaggi all'estero l'orario tra le ore 22:00 e le ore 06:00 è considerato di riposo.

#### **7 Valore limite**

<sup>1</sup> Nel periodo di conteggio vale come valore limite un saldo positivo di 150 ore oppure uno negativo di 40 ore.

<sup>2</sup> Il valore limite può essere superato soltanto con l'approvazione del superiore. Se il superamento è autorizzato, saranno stabilite contemporaneamente le misure atte a riportare, entro una determinata scadenza, la collaboratrice o il collaboratore al valore limite.

#### **8 Lavoro supplementare**

<sup>1</sup> È considerato lavoro supplementare solo quello assegnato per motivi aziendali.

#### **9 Giorni liberi**

<sup>1</sup> In caso di assenze dovute a malattia, infortunio, congedo di maternità, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, congedo di perfezionamento pagato in parte o totalmente, o in caso di sospensione o esonero dal servizio, i sabati, le domeniche e i giorni festivi che cadono nel periodo d'assenza contano come giorni liberi che si sono potuti prendere.

#### **10 Definizione dei giorni di ponte**

<sup>1</sup> Nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione), si possono stabilire ed assegnare i giorni di ponte ed i giorni liberi.

<sup>2</sup> I ponti dei quali si è usufruito vanno a carico del dipendente il quale li dovrà compensare con gli averi in tempo già maturati, gli averi di tempo supplementare o con giorni di ferie.

#### **11 Altre regolamentazioni sulla durata del lavoro**

<sup>1</sup> Regolamentazioni ulteriori sulla durata del lavoro o altri modelli di orario lavoro possono essere concordati nell'ambito della partecipazione aziendale (codecisione).

<sup>2</sup> Essi devono essere nel complesso equivalenti alle disposizioni contemplate in questa appendice.



## **Appendice 5**

### **Congedi**

#### **1 Base**

La presente appendice si basa sull'art. 68 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> Il congedo va accordato valutando adeguatamente se il momento e l'andamento dell'esercizio lo consentono.

#### **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 e ai fratelli e sorelle.

<sup>2</sup> La/il convivente è equiparato al/alla consorte, nei casi di assenze in conformità dell'app. 5, art. 5, lettere c.-f.

<sup>3</sup> I motivi del congedo elencati nell'app. 5, art. 5, lettere a., c.-f. valgono per analogia anche per le unioni registrate.

#### **4 Recupero del congedo**

<sup>1</sup> Il congedo che coincide con giorni liberi o giorni di vacanza viene recuperato solo se ciò viene esplicitamente menzionato. In tutti gli altri casi vale come tempo già goduto.

## 5 Congedo pagato

La SBB Cargo International AG accorda il congedo pagato nella misura di volta in volta citata:

Motivo del congedo	Entità	Recupero
a. Nozze (incluso il matrimonio civile e religioso) e nuovo matrimonio	3 giorni	sì
b. Nascita di un figlio (congedo di paternità)	5 giorni	entro un anno
c. Morte del coniuge, dei genitori o di figli	3 giorni	sì
d. Morte dei suoceri, di fratelli o sorelle, della cognata o del cognato, della nuora o del genero, dei nipoti o dei pronipoti	fino a 1 giorno	no
e. Morte dei nonni, dei bisnonni, della zia o dello zio, compresi quella del coniuge	fino a 1 giorno	no
f. Assenza dovuta a motivi familiari, come: – cure da prestare in seguito ad infortunio o malattia improvvisa; – assistenza al morente	fino a 5 giorni per ogni singolo caso	no
g. 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
h. Cambio di abitazione: _ per motivi privati _ per motivi professionali	1 giorno 2 giorni	sì sì
i. Colloqui con autorità (il congedo viene concesso solo nel caso di convocazione da parte dell'autorità, non quando la consultazione è avvenuta di propria iniziativa)  Esercizio di cariche pubbliche in generale	il tempo necessario fino a 15 giorni per anno solare	no no
j. Ricorrenza di lavoro per il 25° anno di lavoro per il 40° anno di lavoro	$\frac{1}{2}$ giornata 1 giorno	sì sì
k. Esonero dagli obblighi militari	fino a 1 giorno	no

## 6 Congedo retribuito come prestazione volontaria

La SBB Cargo International AG può concedere a discrezione del superiore un congedo pagato per le seguenti assenze dell'importo relativo:

Motivo del congedo	Entità	Recupero
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 convalidata dal questionario IPG.	fino a 5 giorni per anno solare	no
k. Corso per capo dei giovani tiratori, se convalidata dal questionario IPG.	fino a 3 giorni per anno solare	no
l. In caso di parto prematuro il congedo per maternità ha inizio alla scadenza prevista per il parto. Il periodo che intercorre tra il parto e la scadenza calcolata può essere accordato come congedo aggiuntivo parziale o completo.	al massimo 18 settimane	no

## 7 Attività che prevedono la consegna di schede di congedo

<sup>1</sup>Le istituzioni interessate possono acquisire presso la SBB Cargo International AG dietro compenso schede di congedo.

## 8 Congedo di maternità

<sup>1</sup>Alla collaboratrice spetta un congedo di maternità retribuito di 4 mesi.

<sup>2</sup>Se il grado d'occupazione è irregolare (salario orario) la retribuzione da corrispondere durante il congedo si conformerà alla media delle ore retribuite durante i 12 mesi prima dell'inizio del congedo.

<sup>3</sup>La collaboratrice può prendere su espressa volontà al massimo 2 mesi di congedo prima del parto; il congedo inizia il più tardi con la nascita.

<sup>4</sup>Se il bambino nasce morto dopo il 6° mese di gravidanza, la madre ha diritto a 2 mesi di congedo retribuito.

<sup>5</sup>Il diritto alle vacanze non viene ridotto a causa del congedo di maternità. Il diritto alle vacanze maturato durante il congedo non può essere compensato in denaro se il rapporto di lavoro viene sciolto senza il rientro al lavoro.

## 9 Congedo parentale

<sup>1</sup>Su richiesta del dipendente può essere concesso un congedo parentale non retribuito della durata massima di 3 mesi.

<sup>2</sup>Si prende di regola durante i primi 6 anni di vita del bambino.

## 10 Congedo di perfezionamento parzialmente o interamente retribuito

<sup>1</sup> La SBB Cargo International AG può accordare alla collaboratrice o al collaboratore congedi di perfezionamento retribuiti parzialmente o interamente.

<sup>2</sup> Il perfezionamento professionale deve avere un nesso diretto con l'ambito dei compiti assegnati al dipendente ed inoltre rispondere alle esigenze della pianificazione del personale.

### **11 Congedo non pagato**

<sup>1</sup> Il congedo non retribuito va concesso quando possibile purché le condizioni vigenti per il personale e la quantità di lavoro da prestare lo consentano, e se alla SBB Cargo International AG non ne deriva alcun svantaggio.

<sup>2</sup> Il congedo non deve di norma superare 1 anno; in condizioni particolari sono ammesse deroghe.

<sup>3</sup> Per i primi 30 giorni la SBB Cargo International AG versa i contributi che il datore di lavoro deve corrispondere alla PC; a partire dal 31° giorno sarà la persona alla quale è stato accordato il congedo ad assumersi l'onere di versare i contributi alla PC.

### **12 Congedo per lavoro extrascolastico con giovani**

<sup>1</sup> Il dipendente ha diritto fino al compimento del 30° anno d'età, ad un massimo di 5 giorni di congedo non retribuito durante l'anno civile per svolgere lavori che esulino dal campo prettamente scolastico.

<sup>2</sup> Il lavoro extrascolastico comprende attività direttive, di assistenza o di consulenza, prestate gratuitamente nell'ambito del lavoro con giovani presso 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 6

### Fasce salariali per profili professionali / Evoluzione dei salari.

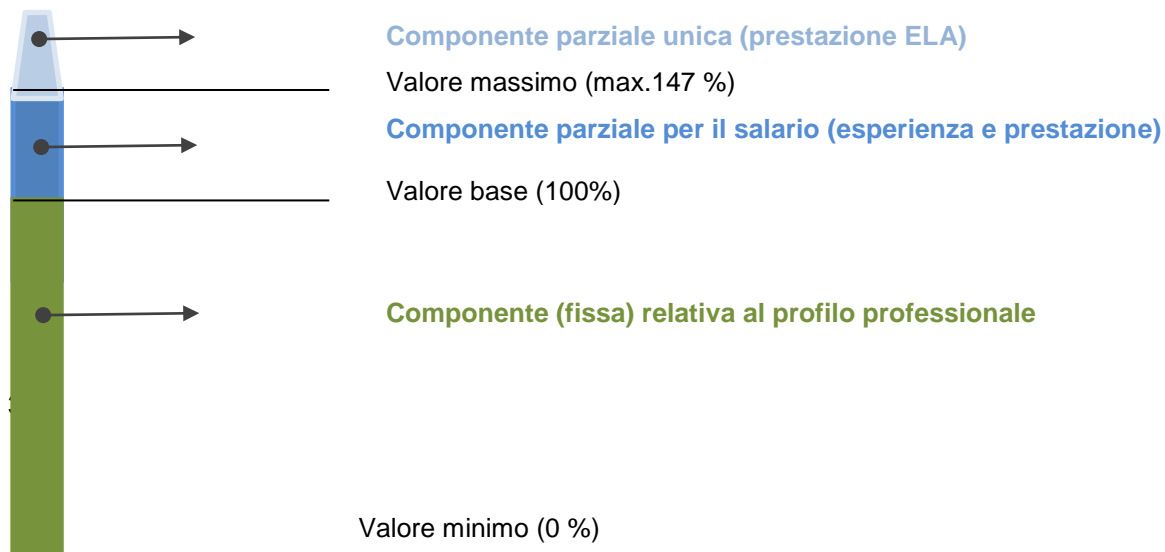
1

Base

<sup>1</sup>La presente appendice si basa sugli artt. 74 – 82 del CCL.

2

Definizione delle componenti salariali



3

Fasce salariali per profilo professionale

Profilo professionale	Valore base in CHF (in migliaia)	Valore massimo in CHF (in migliaia)
Disponente in formazione Cargo	50	60
I	58	84
II	60	87
III	69.5	102
IV	73	108
V	80	116
VI	85	121
VII	90	132

#### 4 Basi per l'evoluzione del salario individuale

<sup>1</sup> L'evoluzione del salario per prestazione ed esperienza si verifica nell'ambito di ogni singola fascia salariale.

<sup>2</sup> L'entità di un eventuale aumento salariale dipende dal profilo professionale dell'attuale livello retributivo all'interno della fascia (v. grafico), dal risultato della valutazione personale e dalla somma pattuita con le parti sociali per gli importi individuali che vengono distribuiti tra gli aventi diritto. Soltanto i dipendenti che nella valutazione salariale ricevono un 2, 3 o 4 (v. seg. tabella) ricevono un incremento di salario commisurato. 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
			1	2	3	4
10%	Fascia sLIIIariale	147%	0 Nessun requisito	2	2	2
30%		142%	0 Nessun requisito	3	3	3
60%		128%	0 Nessun requisito	4	4	4
	Valore base	100%	Rappresenta il valore base di una fascia salariale, salario minimo, senza disponente Cargo International -15%			

Unità di incremento

#### 5 Risultati della valutazione personale

<sup>1</sup>Se un dipendente riceve come valutazione personale un 3 (5 unità salariali aggiuntive) o un 4 (7 unità salariali aggiuntive), nell'ambito delle somme stanziare dall'azienda viene garantita una quota unica di prestazione (ELA). Tale componente non può essere superiore al 3% o al 5% della rispettiva fascia salariale (v. seg. tabella).

Valutazione personale del	Soddisfa parzialmente o non soddisfa le aspettative	Soddisfa pienamente le aspettative	Supera prevalentemente le aspettative	Supera significativamente le aspettative
	1	2	3	4
Unità di incremento salariale ELA	nessun requisito	nessun requisito	MAX 3% valore base fascia 5	MAX 5% valore base fascia 7

#### 6 Tetti delle fasce salariali

<sup>1</sup>I valori base e massimi delle fasce salariali vengono concordati con le parti che hanno sottoscritto il contratto e pubblicati annualmente nelle linee guida „Retribuzioni del personale“.

## **Appendice 7**

### **Indennità e rimborso spese.**

#### **1 Base**

<sup>1</sup> La presente appendice si basa sull'art. 93 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 abitazione, 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 pausa pranzo si deve calcolare il tempo effettivo, in ogni caso almeno 45 minuti.

<sup>4</sup> Per la colazione vengono rimborsate le spese effettive dietro presentazione del giustificativo di spesa.

<sup>5</sup> Il personale viaggiante riceve anziché il rimborso spese indicato ai capoversi 4 e 5, un'indennità giornaliera forfettaria di CHF 19,- per ogni turno di lavoro. L'importo viene dimezzato se il turno di lavoro è inferiore alle 5 ore.

<sup>6</sup> Per pernottamenti fuori sede vengono rimborsate dietro presentazione del giustificativo le spese effettive di pernottamento e di colazione in un alloggio di classe media.

<sup>7</sup> In casi ben motivati, in particolare nei viaggi all'estero, possono essere rimborsate le spese effettive se certificate da ricevute di pagamento.

<sup>8</sup> In casi motivati, in particolare per gli impieghi fuori sede di lunga durata possono essere concordati regolamenti speciali.

<sup>9</sup> Le disposizioni esecutive disciplinano i particolari.

#### **3 Cambio di abitazione per motivi professionali**

<sup>1</sup>Le spese di trasloco vengono rimborsate dalla SBB Cargo International 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 la SBB Cargo International può partecipare alle spese.

#### **4 Utilizzo di veicoli privati per viaggi di lavoro**

<sup>1</sup>L'indennità per i viaggi autorizzati ammonta a:

- a. automobile: 70 centesimi a chilometro;
- b. moto di grande e piccola cilindrata: 30 centesimi a km;
- c. ciclomotori (motorini): 20 centesimi a km.

#### **5 Spese taxi per il personale femminile**

<sup>1</sup> Alle collaboratrici che terminano il lavoro dopo le ore 22:00 che cominciano prima delle ore 05:00, e che per il tragitto casa-lavoro e viceversa non hanno a disposizione altro mezzo adeguato che il taxi, viene rimborsata la metà delle spese del taxi per un massimo di CHF 15.– per una singola corsa.

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

<sup>1</sup> Le spese supplementari comprendono tutte le spese che derivano direttamente da un incarico di lavoro, che non rientrano negli artt. precedenti. Si tratta di spese per l'utilizzo di mezzi di trasporto regionali, di taxi, tariffe ecc.

<sup>2</sup> Esse vengono rimborsate in base all'importo e dietro presentazione del relativo giustificativo.

## **Appendice 8**

### **Partecipazione aziendale / Commissione del personale.**

#### **1 Base**

La presente appendice si basa sull'art. 24 del CCL.

#### **2 Forme di partecipazione**

<sup>1</sup>Informazione: comprende il diritto della CoPe di essere informata tempestivamente ed in modo particolareggiato.

<sup>2</sup>Codiscussione: comprende il diritto della CoPe di essere ascoltata e consultata prima che la SBB Cargo International AG prenda una decisione. Qualora si discosti dalla proposta fatta dalla CoPe, la SBB Cargo International AG deve motivare la sua decisione.

<sup>3</sup>Codecisione: comprende il diritto della CoPe di partecipazione paritetica al processo decisionale.

<sup>4</sup>Autogestione: comprende il diritto della CoPe di svolgere autonomamente il proprio compito.

#### **3 Contenuti della partecipazione**

<sup>1</sup>I contenuti della partecipazione e la loro attribuzione alle forme di partecipazione sono stati raggruppati in una tabella nell'app. 8, all'art. 17.

<sup>2</sup>La tabella regola infine le competenze della CoPe.

#### **4 Commissione del personale**

<sup>1</sup>La partecipazione aziendale è esercitata dalla CoPe eletta dalle collaboratrici e dai collaboratori (autogestione).

<sup>2</sup>La commissione è composta da almeno tre membri.

<sup>3</sup>Ciascuna sede della SBB Cargo International AG ha diritto ad almeno una/un rappresentante nella CoPe.

<sup>4</sup>La SBB Cargo International AG finanzia la CoPe.

#### **5 Posizione della CoPe**

<sup>1</sup>I membri della CoPe sono protetti dalle discriminazioni, in particolare in sede di valutazione del personale e definizione della retribuzione salariale.

<sup>2</sup>La SBB Cargo International AG promuove la formazione continua dei membri CoPe (codecisione).

<sup>3</sup>Per la formazione continua riguardo all'attività nella CoPe, ai membri viene messo a disposizione il tempo necessario.

#### **6 Organizzazione del lavoro della CoPe**

<sup>1</sup>La CoPe rappresenta le collaboratrici ed i collaboratori che sottostanno al CCL.

<sup>2</sup>La CoPe elegge tra i propri membri un presidente e si dà un'organizzazione propria.

<sup>3</sup>La SBB Cargo International AG mette a disposizione le infrastrutture necessarie (codiscussione).

<sup>4</sup>La SBB Cargo International AG e la CoPe decidono ogni anno di comune accordo sulle dispense dal lavoro, fermo restando che a ciascun membro CoPe sono garantiti almeno tre giorni (codiscussione).

<sup>5</sup>Se la CoPe partecipa alle sedute, questo tempo (viaggi compresi) è considerato orario di lavoro.

#### **7 Commissioni speciali**

<sup>1</sup>La SBB Cargo International AG e la CoPe possono d'intesa istituire per determinati settori commissioni speciali fisse o a progetto (codiscussione).

#### **8 Diritto di voto**

<sup>1</sup>Hanno diritto di voto tutte le collaboratrici ed i collaboratori che sottostanno al CCL.

<sup>2</sup>Possono essere eletti tutti i collaboratori che:

- a. hanno un grado di occupazione del 50% o più, che hanno concluso un eventuale



periodo di prova e hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## **9 Proposte di candidati**

<sup>1</sup>I candidati possono essere proposti dai dipendenti e dalle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.

<sup>2</sup>Le proposte dei dipendenti devono essere confermate per iscritto da almeno il 10% degli aventi diritto di voto per sede.

## **10 Metodo di voto**

<sup>1</sup>Se la lista elettorale della corrispondente sede non riporta un numero di candidate e candidati maggiore a quello dei seggi da assegnare, le candidate e i candidati proposti vengono confermati per elezione tacita.

<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.

## **11 Durata del mandato**

<sup>1</sup>La durata del mandato corrisponde a quella del CCL, tuttavia mai superiore a 4 anni.

<sup>2</sup>I membri della CoPe possono essere rieletti.

## **12 Organizzazione delle elezioni**

<sup>1</sup>La SBB Cargo International AG prepara le elezioni e si incarica del relativo svolgimento.

<sup>2</sup>Per il conteggio dei voti viene istituita una commissione composta da una/un rappresentante di SBB Cargo International AG e da una/un rappresentante per ciascuna delle parti contrattuali.

<sup>3</sup>Viene redatto un protocollo.

## **13 Ricorso contro le elezioni**

<sup>1</sup>Chi ha il diritto di voto può fare ricorso entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato delle elezioni.

<sup>2</sup>Il ricorso deve essere presentato in forma scritta e deve essere motivato. Vi si possono esprimere critiche riguardanti la violazione d'importanti norme riguardanti l'esercizio del diritto di voto, l'eleggibilità, o pertinenti alla procedura di voto.

<sup>3</sup>Il ricorso viene presentato ad una commissione composta da una/un rappresentante di SBB Cargo International AG e una/un rappresentante per ciascuna delle altre parti contrattuali, che non abbiano partecipato al conteggio dei voti secondo l'art. 12. La commissione decide in merito al ricorso.

## **14 Obbligo di informare**

<sup>1</sup>La SBB Cargo International AG informa regolarmente le sue collaboratrici ed i suoi collaboratori su obiettivi, prospettive e cambiamenti all'interno della SBB Cargo International AG.

<sup>2</sup>La CoPe informa regolarmente il personale in merito all'attività svolta.

<sup>3</sup>Gli incontri informativi si svolgono d'intesa con la direzione della SBB Cargo International AG durante l'orario di lavoro.

## **15 Obbligo di riservatezza**

<sup>1</sup>Le/i rappresentanti della SBB Cargo International AG ed i membri della CoPe sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza soprattutto quando:

- a. ciò venga esplicitamente richiesto da una delle due parti per interesse legittimo;
- b. si tratti di una questione privata riguardante una collaboratrice od un collaboratore.

<sup>2</sup>L'obbligo di mantenere il segreto permane anche dopo l'uscita dalla CoPe.

<sup>3</sup>La SBB Cargo International AG e le CoPe si accordano su eventuali comunicati da diramare riguardo alle sedute.

## **16 Verbale**

<sup>1</sup>La CoPe redige il verbale delle sedute e lo mette a disposizione della SBB Cargo International AG e delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.

Tabella dei contenuti della partecipazione aziendale

**Info = Informazione**  
**CO = Codecisione**

**CON = (Consultazione)**  
**AG = Autogestione**

**Indice generale**

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Obiettivi e prospettive di SBB Cargo International AG riorganizzazioni nell'impresa.	X				5

**Prestazioni in caso di trasferimento**

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Cambio di abitazione e di luogo di lavoro in caso di trasferimento		X			2 e 3 (App.9)

**Durata del lavoro**

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Modelli di orario di lavoro			X		50
Riporto: diritti			X		51 cpv.3
Distribuzione pause			X		6 (app.2)
Intervalli tra giorni di riposo			X		11 (app.2)
Godimento dei giorni di riposo e di compensazione			X		12 (app.2)
Riduzione dei turni di riposo			X		17(app.2) e 18 (app.3)
Distribuzione pause			X		7 (app.3)
Durata prestabilita per ciascun turno			X		9 (app.3)
Durata del turno di lavoro			X		11 (app.3)
Lavoro notturno e turni di notte			X		12 cpv. 3 e 4 (app.3)
Intervalli tra giorni di riposo			X		13 (app.3)
Godimento dei giorni di riposo e di compensazione			X		14 (app.3)
Turni di riposo fuori sede			X		19 (app.3)
Distribuzione delle fasce orarie		X			20.1, cpv. 2 (app.3)
Durata lavori accessori			X		23 (app.3)
Definizione dei giorni di ponte		X			10 (app.4)
Altre regolamentazioni sulla durata del lavoro			X		11 (app.4)

**Indennità**

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Scelta dei nove giorni festivi durante i quali si ha diritto all'indennità di lavoro domenicale			X		89

### Sviluppo del personale

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Valutazione del personale		X			6
Adeguamenti e definizione dei profili professionali		X			X (app. 6)

### Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Sicurezza sul lavoro e protezione della salute		X			103
Gestione delle presenze		X			96

### Socialità

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Abbigliamento protettivo			X		103

### Parità tra donna e uomo

Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Pari opportunità tra donna e uomo		X			4 (app. 1)

Partecipazione aziendale Contenuti	Info	CON	CO	AG	Art. CCL / Appendice
Costituzione della CoPe				X	4 (app.8)
Altre dispense dal lavoro della CoPe			X		6 (app.8)
Ripartizione delle dispense dal lavoro				X	6 (app.8)
Sedute straordinarie				X	6 (app.8)
Istituzione di commissioni speciali			X		7 (app.8)
Posizione della CoPe (formazione continua della CoPe)			X		5 cpv. 3 (app.8)

## **Appendice 9**

### **Regolamenti particolari su licenziamenti e trasferimenti per ragioni economiche e aziendali.**

#### **1 Trasferimento per motivi particolari**

<sup>1</sup> Il dipendente può essere trasferito o assegnato ad altra attività per ragioni organizzative, di salute o aziendali. Per il resto si applica l'art. 133.

<sup>2</sup> L'assegnazione ad altre attività deve corrispondere alle qualifiche e alle inclinazioni del dipendente. La scelta deve essere accettabile e ragionevole per il dipendente.

<sup>3</sup> I trasferimenti per ragioni organizzative e aziendali vanno comunicati con un preavviso minimo di tre mesi.

Nei casi di trasferimenti in altre regioni linguistiche, la partecipazione a corsi di lingue viene sostenuta attivamente. La SBB Cargo International AG si assume i costi.

#### **2 Cambio del luogo di abitazione o del luogo lavoro 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 per massimo un anno di adeguamenti degli orari normali di lavoro fino al cambio di abitazione.

<sup>3</sup> Fino all'avvenuto cambio di abitazione, per la durata massima di un anno, la metà del tempo impiegato in più per raggiungere il posto di lavoro viene computata come supplemento di tempo.

<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, la SBB Cargo International AG si fa carico per un anno dell'affitto meno caro.

<sup>5</sup> Fino all'avvenuto cambio di abitazione e per la durata massima di un anno viene conteggiata mezza indennità pasto per un pasto principale consumato sul nuovo posto di lavoro se i seguenti requisiti sono stati rispettati:

– i pasti non si possono più consumare a casa propria o al solito posto di ristorazione;

– sul posto 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.

#### **3 Prestazioni in caso di licenziamento per motivi aziendali o economici**

<sup>1</sup> In questi casi si fa riferimento all'art. 130 del CCL.

##### **3.1 Termini di licenziamento**

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 134 del CCL il termine regolare di preavviso è di tre mesi.

##### **3.2 Dispensa dal lavoro**

<sup>1</sup> In osservanza all'obbligo di lealtà, entro un mese dalla comunicazione del licenziamento il dipendente viene dispensato a salario pieno dal lavoro per consentirgli di cercare una nuova occupazione. Durante questo periodo di dispensa dal lavoro, vengono adempite tutte le spettanze relative agli averi in tempo e giorni di ferie non goduti.

##### **3.3 Indennità di uscita**

<sup>1</sup> Con il consenso del dipendente, in luogo delle prestazioni di cui agli artt. 3.4 e/o 3.5 può essere contrattata un'indennità di uscita.

##### **3.4 Proroga del termine di licenziamento**

<sup>1</sup> Il termine di licenziamento viene prorogato a salario pieno, da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 9, in ogni caso non oltre l'insediamento nel nuovo posto di lavoro.

##### **3.5 Misure di accompagnamento**

<sup>1</sup> Per l'outplacement presso un'agenzia di collocamento esterna o per prestazioni dell'ufficio di collocamento della SBB viene pagato un importo massimo di CHF 20.000.-.

##### **3.6 Obbligo di candidatura**

<sup>1</sup> In caso di proroga dei termini di licenziamento ai sensi dell'art. 3.4, la collaboratrice o il collaboratore devono presentare al RU allo scadere del termine ordinario e successivamente con scadenza a fine

mese, la documentazione scritta del loro impegno attivo nella ricerca di una nuova occupazione.

<sup>2</sup> Se la documentazione è insufficiente, può essere decisa una riduzione della proroga di 6 mesi massimo. L'insufficienza della documentazione e le eventuali sanzioni vengono esaminate e decise nei singoli casi da una commissione in rappresentanza delle parti sociali.

### **3.7 Commissione**

<sup>1</sup>La commissione è composta da due rappresentanti dei dipendenti e due del datore di lavoro. La commissione deve riunirsi su richiesta del datore di lavoro. La commissione giudica se, in presenza di documentazione insufficiente dell'attività di candidatura ad una nuova occupazione, debbano essere comminate in via eccezionale delle sanzioni. Per chiarire le circostanze, la commissione può convocare 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 la proroga dei termini di licenziamento di un mese per ogni documentazione mancante o insufficiente.

<sup>2</sup>Le prestazioni di cui agli artt. 3.3 o 3.4 e 3.5 devono essere definite in un accordo individuale di uscita in forma scritta.

<sup>3</sup>In base all'art. 124 del Contratto Collettivo di Lavoro della SBB Cargo International AG, le prestazioni di cui all'art. 130, cpv. 3 vanno corrisposte anche al dipendente che per motivi di salute non sia più in grado di esercitare la propria attività presso la SBB Cargo International AG e per il quale non è possibile una ricollocazione all' interno dell'azienda.

# Indice delle parole chiave.

## parola chiave

## articolo

### A

Accettazione di regali	34
Adeguamento salariale	78
Allontanamento dal posto di lavoro	app. 1, art. 13
Arruolamento	120
Assegnazione del lavoro	43
Assenze	46, 49, 64, 72, 81, 83, 117
	app. 2, art. 18, 21
	app. 4, art. 9
	app. 5, art. 3, 5, 6
	app. 3, art. 13
	app. 4, art. 9
Assenze per motivi personali	47
Assicurazione contro gli infortuni	111-114
Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	111
Aumento salariale	78, 80, 94;
	app. 6, artt. 4, 5
Autogestione	2, 4;
	app. 8, art. 2
Autonomia di orario di lavoro	67;
	app. 4, art. 2
Averi in tempo	52, 53, 56, 57, 59;
	app. 4, art. 10; app. 9, art. 3.2

### B

Base giuridica del CCL	1
Beni immateriali	28

### C

Calcolo del salario	95
Cambio del luogo di abitazione	app. 9, art. 2
Cambio di domicilio	app. 5, art. 5
Cariche pubbliche	25
Cassa pensioni	19, 82
Cause di disdetta	133
Cessazione del rapporto di lavoro	33, 53, 59, 71, 128-137
Collaborazione tra le parti contraenti	5
Commissione del personal (CoPe)	129, 142; app. 8
Commissione di conciliazione	12-16, 145
Compensazione del lavoro supplementare	57-59
Comportamento	31-37, 75, 102, 129, 133
Comportamento insoddisfacente	37
Congedo	8, 25, 38-55, 64, 68-73, 81, 119;
	app. 5, artt. 1-12
Congedo parentale	app. 5, art. 9
Congedo di paternità	app. 5, art. 5b.

Congedo di perfezionamento professionale	64; app. 4, art. 9
Congedo retribuito	25; app. 5, art. 5, 6, 10
Congedo non retribuito	app. 5, art. 11
Consegna del lavoro	app. 2, art. 8; app. 8, art. 4
Consultazione	app. 1, art. 4; app. 3, artt. 20.1, 21; app. 8, artt. 2, 6, 7, 17
Contenuti di partecipazione	app. 8, art. 3
Contratto di lavoro	19, 21, 34, 133, 145; app. 1, art. 10 app. 9, artt. 3, 7
Contribuzione alle spese di esecuzione	8, 19, 145
Convenzione salariale	77
<b>D</b>	
Design	28, 29
Design occasionali	28, 29
Diritto alle ferie	68, 69, 71
Diritti della CoPe	app. 8
Disdetta del CCL	144
Disdetta nulla	135
Disdetta regolare	129, 133, 137 app. 9, art. 3
Disdetta senza preavviso	136
Disposizioni esecutive	81, 84, 86, 87, 90, 91, 94, 142; app. 1, art. 2.2; app. 7, art. 2.10
Disposizioni di diritto delle obbligazioni	1-17
Disposizioni normative	18-30
Distacco	94
Donazioni	34
Durata del lavoro	38, 39, 41, 44, 56, 63-67, 69, 71, 72, 116; app. 2, artt. 3, 5, 7, 10; app. 3, artt. 3, 7, 9, 11, 20.1, 24; app. 4, art. 11; app. 8, art. 17
Durata lavoro annuo	39, 43
Durata del lavoro giornaliero	41, 46, 56, 69
Durata del rapporto di lavoro	19, 63, 71
<b>E</b>	
Elezione della CoPe	app. 8
Esonero	64, 72; app. 4, art. 9
Evoluzione del salario	78; app. 6, artt. 1-6
<b>F</b>	
Fascia salariale	76, 77, 80; app. 6, artt. 2, 4
Ferie, indennità	69, 83

Formazione continua dei membri della CoPe	app. 8, art. 5
Formazione interna all'azienda	48
Forme di partecipazione	app. 8, artt. 2, 3

## G

Garanzie salariali	60, 97
Giorni di compensazione	40, 42, 45, 61-64; app. 2, artt. 12, 14; app. 3, artt. 14, 16
Giorni di lavoro	39, 40
Giorni liberi	68; app. 2, art. 19 app. 3, artt. 21, 22 app. 4, artt. 9, 10
Giorni di riposo	40, 42, 61, 63, 64, 81; app. 2, artt. 11-14; app. 3, artt. 13-16
Gravidanza	115-119 app. 5, art. 8

## I

Impiego	19, 23, 76, 87, 97, 133
Indennità	60, 69, 77, 82, 83-92, 94, 96, 109, 114, 120, 130; app. 4, art. 3; app. 7, art. 2, 4
Indennità commutate in tempo	92
Indennità di ferie	69, 83
Indennità di lavoro domenicale	89; app. 8, art. 17
Indennità di lavoro notturno	88
Indennità di uscita	130; app. 9, art. 3.3
Indennità regionale	82, 84, 94, 96; app. 9, art. 2
Informazione	5, 19, 106; app. 1, artt. 4, 7; app. 8, artt. 2, 14, 17
Infortunio	46, 64, 71-73, 81, 83, 103, 104-107, 109- 114, 121; app. 2, art. 17 app. 4, art. 9
Intervalli tra due giorni di riposo	app. 2, art. 11; app. 8, art. 17
Invenzione	28, 29
Invenzioni occasionali	28, 29
IPG	121

## L

Lavoro con giovani	app. 5, art. 12
Lavoro supplementare	56-60; app. 4, artt. 8-10



Libertà di associazione	4
Limite minimo di ore lavorative	44, 48; app. 2, artt. 19, 22 76-78, 80
Livello di funzione	3, 19, 21, 45, 48, 84, 89
Luogo di lavoro	app. 2, artt. 5, 8 app. 3, artt. 6, 23, 24 app. 7, artt. 2, 5 app. 8, art. 17 app. 9, art. 2

## M

Malattia	46, 64, 71-73, 81, 83, 103, 104-108, 109-110, 113; app. 2, art. 17; app. 4, art. 9; app. 5, art. 5
Maternità	65, 71, 115-119; app. 1, art. 2; app. 4, art. 9; app. 5, art. 8
Mobbing	22
Modelli di orario di lavoro	50; app. 4, art. 11; app. 5, art. 17
Molestie sessuali e sessiste	8-13
Morte	112-114, 128; app. 5, art. 5

## N

Natura giuridica delle appendici	141
Natura giuridica del rapporto di lavoro	18

## O

Obbligo di contributo alla Cassa pensioni	82
Obbligo di lealtà	31; app. 9, art. 3.2
Obbligo di pace sociale	6
Obbligo di riservatezza	33, 106; app. 1, art. 7; app. 8, art. 152
Obblighi della CoPe	app. 8
Occupazioni accessorie	26
Orario di lavoro	39, 41, 44, 45, 48, 50, 56, 88, 89, 109; app. 2, artt. 5, 7, 18, 19; app. 3, artt. 3, 4, 7, 8, 20.2, 21, 22, 23; app. 4, art. 6
Orario di lavoro giornaliero	39, 52, 117; app. 2, art. 19; app. 3, art. 22
Ore di viaggio	45, 48

## P

Pagamento continuato del salario	107, 109, 121
Parità	23, 138; app. 1, artt. 1-5; app. 8, art. 17
Partecipazione	23, 24, 50, 89, 90, 102, 103, 125; app. 2, artt. 6, 11, 12, 17; app. 3, art. 7, 11-14, 20.1, 23; app. 4, artt. 10, 11; app. 8, art. 17; app. 9, art. 2
Partecipazione aziendale	24, 103; app. 8, art. 4
Pause	45, 88; app. 2, art. 3-6, 9; app. 3, artt. 3, 5-8, 10; app. 4, art. 4
Pena convenzionale	11
Periodo di conteggio	41, 54, 55, 57; app. 3, art. 20.2; app. 4, art. 7
Periodo di prova	20, 110, 133, 134; app. 8, art. 8
Premi	77, 91, 111
Prescrizione	140
Prestazioni malattia ed infortunio	109, 110
Prestazioni volontarie	123
Previdenza professionale	19, 111-114
Procedura arbitrale	6, 10-17
Programmi di formazione (sindacato)	49; app. 5, art. 6
Protezione della salute	103, 105-119; app. 8, art. 17

## Q

Quota unica di prestazione	79; app. 6, art. 5 app. 9, artt. 2, 4
----------------------------	---

## R

Rapporto di lavoro	18, 28, 33, 37, 53, 59, 63, 71, 87, 108-110, 114, 121, 122, 128, 131, 136, 139, 140; app. 8, art. 8
Rapporti tra le parti contraenti	2
Recupero ferie	app. 8, art. 17
Regali	34
Responsabilità	31-37
Responsabilità per danno	35
Responsabilità perseguibili per legge	6
Richiamo con ammonimento	131, 132, 136
Ricompense	91
Riduzione	64, 72; app. 8, art. 17
Rimborso spese	83, 93; app. 7, artt. 1-6
Riparto giorni di compensazione	62; app. 2, artt. 12-14;

Ristorazione del personale	app. 8, art. 17 126
<b>S</b>	
Salario	7, 79, 82, 94, 96; app. 9
Salario, evoluzione	78; app. 6, art. 1-6
Salario orario	60,81; app. 5, art. 8
Saldo negativo	55, 58; app. 4, art. 7
Schede di congedo	49; app. 5, art. 7
Segreto aziendale	32
Servizi di prevenzione e sicurezza	103
Sicurezza sul lavoro	103; app. 8, art. 17
Sospensione cautelare	app. 2, 3
Sospensione dal lavoro	46, 64, 72; app. 4, art. 9
Spese taxi per il personale femminile	app. 7, art. 5
Spettanze retributive dopo morte	114
Supplemento di tempo (orario)	44, 45,48, 88-90; app. 2, artt. 5, 18 app. 3, artt. 2, 6, 7, 9, 21, 23
Supplemento turno di notte	45; app. 3, art. 23
Sviluppo del personale	23, 98-102
<b>T</b>	
Tempi di attesa	app. 2, art. 3; app. 3, art. 3
Termini di disdetta	129, 130, 134, 137, 138, 143; app. 7, art. 3; app. 9, art. 3
Trasferimento	app. 7, art. 3; app. 8; app. 9, artt. 1-2
Trattativa salariale	7, 10, 16
Tribunale	7, 9, 10, 13-17, 79, 81, 86, 88-91, 109, 120; app. 4, artt. 3, 17
Tribunale arbitrale	7, 9-11, 13, 14, 16, 17
Turno di lavoro	app. 2, artt. 9, 10, 16; app. 3, artt. 7, 10, 11, 18; app. 8, art. 17
Turno di notte in maternità	118
Turno di riposo	app. 2, artt. 16-19
Turni	62, 65; app. 2, artt. 1-19; app. 3, artt. 3, 9, 11-12, 20-24
Tutela dei dati	22
Tutela della personalità	22
<b>V</b>	
Valore base	76, 79;

	app. 6, artt. 2-5
Valore massimo (salario)	76, 78, 80; app. 6, artt. 2, 3
Valori limite	55
Valutazione del personale	7, 74, 78, 79, 102; app. 6, artt. 4-5; app. 8, art. 5
Viaggi all'estero	app. 4, art. 6
Violazione obblighi contrattuali	37
Vuoto contrattuale	145

**SBB Cargo International AG**  
**Personal**  
**Riggenbachstrasse 6**  
**CH-4600 Olten**

**Mai 2012**