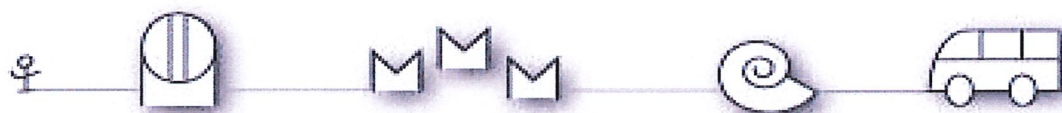


# Contratto collettivo di lavoro

## Bus CH - Sezione Ticino



e

**transfar**  
Il tuo sindacato

organizzazione  
cristiano-sociale  
ticinese

**OCS**

**syndicom**  
GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION  
SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION  
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE  
SINDICAT DALS MEDIAS E DALLA COMUNICAZIUN

*Edizione 2026*

## Sommario

1. Scopo .....	2
2. Campo di applicazione.....	2
2.1 Aziendale .....	2
2.2 Personale.....	2
2.3 Collaboratori non sottoposti.....	2
3. Condizioni d'impiego .....	2
3.1 Tempo di lavoro settimanale.....	2
3.2 Assunzione e Disdetta.....	3
3.2.1 Periodo di prova, assunzione.....	3
3.2.2 Disdetta.....	3
3.2.3 Protezione della disdetta .....	3
3.2.4 Forma e motivi della disdetta .....	4
3.2.5 Accordo di fine rapporto d'impiego.....	4
3.2.6 Mancato inizio o abbandono ingiustificato del lavoro .....	4
3.3 Diritto alle vacanze .....	4
3.4 Salario .....	4
3.4.1 Principio.....	4
3.4.2 Salari minimi.....	4
3.4.3 Salari medi .....	4
3.4.4 Progressione salariale .....	5
3.5 Assunzione con salario orario.....	5
3.6 Congedo e assenze .....	5
3.6.1 Congedo maternità .....	5
3.6.2 Congedo dell'altro genitore / congedo di adozione .....	6
3.6.3 Assenze retribuite .....	6
3.7 Premio fedeltà .....	7
3.8 Supplementi salariali e di tempo in caso di lavoro notturno e domenicale.....	7
3.8.1 Supplementi salariali .....	8
3.8.2 Supplementi di tempo.....	8
3.9 Lavoro straordinario e compensazione dello stesso.....	8
3.10 Indennità per deroghe all'organizzazione del servizio in conformità alla LDL ovvero alla OLDL.....	8
3.11 Prolungamento dei turni di servizio (art. 15 cpv. 2 OLDL).....	8
3.12 Riduzione del turno di riposo (art. 18 cpv. 2 OLDL) .....	8
3.13 Pause e interruzioni del lavoro.....	9
3.14 Versamento continuato del salario in caso di malattia e infortunio .....	9
3.15 Versamento continuato del salario in caso di servizio militare, servizio della protezione civile o servizio civile.....	10
3.16 Prestazioni in caso di decesso .....	10
3.17 Luoghi di servizio .....	10
3.18 Indumenti da lavoro .....	10
3.19 Disposizioni di legge.....	10
4. Condizioni finali.....	11
4.1 Clausola di pace sociale.....	11
4.2 Risoluzione delle divergenze d'opinione .....	11
4.2 Diritti acquisiti .....	11
4.3 Durata del CCL.....	11
4.4 Contributo alle spese d'esecuzione.....	11

## **1. Scopo**

Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è stipulato allo scopo di:

- favorire la collaborazione tra il datore di lavoro e i collaboratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- realizzare rapporti di collaborazione tra le parti sociali, salvaguardando la pace sociale.
- ricercare, discutere e promuovere interessi comuni delle aziende e degli addetti del settore nei confronti delle Autorità e dell'opinione pubblica

Punto di riferimento per ogni questione rimane il documento 15.09.2021, con le modifiche apportate nel corso dell'anno 2025. Accordo concernente gli Standard minimi nelle condizioni di impiego per gli Imprenditori di AutoPostale (IA).

Per quanto non previsto da questo CCL valgono le disposizioni della legislazione federale e cantonale in materia di diritto del lavoro.

## **2. Campo di applicazione**

### **2.1 Aziendale**

Il presente CCL ha validità per le aziende aderenti a BUS CH Sezione Ticino.

### **2.2 Personale**

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica a tutto il personale conducente delle imprese citate nel punto 2.1.

### **2.3 Collaboratori non sottoposti**

- a) Il titolare dell'azienda ed i suoi familiari, come da art. 4, cpv I LL;
- b) I quadri dirigenti;

I termini utilizzati nel presente contratto collettivo di lavoro valgono per tutti i generi.

## **3. Condizioni d'impiego**

### **3.1 Tempo di lavoro settimanale**

<sup>1</sup>Il normale tempo di lavoro settimanale medio del personale occupato al 100% è di 41 ore.

<sup>2</sup>In linea di massima i collaboratori forniscono tale prestazione lavorativa per 42 ore la settimana. Il tempo di lavoro aggiuntivo viene compensato con una settimana per ogni anno civile.

<sup>3</sup>Fatte salve eventuali future modifiche delle disposizioni della LDL, OLR o LL sulla durata massima del tempo di lavoro.

## 3.2 Assunzione e Disdetta

### 3.2.1 Periodo di prova, assunzione

<sup>1</sup>Il primo mese è considerato tempo di prova. Il periodo di prova può essere prolungato fino a 3 mesi con accordo scritto.

<sup>2</sup>Trascorso il periodo di prova, il contratto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato, salvo diversa pattuizione individuale scritta.

<sup>3</sup>Il datore di lavoro conferma l'assunzione inserendo il lavoratore nella categoria corrispondente ai suoi requisiti e qualifiche professionali e definendo la data precisa di entrata in servizio.

### 3.2.2 Disdetta

Il rapporto di lavoro può essere disdetto:

- a) durante il tempo di prova:
  - per la fine di una settimana con preavviso di una settimana.
- b) dopo il periodo di prova:
  - per la fine di un mese con preavviso di un mese, nel primo anno di servizio;
  - per la fine di un mese con preavviso di due mesi, dal 2° al 9° anno di servizio;
  - per la fine di un mese con preavviso di tre mesi, a partire dal 10° anno di servizio.
- c) dopo il compimento del 55° anno di età i termini di disdetta sono i seguenti:
  - nel 1° anno di servizio 1 mese;
  - dal secondo al quinto anno di servizio 2 mesi
  - dal sesto al nono anno di servizio 3 mesi;
  - dal decimo anno di servizio 4 mesi.

### 3.2.3 Protezione della disdetta

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c) durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice;
- d) allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

### 3.2.4 Forma e motivi della disdetta

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese. Quando la notifica della disdetta giunge tardivamente al suo destinatario, il termine è prorogato alla scadenza successiva.

La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per scritto.

### 3.2.5 Accordo di fine rapporto d'impiego

Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È considerata causa grave, in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere, da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto

### 3.2.6 Mancato inizio o abbandono ingiustificato del lavoro

Se il lavoratore senza una causa grave non inizia il lavoro o abbandona senza preavviso il posto di lavoro, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.

Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.

Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o abbandono dell'impiego sotto pena di perenzione. Sono riservate pretese suppletive nel caso di disdetta per servizio militare o di protezione civile.

## 3.3 Diritto alle vacanze

Il diritto alle vacanze dei collaboratori / delle collaboratrici, in un anno civile, è regolato come segue:

- fino all'anno civile, compreso, nel quale viene compiuto il 59° anno di età: 5 settimane
- dall'anno civile, nel quale viene compiuto il 60° anno di età: 6 settimane

## 3.4 Salario

### 3.4.1 Principio

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare le disposizioni salariali secondo gli art. 3.4.2 e segg. per il salario minimo. Sono fatte salve disposizioni salariali di diverso tenore previste dai CCL quadro cantonali in vigore.

### 3.4.2 Salari minimi

I salari minimi sono stabiliti nell'appendice I.

### 3.4.3 Salari medi

Per garantire i livelli salariali che devono essere rispettati dal datore di lavoro nel servizio di guida, il salario medio del personale conducente viene definito una volta all'anno ovvero a partire dalla data di validità del contratto tra AutoPostale e gli IA. I salari medi devono corrispondere ai rapporti di lavoro usuali per il luogo, il settore e la professione. Devono essere rispettati come minimo i salari medi conformemente alle disposizioni dei CCL quadro cantonali e i salari medi del luogo presso AutoPostale.

### 3.4.4 Progressione salariale

<sup>1</sup> I datori di lavoro devono attuare progressioni salariali annuali per lo meno dell'entità del monte salari messo a disposizione da AutoPostale.

<sup>2</sup> I salari minimi annui vengono aumentati nella stessa misura delle progressioni salariali annuali di cui al cpv 1.

<sup>3</sup> Le progressioni salariali di cui ai cpvv 1 e 2 sono attuate a partire dalla data di validità del contratto tra AutoPostale e l'IA ovvero, di norma, con il cambio di orario di dicembre.

### 3.5 Assunzione con salario orario

<sup>1</sup> In linea di massima, i conducenti retribuiti con salario orario hanno diritto alle stesse prestazioni dei conducenti con salario mensile.

<sup>2</sup> Il salario annuo determinante per i conducenti con salario orario viene stabilito sulla base degli stessi principi validi per i conducenti con salario mensile.

<sup>3</sup> Fondamentalmente i conducenti con impieghi regolari devono essere assunti come conducenti a tempo parziale con salario mensile.

<sup>4</sup> In caso di impieghi temporanei o molto irregolari i conducenti possono essere impiegati con salario orario. I conducenti retribuiti con salario orario hanno diritto a un'indennità per le vacanze pari:

- al 10,64% in caso di diritto a 5 settimane di ferie;
- al 13,04% in caso di diritto a 6 settimane di ferie;

<sup>5</sup> I conducenti retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento per lavoro nei giorni festivi del 4,4%.

<sup>6</sup> I conducenti retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento salariale del 2,5%. Tale supplemento salariale viene erogato in sostituzione del versamento del salario in caso di incapacità lavorativa. Per gli incarichi di più di tre mesi in materia di versamento continuato del salario si applicano le disposizioni di legge (scala di Berna).

<sup>7</sup> Il salario orario si compone come segue:

Salario orario di base lordo (esempio – salario fittizio)	CHF 35.00
+ indennità per le vacanze (per 5 settimane = 10.64% sul salario orario di base)	+ CHF 3.72
+ supplemento per lavoro nei giorni festivi (per 9 giorni = 4,4% sul salario orario di base)	+ CHF 1.54
+ supplemento salariale del 2,5% sul salario orario di base anziché versamento continuato del salario in caso di incapacità al lavoro	+ CHF 0.86
Totale salario orario	= CHF 41.12

### 3.6 Congedo e assenze

#### 3.6.1 Congedo maternità

<sup>1</sup> Le collaboratrici hanno diritto al congedo maternità retribuito di 18 settimane. Il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante alla persona in formazione durante il congedo.

<sup>2</sup> Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano al datore di lavoro.

<sup>3</sup> Le collaboratrici hanno inoltre diritto a un congedo non retribuito di sei settimane. Il congedo non retribuito va preso nell'arco del primo anno dalla nascita del bambino.

### 3.6.2 Congedo dell'altro genitore / congedo di adozione

<sup>1</sup>I collaboratori hanno diritto al congedo retribuito di quattro settimane nonché a un congedo non retribuito di quattro settimane. Due delle settimane del congedo paternità retribuito vanno prese nell'arco di sei mesi dalla nascita del bambino, in modo che possa essere richiesta l'indennità IPG. Le restanti due settimane, così come il congedo non retribuito vanno presi nell'arco del primo anno successivo alla nascita / all'adozione. L'indennità per la perdita di guadagno secondo l'IPG spetta al datore di lavoro.

Ai collaboratori aventi diritto in base alla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno sarà concesso un congedo di adozione di quattro settimane. Inoltre, sussiste il diritto a un congedo di adozione non retribuito di quattro settimane. Il congedo di adozione retribuito e quello non retribuito devono essere fruiti nell'arco del primo anno successivo all'adozione. Hanno diritto a un congedo di adozione i collaboratori che adottano un bambino di età inferiore a quattro anni. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spetta al datore di lavoro.

<sup>2</sup> Qualora entrambi i genitori beneficino di un rapporto di lavoro con il datore di lavoro, in caso di adozione entrambi hanno diritto ai congedi ai sensi del cpv. I.

### 3.6.3 Assenze retribuite

I collaboratori, in occasione di determinati eventi, hanno diritto a tempo libero retribuito secondo il seguente elenco.

Caso	Assenza retribuita
a) Adempimento di obblighi legali	Tempo necessario conformemente alla convocazione
b) Esercizio di una funzione pubblica	Previo accordo, fino a 15 giorni per anno civile
c) Proprio Matrimonio	Una settimana
d) Partecipazione al matrimonio / alla registrazione dell'unione domestica di genitori, figli e fratelli/sorelle	Un giorno
e) Per i genitori, per questioni urgenti in relazione diretta con il figlio / i figli che richiedono la presenza di un genitore o entrambi i genitori	Fino a cinque giorni per anno civile
f) Malattia improvvisa del/della coniuge, del/della partner che vive in unione domestica registrata o di un figlio / una figlia (conformemente all'art. 324a CO). Se la malattia subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati.	Tempo necessario e comunque max. 3 giorni per evento; in genere al fine di individuare una soluzione alternativa per l'assistenza
g) Congedo di assistenza: Il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo ammonta tuttavia	Fino a 3 giorni per evento e massimo 10 giorni per anno

al massimo a tre giorni per evento, fino ad un massimo di 10 giorni; Per i figli il congedo sarà fino ad un massimo di tre giorni per evento, oppure il tempo necessario per trovare una soluzione adeguata	
h) Decesso del coniuge, del partner, di un genitore o di un figlio. Se il decesso subentra durante le vacanze, i giorni di vacanza possono essere recuperati	Fino a una settimana per evento
i) Partecipazione a un funerale in casi non contemplati dalla lett. h	Fino a un giorno, su domanda del collaboratore o della collaboratrice
j) Disbrigo di formalità in relazione diretta con la morte di una persona vicina	Fino a due giorni
k) Trasloco	Un giorno
l) Attività di esperto e di insegnante	Su accordo individuale
m) Congedo di assistenza per un figlio con gravi problemi di salute:.	Il lavoratore che ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n-16s LIPG a causa di gravi problemi di salute di suo figlio dovuti a malattia o infortunio ha diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane. Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane. Possono concordare una ripartizione diversa del congedo. Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni. Il datore di lavoro deve essere informato senza indugio delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche
n) Congedo parentale	v. art. 3.6.2

### 3.7 Premio fedeltà

I premi fedeltà sono definiti nell'appendice I.

### 3.8 Supplementi salariali e di tempo in caso di lavoro notturno e domenicale

Al posto delle regolamentazioni qui definite conformemente agli art. 3.8.1 e 3.8.2, il datore di lavoro può definire una regolamentazione divergente ma per lo meno di valore equivalente, nella misura in cui queste non siano contrarie a disposizioni di Legge.

### 3.8.1 Supplementi salariali

I supplementi salariali sono definiti nell'appendice I.

### 3.8.2 Supplementi di tempo

<sup>1</sup>Tra le ore 22 e le ore 5 vengono concessi i seguenti supplementi di tempo:

- 15% per il servizio tra le ore 22 e le ore 24;
- 30% per il servizio tra le ore 24 e le ore 4 nonché tra le ore 4 e le ore 5, se il collaboratore è entrato in servizio prima delle ore 4;
- 40% anziché 30% dall'inizio dell'anno civile nel quale il collaboratore ha compiuto il 55° anno di età.

<sup>2</sup>In aggiunta viene versato un supplemento salariale secondo l'art. 3.8.1 cpv. 1.

## 3.9 Lavoro straordinario e compensazione dello stesso

<sup>1</sup>Scostamenti di breve durata dal piano di servizio fino a un massimo di 15 minuti non vengono registrati separatamente come lavoro straordinario, bensì liquidati con un accredito di tempo forfettario di 5 minuti per servizio.

<sup>2</sup> Se l'orario di lavoro previsto dal piano di servizio viene superato di oltre 15 minuti, l'intero orario di lavoro eccedente il piano di servizio si considera come lavoro straordinario.

<sup>3</sup>Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata entro 2 mesi. Il datore di lavoro e il collaboratore concordano il momento della compensazione; ove necessario possono estendere il termine di 10 mesi al massimo fino a raggiungere 12 mesi. Qualora la compensazione non sia possibile entro il termine concordato, il lavoro straordinario viene pagato con un supplemento del 25%. Possono essere pagate al massimo 150 ore di lavoro straordinario per anno.

<sup>4</sup>Con l'accredito di tempo forfettario di 5 minuti per servizio sono compensati pagamenti in acconto dell'entità di 20 minuti per persona e mese, nonché e-learning / webinar dell'entità di 7 ore per persona e anno.

## 3.10 Indennità per deroghe all'organizzazione del servizio in conformità alla LDL ovvero alla OLDL

La LDL ovvero la OLDL prevedono varie deroghe che consentono di modificare i servizi/le sequenze di turni guida (rotazioni) nonché i turni di riposo con il fine di un'organizzazione ottimale del servizio. Queste deroghe possono essere implementate solo previo accordo con le lavoratrici e i lavoratori o con la loro rappresentanza. Gli accordi inerenti alle deroghe all'organizzazione del servizio restano validi dal cambio di orario fino al cambio di orario dell'anno successivo e devono essere stipulati annualmente. In caso di applicazione delle seguenti deroghe concordate, sono previste indennità sotto forma di tempo.

### 3.11 Prolungamento dei turni di servizio (art. 15 cpv. 2 OLDL)

Nel caso di servizi con un turno di oltre dodici ore, viene computato come orario di lavoro almeno il 60% del turno di servizio.

### 3.12 Riduzione del turno di riposo (art. 18 cpv. 2 OLDL)

In caso di riduzione del turno di riposo a meno di dieci ore, si assiste a un accredito di tempo di dodici minuti.

### **3.13 Pause e interruzioni del lavoro**

<sup>1</sup>Per pause e interruzioni del lavoro si applicano le disposizioni della LDL, ad eccezione dei cpv. 2, 3 e 4.

<sup>2</sup>Per una pausa tra 30 e 34 minuti, viene computato come orario di lavoro il tempo che manca fino ai 35 minuti.

<sup>3</sup>In caso di più di due pause per turno di servizio (art. 16 cpv. 4 OLDL), viene concesso un supplemento di tempo del 30% a partire dal primo minuto.

<sup>4</sup>Per le pause notturne (art. 16 cpv. 5 OLDL) va concesso un supplemento di tempo del 50% a partire dal primo minuto.

<sup>5</sup>Il personale soggetto alla LDL ha diritto a un'indennità di 12.50 franchi qualora la pausa debba essere svolta al di fuori del luogo di lavoro.

### **3.14 Versamento continuato del salario in caso di malattia e infortunio**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro stipula per le proprie prestazioni un'assicurazione collettiva per un'indennità giornaliera in caso di malattia con un periodo di attesa e un'assicurazione contro gli infortuni. I collaboratori partecipano per il 50% ai premi per le assicurazioni d'indennità giornaliera, calcolate sulla base di un periodo di attesa definito, nonché ai premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali, sempre per il 50%.

<sup>2</sup>In caso di incapacità al lavoro in seguito a malattia, viene concesso un versamento continuato del salario per 730 giorni al massimo. Durante i primi 365 giorni dell'incapacità al lavoro, il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante al collaboratore durante l'incapacità, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.

<sup>3</sup>In caso di incapacità al lavoro in seguito a infortunio non professionale, viene concesso un versamento continuato del salario per 730 giorni al massimo. Durante i primi 365 giorni dell'incapacità al lavoro, il versamento continuato del salario ammonta al 100% del salario netto spettante al collaboratore durante l'incapacità al lavoro, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.

<sup>4</sup>In caso di incapacità al lavoro in seguito a infortunio professionale e malattia professionale, viene concesso un versamento continuato del salario che corrisponde al 100% del salario netto spettante al collaboratore durante l'incapacità al lavoro per 730 giorni al massimo.

<sup>5</sup>Un diritto al versamento continuato del salario nei confronti del datore di lavoro sussiste solo nel periodo di durata del rapporto di lavoro. Dopo la sua cessazione, sussiste solo un eventuale diritto all'indennità giornaliera assicurata nei confronti dell'assicurazione in base alle condizioni d'assicurazione applicabili (in caso di CIL a tempo determinato, decade il diritto all'indennità giornaliera in caso di malattia al più tardi con la cessazione del CIL). Il collaboratore deve poter passare senza nuove riserve all'assicurazione individuale.

<sup>6</sup>Il datore di lavoro può ridurre il proprio versamento continuato del salario nella stessa misura in cui l'assicurazione riduce le proprie prestazioni.

<sup>7</sup>Medico di fiducia: Il datore di lavoro ha il diritto di rivolgersi a un medico di fiducia al fine di chiedere una sua valutazione in merito alla capacità lavorativa dei collaboratori. I relativi costi sono a carico del datore di lavoro.

### **3.15 Versamento continuato del salario in caso di servizio militare, servizio della protezione civile o servizio civile**

<sup>1</sup>Qualora i conducenti prestino servizio militare, servizio civile o di protezione civile svizzero obbligatori, oppure le conducenti prestino servizio militare o di Croce Rossa svizzero, viene concesso il seguente versamento continuato del salario:

- durante la scuola reclute e i periodi di servizio a essa equiparati: l'80% del salario netto che sarebbe stato versato per la durata del periodo di servizio in caso di normale attività lavorativa al personale conducente con diritto agli assegni per i figli ai sensi dell'art. 6 LIPG viene versato il 100%;
- durante i restanti servizi obbligatori: il 100% del salario netto spettante al collaboratore per la durata del periodo di servizio.

<sup>2</sup>Quali periodi di servizio equiparati alla scuola reclute si intendono la formazione di base di persone che adempiono il loro obbligo al servizio senza interruzione (militari in ferma continuata), le scuole sottoufficiali e ufficiali, i servizi di avanzamento nonché il servizio civile ai sensi della Legge sul servizio civile, per il numero di giorni che corrispondono a una scuola reclute.

<sup>3</sup>Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano in linea di massima all'IA.

<sup>4</sup>Laddove il personale conducente si obblighi volontariamente alla partecipazione a corsi e servizi, il versamento continuato del salario per tali corsi/servizi viene concordato individualmente.

### **3.16 Prestazioni in caso di decesso**

In caso di decesso del collaboratore il datore di lavoro versa ai superstiti complessivamente un sesto del salario annuale.

### **3.17 Luoghi di servizio**

È considerato luogo di servizio secondo l'articolo 7 capoverso 3 LDL il luogo che l'impresa attribuisce al lavoratore. Le imprese, le cui condizioni d'assunzione sono regolate con un contratto collettivo di lavoro o secondo il diritto pubblico, possono concordare con i rappresentanti dei lavoratori la possibilità di attribuire più luoghi di servizio.

Deroghe all'applicazione dei disposti sopra definiti vanno inoltrate per iscritto alla Commissione paritetica cantonale.

### **3.18 Indumenti da lavoro**

Il datore di lavoro mette a disposizione del personale di guida gli indumenti da lavoro che devono essere indossati, tenuti e conservati secondo le indicazioni dei superiori.

### **3.19 Disposizioni di legge**

Per i seguenti temi (elenco non esaustivo) valgono le disposizioni legali:

- godimento delle vacanze, indennità per le vacanze per il lavoro serale, notturno e domenicale; interruzione delle vacanze; liquidazione e compensazione delle vacanze; riduzione delle vacanze;
- giorni di riposo;
- rimborso spese;
- pause e interruzioni del lavoro;
- lavoro notturno;
- salario / informazioni generali;
- diligenza e fedeltà del lavoratore, art. 321 CO.

## **4. Condizioni finali**

### **4.1 Clausola di pace sociale**

Le parti contraenti del CCL si impegnano a tutelare la pace sul posto di lavoro qualora si tratti di oggetti regolati nel presente contratto (CCL e relative appendici).

Le parti contraenti del CCL garantiscono di evitare, in tale ambito, turbative collettive nei rapporti stabiliti dal contratto collettivo.

### **4.2 Risoluzione delle divergenze d'opinione**

Divergenze d'opinione su tematiche riguardanti condizioni di lavoro che non sono regolate dal presente contratto vanno discusse dalle parti contraenti e, nel limite del possibile, risolte conformemente allo spirito del presente CCL.

Qualora, durante la durata contrattuale del CCL, una questione importante concernente il rapporto contrattuale necessiti, in via del tutto eccezionale, di una modifica o di un'integrazione del CCL, delle relative appendici o di altri accordi, le parti contraenti del CCL dovranno eseguire trattative in merito a tali questioni.

### **4.2 Diritti acquisiti**

Le disposizioni vigenti all'interno dell'azienda al momento dell'entrata in vigore del presente CCL, che fossero migliorative di quelle previste da quest'ultimo, non possono essere peggiorate.

### **4.3 Durata del CCL**

Il presente CCL entrerà in vigore dal 1° gennaio 2026 e ha una validità, fino al 31.12.2028.

In seguito, è prorogato di anno in anno, salvo disdetta da parte di una delle parti contraenti con 6 mesi di preavviso.

Qualora durante il periodo di validità di questo CCL dovesse essere realizzato un CCL a livello nazionale il presente CCL decadrà.

Questo CCL verrà adeguato in caso di eventuali modifiche degli Standard minimi delle condizioni d'impiego per gli Imprenditori di AutoPostale (IA).

### **4.4 Contributo alle spese d'esecuzione**

Ai collaboratori rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCL è prelevato un contributo mensile alle spese d'esecuzione pari a CHF 10.- dal salario di base. In caso di grado d'occupazione del 50% o inferiore il contributo sarà di CHF 5.-

I collaboratori, con la sottoscrizione del CIL, confermano di essere d'accordo con la detrazione dal salario del contributo alle spese d'applicazione del CCL.

I contributi alle spese d'applicazione del CCL vengono versati su un fondo dei contributi gestito dalla Commissione paritetica che ha il compito di vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL ed è composta da 3 membri, rappresentanti Bus CH Sezione Ticino e 3 membri designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie. Il funzionamento è stabilito da un apposito regolamento.

Attraverso il fondo dei contributi vengono finanziati le spese inerenti alla formazione e il perfezionamento, l'esecuzione e l'implementazione del CCL, nonché con la rappresentanza collettiva di interessi dei collaboratori.

In caso di violazione delle disposizioni del presente CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

La CPC ha la facoltà di decretare sanzioni, che possono andare dall'ammonimento scritto sino alla pena convenzionale fino ad un massimo di CHF 10'000.-.

La Commissione paritetica è costituita da tre membri di BUS CH Sezione Ticino e da un membro per ciascun sindacato contraente. Essa svolge i suoi compiti in modo indipendente conformemente a un suo statuto e decide sull'utilizzo di un eventuale patrimonio residuo al momento della risoluzione del fondo.

**Il presente CCL è stato firmato  
tra le seguenti parti**

**1) Imprenditori di AutoPostale SA**

**BUS CH Sezione Ticino**

Massimo Schera

Roberto Ghezzi

**2) Sindacati**

**OCST**

Xavier Daniel

Lorenzo Jelmini

**Transfair**

Urs Jungen

Nadia Ghisolfi

**Syndicom**

Matteo Antonini

Marco Forte

## Appendice 1

### Salari minimi 2026

Per la determinazione del salario possono essere presi in considerazione i seguenti criteri di valutazione: rendimento e comportamento, situazione di mercato, conoscenze specialistiche, esperienza e salario (aspettative in termini di salario, disposizioni di legge). A seconda del contesto concreto, i singoli criteri di valutazione possono rivestire un'importanza diversa nella determinazione del salario individuale.

Al personale conducente con salario mensile si applicano i seguenti salari lordi iniziali, comprensivi della 13.ma mensilità.

Regione salariale I	tra CHF 71'170.–
Regione salariale II	tra CHF 67'373.–

La determinazione del salario per i collaboratori con salario orario avviene analogamente alle assunzioni con salario mensile. Il salario orario corrisponde al salario di base annuo determinante per un grado d'occupazione del 100% diviso 2100. Se la durata settimanale applicata in azienda corrisponde a 42 ore, la quota della 13.ma mensilità è compresa nel salario orario.

Per il personale conducente con salario orario si applicano i seguenti salari lordi iniziali, comprensivi di 13.ma mensilità:

Durata settimanale 42 ore

Regione salariale I	da CHF 33.90
Regione salariale II	da CHF 32.10

### Premi fedeltà (art. 3.7)

I collaboratori, al compimento di ciascun quinquennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, hanno diritto a un premio fedeltà. Il personale avrà la possibilità di scegliere tra una settimana di congedo retribuito oppure 1'650 franchi. Il calcolo è effettuato uniformemente sulla base del grado di occupazione medio degli ultimi cinque anni. Il premio fedeltà deve essere goduto entro la maturazione del successivo diritto. In caso di uscita, è escluso il diritto pro rata a un premio fedeltà non ancora maturato.

Il personale con 20 anni di servizio e oltre ha diritto ogni cinque anni a un premio fedeltà del valore di un salario mensile, in luogo di quanto indicato come diritto al cpv. 1. Anziché il premio fedeltà in denaro, in accordo con l'azienda è possibile beneficiare di un congedo retribuito di quattro settimane.

Sono fatte salve regolamentazioni di diverso tenore previste da CCL quadro cantonali per il personale LDL.

Un saldo del premio fedeltà ancora disponibile e risalente a un anniversario di servizio trascorso è pagato sulla base di 1'650 franchi a settimana, rispettivamente sulla base di un salario mensile nel caso di collaboratori che hanno 20 anni di servizio e oltre.

**Supplementi salariali (art. 3.8)**

Qualora i collaboratori vengano impiegati tra le ore 20 e le ore 6, ricevono un supplemento salariale di 5 franchi e 80 centesimi per ora intera e per ora iniziata.

Laddove i collaboratori vengano impiegati di domenica o in un giorno festivo equiparato alla domenica, ricevono un supplemento salariale di 9 franchi e 50 centesimi per ora, pro-rata temporis.

Le pause durante le quali il collaboratore non può allontanarsi dal luogo di lavoro e le pause retribuite durante il tempo che deve essere retribuito con supplemento ai sensi del cpv. 1 devono essere considerate come tempo di lavoro nel computo dei tempi di lavoro che devono essere retribuiti con supplemento.

I supplementi salariali per il lavoro notturno e domenicale vengono cumulati.

**Supplementi legati alla pausa e interruzione del lavoro (art. 3.13)**

Il personale soggetto alla LDL ha diritto a un'indennità di 12.50 franchi qualora la pausa debba essere svolta al di fuori del luogo di lavoro.