

# Contratto collettivo di lavoro

Bus CH - Sezione Ticino



e

**transfar**  
Il tuo sindacato

organizzazione  
cristiano-sociale  
ticinese

**Ocst**

**syndicom**  
GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION  
SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION  
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE  
SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMMUNICAZIUN

Edizione 2024

## **I. 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 Accordo Valori di Riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'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.

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

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

1. Il tempo di lavoro settimanale medio del personale occupato a tempo pieno è di 42 ore. Altri modelli di tempo di lavoro per lo meno equivalenti (ad es. un tempo di lavoro settimanale medio di 41 ore in caso di impiego a tempo pieno) possono essere concordati per il singolo esercizio.
2. 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**

1. Il primo mese è considerato tempo di prova. Il periodo di prova può essere prolungato fino a 3 mesi con accordo scritto.
2. Trascorso il periodo di prova, il contratto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato, salvo diversa pattuizione individuale scritta.

3. 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) allorché 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) allorché 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) allorché, 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**

1. 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: sei settimane
  - dall'anno civile, nel quale viene compiuto il 60° anno di età: sette settimane
2. I diritti alle vacanze illustrati si riferiscono a un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore in caso di un impiego a tempo pieno.
3. A livello aziendale possono essere adottate regolamentazioni divergenti, che nel complesso devono essere almeno equivalenti:
  - Se il tempo di lavoro settimanale medio dei collaboratori occupati a tempo pieno ammonta a 41 ore, secondo l'articolo 1, a parità di salario annuo il diritto alle vacanze viene ridotto di una settimana.
  - In caso di riduzione o aumento del diritto alle vacanze di una settimana, per un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore (occupazione a tempo pieno), il salario annuale verrà ridotto o aumentato del 2%.
4. Il diritto minimo legale alle vacanze deve essere garantito.

## **3.4 Salario**

### **3.4.1 Principio**

1. Le disposizioni salariali secondo gli art. 3.4.2 e 3.4.3 si riferiscono a un tempo di lavoro settimanale medio di 42 ore in caso di un impiego a tempo pieno.
2. Il datore di lavoro è tenuto a rispettare le disposizioni salariali secondo gli art. 3.4.2 e 3.4.3 per il salario minimo. Sono fatte salve disposizioni salariali di diverso tenore previste dai CCL quadro cantonali in vigore.

### 3.4.2 Salari iniziali

- 1 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.
2. Al personale conducente con salario mensile si applicano i seguenti salari iniziali:

Categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	tra CHF 60'000.– e CHF 67'000. –
Categoria con vendita di biglietti (livello di funzione 5)	tra CHF 64'000.– e CHF 76'000. –

3. 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. La quota della 13a mensilità è compresa nel salario orario.
4. Per il personale conducente con salario orario si applicano i seguenti salari iniziali:

categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	da CHF 28.57 a CHF 31.90.
categoria con vendita di biglietti (livello di funzione 5)	da CHF 30.48 a CHF 36.19

### 3.4.3 Salari medi

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

Sono garantite le progressioni salariali annuali per lo meno dell'entità del monte salari messo a disposizione da AutoPostale. Il datore di lavoro può definire liberamente le misure salariali a beneficio dei propri collaboratori.

### 3.5 Assunzione con salario orario

1. In linea di massima, i collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto alle stesse prestazioni dei collaboratori con salario mensile.
2. Il salario annuo determinante per i collaboratori con salario orario viene stabilito sulla base degli stessi principi validi per i collaboratori con salario mensile.
3. Fondamentalmente i collaboratori con impieghi regolari devono essere assunti come collaboratori a tempo parziale con salario mensile.
4. In caso di impieghi temporanei o molto irregolari i collaboratori possono essere impiegati con salario orario. I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un'indennità per le vacanze pari:
  - all'8,33% in caso di diritto a 4 settimane di ferie;
  - al 10,64% in caso di diritto a 5 settimane di ferie;
  - al 13,04% in caso di diritto a 6 settimane di ferie;
  - al 15,56% in caso di diritto a 7 settimane di ferie;

5. I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento per lavoro nei giorni festivi del 4,4%.
6. I collaboratori retribuiti con salario orario hanno diritto a un supplemento salariale del 2,5%. Tale supplemento salariale viene erogato in sostituzione di un versamento continuato 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).
7. Il salario orario è composto come segue:

Salario orario di base categoria senza vendita di biglietti (livello di funzione 4)	da CHF 28.57 a CHF 31.90.
+ indennità per le vacanze (per 6 settimane = 13,04% sul salario orario di base)	+ da CHF 3.73 a CHF 4.16
+ supplemento per lavoro nei giorni festivi (per 9 giorni = 4,4% sul salario orario di base)	+ da CHF 1.26 a CHF 1.40
+ supplemento salariale del 2,5% sul salario orario di base anziché versamento continuato del salario in caso di incapacità al lavoro	+ da CHF 0.71 a CHF 0.80
Totale salario orario	= da CHF 34.27 a CHF 38.26

### 3.6 Congedo e assenze

#### 3.6.1 Congedo maternità

1. 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.
2. Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano al datore di lavoro.
3. 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 paternità / congedo parentale / congedo di adozione

1. I collaboratori / le collaboratrici hanno diritto al congedo paternità / congedo parentale / congedo di adozione retribuito di quattro settimane nonché a un congedo paternità / congedo parentale / congedo di adozione 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 di adozione retribuito e i congedi non retribuiti vanno presi nell'arco del primo anno successivo alla nascita / all'adozione.
2. 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 / le collaboratrici, 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) Matrimonio / registrazione di un'unione domestica del collaboratore / della collaboratrice	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) Assistenza a un familiare, al/alla partner con problemi di salute (conformemente all'art. 329g CO)	Fino a 3 giorni per evento e massimo 10 giorni per anno
h) Decesso del/della 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 del collaboratore o della collaboratrice	Un giorno
l) Attività di esperto/a e di insegnante	Su accordo individuale

### 3.7 Premio fedeltà

1. I collaboratori / le collaboratrici, dopo il 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 1500 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.
2. 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. I. Anziché il premio fedeltà in denaro, in accordo con l'azienda è possibile beneficiare di un congedo retribuito.
3. Sono fatte salve regolamentazioni di diverso tenore previste da CCL quadro cantonali per il personale LDL.
4. Un saldo del premio fedeltà ancora disponibile e risalente a un anniversario di servizio trascorso è pagato sulla base di 1500 franchi a settimana ovvero sulla base di un salario mensile nel caso di collaboratori che hanno 20 anni di servizio e oltre.

### **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.

#### **3.8.1 Supplementi salariali**

1. Qualora i collaboratori / le collaboratrici vengano impiegati tra le ore 20 e le ore 6, ricevono un supplemento salariale di 5 franchi e 10 centesimi per ora intera e per ora iniziata.
2. Laddove i collaboratori / le collaboratrici vengano impiegati di domenica o in un giorno festivo equiparato alla domenica, ricevono un supplemento salariale di 8 franchi e 30 centesimi per ora, pro rata temporis.
3. Le pause durante le quali il collaboratore / la collaboratrice non può allontanarsi dal luogo di lavoro e le pause retribuite durante il tempo che deve essere retribuito con supplemento ai sensi del cpv. I devono essere considerate come tempo di lavoro nel computo dei tempi di lavoro che devono essere retribuiti con supplemento.
4. I supplementi salariali per il lavoro notturno e domenicale vengono cumulati.

#### **3.8.2 Supplementi di tempo**

1. 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 / la collaboratrice è entrato/a in servizio prima delle ore 4
  - 40% anziché 30% dall'inizio dell'anno civile nel quale il collaboratore / la collaboratrice ha compiuto il 55° anno di età
2. In aggiunta viene versato un supplemento salariale secondo l'art. 3.8.1 cpv. 1.

### **3.9 Lavoro straordinario e compensazione dello stesso**

1. 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.
2. 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.
3. Il lavoro straordinario deve essere compensato mediante tempo libero di uguale durata entro 2 mesi. Il datore di lavoro e il collaboratore / la collaboratrice 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.
4. 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**

1. Per pause e interruzioni del lavoro si applicano le disposizioni della LDL, ad eccezione dei cpv. 2, 3 e 4.
2. Per una pausa tra 30 e 34 minuti, viene computato come orario di lavoro il tempo che manca fino ai 35 minuti.
3. 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.
4. Per le pause notturne (art. 16 cpv. 5 OLDL) va concesso un supplemento di tempo del 50% a partire dal primo minuto.
5. Il personale soggetto alla LDL ha diritto a un'indennità di 11 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**

1. 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%.
2. 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/alla collaboratore/trice durante l'incapacità, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.
3. 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/alla collaboratore/trice durante l'incapacità al lavoro, mentre ammonta all'80% per i restanti 365 giorni.

4. 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/alla collaboratore/trice durante l'incapacità al lavoro per 730 giorni al massimo.
5. 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/la collaboratore/trice deve poter passare senza nuove riserve all'assicurazione individuale.
6. Il datore di lavoro può ridurre il proprio versamento continuato del salario nella stessa misura in cui l'assicurazione riduce le proprie prestazioni.
7. 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/collaboratrici. 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**

1. 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 / alla collaboratrice per la durata del periodo di servizio.
2. 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.
3. Le indennità per perdita di guadagno secondo l'IPG spettano in linea di massima all'IA.
4. 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 / della collaboratrice il datore di lavoro versa ai superstiti complessivamente un sesto del salario annuale.

### **3.17 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.

### **3.18 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.

## **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 il primo ottobre 2024 e ha una validità, fino al 31.12.2025.

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 all'Accordo Valori di Riferimento e disposizioni minime nelle condizioni d'impiego per gli Imprenditori di AutoPostale (IA).

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

Il datore di lavoro preleva a partire dal primo gennaio 2025 dai collaboratori / dalle collaboratrici rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCL 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 / le collaboratrici, con la sottoscrizione del CIL, confermano di essere d'accordo con la detrazione dal salario del contributo alle spese d'esecuzione.

I contributi alle spese d'esecuzione vengono versati su un fondo dei contributi gestito dalla Commissione paritetica.

Attraverso il fondo dei contributi vengono finanziate spese inerenti la formazione e il perfezionamento, l'esecuzione e l'implementazione del CCL, nonché con la rappresentanza collettiva di interessi dei collaboratori/ delle collaboratrici.

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 individualmente dalle seguenti parti**

**1) Imprenditori di AutoPostale SA**

Barenco & Andreoli SA

Chiesa Bus SA

Domenighetti Trasporti Pubblici Sagl

Marchetti SA

Starnini Bus Sagl

Servizi Pubblici Vedova SA

A.T.T. Azienda Trasporti Ticinese S.A

ATM Malcantone SA

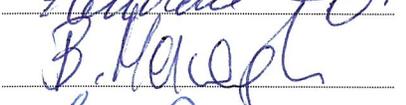
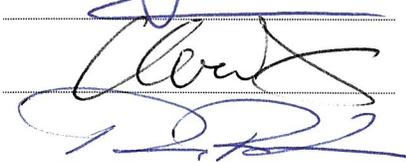
Trasporti Pubblici Valle di Muggio Sagl

ATV AutoTrasporti del Vedeggio Sagl

L'Autopostale del Mendrisiotto SA

Servizi Pubblici Merzaghi SA

Via Lines SA



**2) Sindacati**

Xavier Daniel



**OCST**

Lorenzo Jelmini



**transfair**

Urs Jungen



Nadia Ghisolfi



**syndicom**

Manuel Wyss



Marco Forte

