

Informazioni SEV, una documentazione per i fiduciari

Care colleghi e cari colleghi

In questo opuscolo sono raccolte le disposizioni più importanti tratte dai regolamenti FFS, suddivisi in capitoli

- Assunzione, nuovo orientamento
- salario, indennità, rimborsi
- durata del lavoro, vacanze
- assicurazioni sociali.

Nel capitolo

- Informazioni sul SEV

sono illustrate brevemente l'organizzazione ed alcune prestazioni del SEV.

Questo opuscolo servirà ai nostri fiduciari quale pratica documentazione, onde saper rispondere alle domande concernenti le condizioni di lavoro. Esso non può tuttavia dare informazioni su ogni regolamento. Richiamiamo perciò la necessità di far capo alla raccolta dei regolamenti presente in ogni servizio, dove è possibile conoscere le disposizioni complete.

Per maggiori ragguagli è a disposizione dei membri quale ufficio di consulenza il

Segretariato SEV

Casella postale 1469
6501 Bellinzona

Telefono	091 825 01 15
Fax	091 826 19 45
Internet	www.sev-online.ch
E-Mail	sev-ticino@sev-online.ch

Indice

Assunzione	7
CCL	8
Commissioni del personale FFS	9
Facilitazioni di viaggio per il personale.....	10-12
Salario / Assegni / Indennità	13
Convenzione sul salario.....	15
Evoluzione salariale.....	15
Fasce salariali.....	15
Garanzia 2011	20
Passaggio a un livello di esigenze inferiore	18
Prescrizioni unici.....	16
Salario iniziale al di sotto del valore di base.....	18
Salario	13
Scala dei salari 2014	17
Spettini salariali	14
Trasferimento dei rapporti d'impiego.....	19
Trattamento delle garanzie	20
Valutazione della funzione	13
Indennità, assegni e rimborso delle spese.....	21
Assegni familiari.....	24
Assegno e compensazione del tempo per istruttrici e istruttori	30
Assegno regionale	21
Cambiamento di abitazione per motivi professionali	32
Comuni con diritto all'assegno regionale	22/23
Disponibilità su chiamata	29
Indennità d'intervento per interventi volontari.....	29
Indennità per lavori con aggravamenti particolari	30
Indennità per lavoro all'estero del personale di locomotiva	27
Indennità per lavoro domenicale.....	26
Indennità per lavoro in galleria	30
Indennità per lavoro notturno	25
Indennità per servizio di picchetto e per interventi al di fuori dell'orario di lavoro	28
Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari.....	27
Indennizzo in contanti	29
Passaggio dall'indennità di residenza all'assegno regionale.....	19
Premio di fedeltà.....	24
Rimborso delle spese	31

Rimborso di spese supplementari	32
Spese per taxi sostenute dal personale femminile	32
Utilizzazione di veicoli privati	32
Nuovo orientamento	33
Accordo di collaborazione (regolamentazione per le spese)	35
„Crescendo“	36
Consulenza legale	36
Convenzioni d'uscita	35
Intesa sulla ragionevolezza	35
Piano d'azione	35
Termine di due anni	34
Durata del lavoro / Congedi / Vacanze	37
Assegnazione del lavoro	40
Assenze di natura privata.....	43
Assenze	43
Attività che prevedono la consegna di schede di congedo	59
Averi in tempo	41
Collaboratori che gestiscono autonomamente il loro tempo di lavoro	42
Computo del tempo di lavoro in caso di cambiamenti apportati all'ultimo momento	50
Congedi	56
Congedo di maternità	59
Congedo educativo	59
Congedo non pagato.....	60
Congedo pagato quale prestazione volontaria	58
Congedo pagato	56
Congedo parzialmente o interamente pagato ai fini della formazione continua	60
Congedo per attività extrascolastiche da svolgere con i giovani.....	60
Consegna del lavoro	52
Conto del tempo.....	41
Durata annua del lavoro prestabilita	38
Durata del lavoro.....	38
Durata giornaliera del lavoro prestabilita	38
Giorni liberi	46
Interruzione del lavoro	52
Lavoro supplementare	44
Modelli di tempo di lavoro	40
Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda	43
Pause.....	51

Periodo di conteggio	41
Regolamentazioni particolari del tempo di lavoro per il personale sottoposto alla LDL	45
Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR)	40
Schede di congedo e incontri promossi dal sindacato, mirati alla formazione	43
Settimana di 5 giorni	38
Tempi di attesa	50
Tempo di lavoro	39
Turni di riposo	53
Turno di lavoro	48
Vacanze	54
Valori limite	42

Assicurazioni sociali	61
Accrediti di vecchiaia	63
Ammissione	62
Avere di vecchiaia.....	63
Capitale al decesso	67
Contributo di risanamento.....	63
Età di pensionamento	64
Garanzie al momento del cambiamento di primato	65
Informazioni	70
Invalidità professionale	68
Liquidazione in capitale al momento del pensionamento	65
Obbligo di contributi AVS dopo il pensionamento anticipato	70
Pensione di invalidità in caso di incapacità al guadagno	68
Pensione di sostituzione AI	69
Pensione di vecchiaia	64
Pensione per coniugi	67
Pensione per figli	67
Pensione transitoria	66
Regolamento della cassa pensioni FFS	62
Salario contributivo	62
Scioglimento del rapporto di lavoro	70
Sovraindennizzo	69

Informazioni sul SEV	71
Assicurazione Helvetia82
Assicurazione infortuni dell'agenda80
Assicurazione collettive CPT81
Assistenza giuridica professionale78
Buoni sconto per le vacanze83
Chèques Reka84
Comitato SEV74
Commissione di verifica della gestione.....	.76
Commissione direttiva.....	.76
Commissione femminile77
Commissione giovanile77
Commissione migrazione77
Congresso.....	.74
Condizioni speciali Banca Coop82
Contributi dei membri73
Cooperativa delle case di vacanza SEV83
Crediti SEV81
Dimissioni.....	.72
Facilitazioni d'acquisto82
Facilitazioni per vacanze83
Indirizzi importanti	85/86
Organi del sindacato74
Organizzazione del SEV72
Organizzazioni mantello77
Prestiti.....	.80
Protezione giuridica SEV Multi79
Segretari federativi75
Settore organizzativo72
Sezioni77
Soccorsi in caso di necessità81
Societariato72
Sottofederazioni76
Strutture organizzative76
Ulteriori prestazioni del SEV78

Assunzione

CCL

La quarta edizione del CCL FFS e FFS Cargo è ormai all'ultimo anno di validità, nonostante vi siano ancora diverse divergenze sulla sua interpretazione. Il SEV continua quindi a sostenere i suoi membri per una corretta applicazione.

Sono nel frattempo iniziate le trattative per il CCL 5, che entrerà in vigore nel 2015. Il SEV si impegnerà per avere anche in futuro un contratto collettivo che assicuri buone condizioni di lavoro, salari validi e una regolamentazione corretta delle situazioni particolari. L'unione fa la forza! Questo motto trova un'ulteriore conferma anche con il principio secondo il quale sono i membri a reclutare i membri. È infatti più semplice per i sindacalisti attivi coinvolgere nel SEV colleghi e colleghi. Questo deve impegnare tutti noi!

Azione di reclutamento «via sev»

Con la sua azione «via sev» il SEV intende stimolare i suoi membri a convincere le proprie colleghi e colleghi ad aderire al sindacato. Nel corso del 2014, basta portare due nuovi membri per ricevere una borraccia termica Sigg con custodia dal design SEV. Con quattro nuovi membri, si riceve anche uno zaino per il tempo libero e il lavoro e per otto nuovi membri una robusta valigia a rotelle.

Tutti i membri hanno ricevuto per posta i prospetti dell'azione, con l'appello a impegnarsi nella stessa.

Sul sito internet www.sev-online.ch troverete maggiori indicazioni su questa azione.

Le commissioni del personale FFS

CoPe FFS Gruppo

Presidente: Marcel Ruoss

P-HR-FU-SPK-PEK, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich
079 668 94 59
marcel.ruoss@sbb.ch

- CoPe traffico viaggiatori**

Presidente: Marcel Ruoss (vedi sopra)

- CoPe Cargo**

Presidente: Alex Brunner

G-PN-RNS-PBR-LC2,
Grenzacherstrasse 36, 4132 Muttenz
079 505 02 94
alex.brunner@sbbcargo.com

- CoPe Infrastruttura**

Presidente: Fritz Augsburger

I-HR-PEK, Kasernenstrasse 95, 8021 Zürich
privato: In Piazza 12, 6528 Camorino
079 610 89 68
fritz.augsburger@sbb.ch

- CoPe settore centrale e immobili**

Presidente: Liliana Staub

K-KOM-PGA-RI, Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65
079 611 26 66
liliana.staub@sbb.ch

Facilitazioni di viaggio per il personale

FVP

Aventi diritto

Hanno diritto alle facilitazioni di viaggio collaboratrici e collaboratori, pensionati, coniugi, figli, vedove e vedovi e concubini (anche dello stesso sesso).

Attenzione: per dicembre 2012 sono previsti importanti cambiamenti nell'offerta e nei prezzi.

Offerta di base

L'offerta di base è costituita dall'abbonamento generale per collaboratori (AG FVP).

- La collaboratrice o il collaboratore che vi rinunciano per motivi fiscali o finanziari, riceve un abbonamento a metà prezzo per collaboratori che dà diritto all'offerta complementare. **I suoi familiari perdono però il diritto alle FVP e alla FIP.**

L'offerta complementare prevede una riduzione del 50 percento su parte dell'offerta commerciale. Questa contempla almeno l'abbonamento metà prezzo FVP per collaboratrici e collaboratori e i loro familiari, il cambio classe per l'AG-FVP, l'AG-FVP per familiari e pensionati, la carta giornaliera FVP e la carta per più giorni FVP.

Le singole aziende hanno la facoltà di estendere l'offerta in favore del personale, ma non di ridurla.

È possibile ottenere anche una carta turistica complementare all'AG-FVP al prezzo di CHF 100.

Le FVP in breve

Collaboratrici AG e collaboratori FVP che lavorano almeno al 50% per un'azienda avente diritto alle FVP.

Corrisponde all'AG normale, comprese le aziende di trasporto urbano. Non vi saranno più soluzioni particolari per le imprese di montagna.

L'AG FVP verrà riportato nel certificato di salario, a meno che non vengano effettuati almeno 40 viaggi di servizio all'anno.

Collaboratrici e collaboratori possono rinunciare per motivi fiscali all'AG FVP. In sostituzione, essi ricevono un abbonamento a ½ prezzo gratuito ed esente da imposte, ma perdono il diritto alle FIP.

Collaboratrici e collaboratori con un rapporto d'impiego dal 20 al 49% presso un'azienda avente diritto alle FVP.

Abb. ½ prezzo FVP Abbonamento metà prezzo FVP: per collaboratrici e collaboratori che lavorano per un'azienda avente diritto dal 20 al 49 percento.
Dà diritto ad un AG-FVP a tempo parziale.

**Famigliari
Pensionati e loro familiari**

Abb. ½ prezzo FVP I famigliari di titolari di un AG FVP, nonché i pensionati e i loro famigliari ricevono un abbonamento ½ prezzo per collaboratori che dà diritto all'offerta complementare FVP.

I famigliari delle collaboratrici e dei collaboratori che hanno rinunciato all'AG FVP ricevono un normale abb. ½ prezzo, che non dà diritto all'offerta complementare FVP e alle FIP.

Offerta complementare

Carte giornaliero FVP	CHF 36.– in 2.a, 61.– in 1.a classe
Carta per più giorni FVP (6 x 5)	CHF 180.– in 2.a CHF 305.– in 1.a
AG FVP per Seniori (Pensionati)	CHF 1340.– in 2.a CHF 2250.– in 1.a
AG FVP per famigliari	50 % dell'AG Plus normale (Partner o Familia)
Cambio di classe giornaliero FVP	CHF 25.– CHF 125.– (6 x 5)
L'AG FVP per la 1^a classe	Livello di esigenze K e superiori (e contratti CO) gratis Livello di esigenze D–F (dai 50 anni) e livello funzionale G–J CHF 280.– Livello di esigenze A–C e livello funzionale D–F (fino a 49 anni) CHF 430
AG-FVP a tempo parziale	
Raggio 1 e 2	CHF 1775.– in 2.a classe CHF 2900.– in 1.a classe
Raggio 3	CHF 2485.– in 2.a classe CHF 4060.– in 1.a classe
Carta complementare turistica all'AG FVP	CHF 100.– (valida 1 anno)

dà diritto alla libera circolazione su Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harder- und Firstbahn), Mürren-Allmendhubel, Gornergratbahn, Rigi-Bahnen, Pilatus-Bahnen, Transports Montreux-Vevey-Riviera, Navigazione Lago di Lugano.

Valore fiscale 2014

Dal 2014 – con effetto per la dichiarazione fiscale 2015 – aumenteranno i valori fiscali di tutti gli abbonamenti generali FVP; per la prima classe di oltre il 100%. Le aziende sono obbligate a esporre nei certificati di salario tutti gli sconti sui titoli di trasporto per i familiari.

Salario Assegni Indennità

Salario

Principio

CCL, art. 90

Il salario è conforme alle esigenze imposte dalla funzione, all'esperienza di cui si può trarre profitto e adeguato alle prestazioni fornite.

Valutazione della funzione

CCL, art. 91

Ogni funzione è attribuita a un livello di esigenze in base a un sistema sommario.

Il livello di esigenze è stabilito sulla base di una procedura di valutazione analitica congiuntamente riconosciuta tra i partner contrattuali.

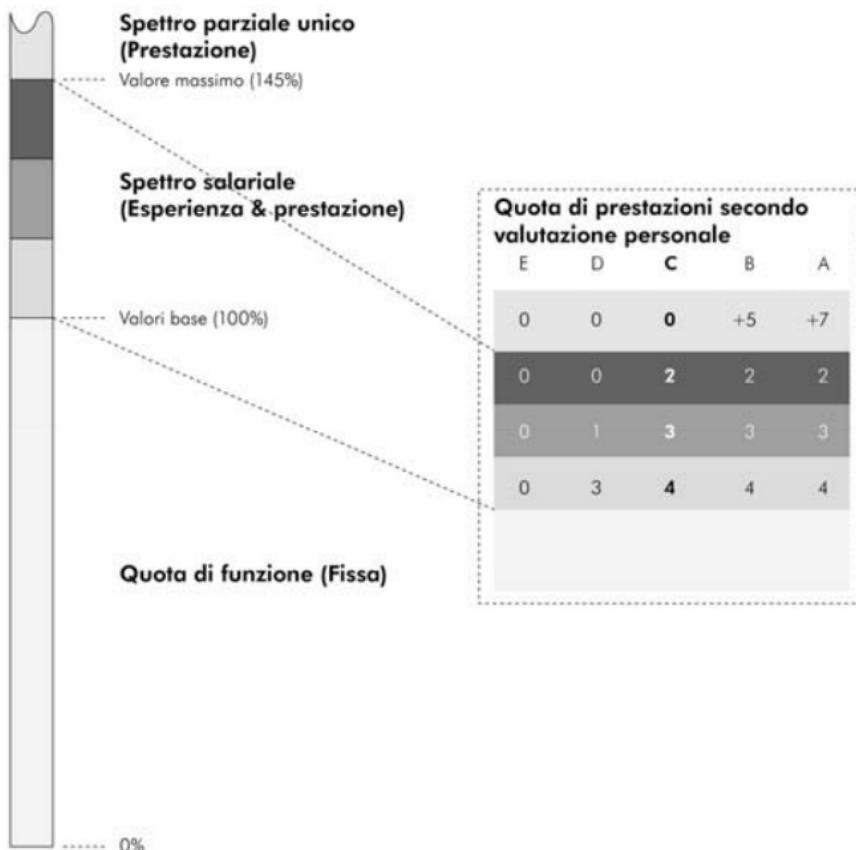
Spettri salariali

Art. 92 e app. 7, art. 2

Per ciascun livello di esigenze, uno spettro salariale definisce il corrispondente valore di base e quello massimo per i salari.

Il salario deve situarsi all'interno dello spettro salariale corrispondente.

Restano riservati i salari iniziali secondo la cifra 96 CCL.



Convenzione sul salario

CCL, art. 93

All'entrata nell'azienda, oppure al cambio di funzione o del livello di esigenze, il salario verrà pattuito nell'ambito del corrispondente spettro salariale. La formazione e l'esperienza utile della candidata o del candidato, come pure il confronto interno ed esterno, ne costituiscono la base.

Evoluzione salariale

Art. 94 e app. 7, art. 3

Ogni anno, il 1° maggio, si procede agli adeguamenti individuali del salario.

L'evoluzione salariale per la prestazione e l'esperienza avviene all'interno dello spettro salariale partendo dal valore base (100%) fino a raggiungere il valore massimo (145%).

Il salario individuale evolve a dipendenza

- del livello di esigenze,
- della sua posizione nel corrispondente spettro,
- del giudizio complessivo della valutazione del personale e
- della somma pattuita annualmente fra le parti contraenti per gli aumenti individuali del salario.

Se le esigenze del posto sono adempiute, l'evoluzione salariale non dovrà superare i 20 anni.

Questa cifra viene ripartita tra gli aventi diritto sulla base di un rapporto definito (vedi schizzo sotto "spettri salariali").

Quota di prestazioni unica in caso di nota A o B nella valutazione personale

CCL, art. 95 e allegato 7, articolo 4

Se il giudizio complessivo della valutazione del personale è B o A, può essere versata una quota di prestazioni unica.

La quota di prestazioni unica viene versata in funzione del grado di occupazione medio registrato durante l'intero anno di valutazione (vedi schizzo sotto "spettri salariali" a pagina 14).

Entità degli spettri salariali (scale salariali)

CCL, Appendice 7, articolo 5

Valori di base e massime per gli spettri salariali sono pattuiti con le associazioni che hanno sottoscritto il contratto.

Scala salariale di base dal 1. maggio 2014

livello di esi- genze	valore di base	valore massimo	valore di base macchinisti	valore massimo macchinisti
A	41'280	57'519		
B	42'868	61'980		
C	46'255	66'938		
D	49'971	72'457		
E	54'219	78'617	58'315	84'557
F	58'962	85'495	63'165	91'590
G	64'270	93'191	70'005	101'508
H	70'215	101'812	74'535	108'075
I	76'886	111'484	81'161	117'683
J	84'382	122'354		
K	92'819	134'587		
L	102'334	148'384		
M	113'079	163'964		
N	125'235	181'591		
O	139'011	201'565		

Salario iniziale al di sotto del valore di base

CCL art. 96

I salari iniziali al di sotto del valore di base sono ammissibili

- in caso di assunzione poco dopo la fine di un tirocinio professionale o di una formazione equivalente;
- per assunzioni nei livelli di esigenze F o superiori dopo una seconda formazione secondo l'appendice 1 del CCL; in questi casi il salario iniziale non può essere inferiore al valore di base del livello di esigenze E.

Le fasi di avvicinamento del salario al valore di base avvengono ogni volta il 1° maggio e sono concordate con la collaboratrice o il collaboratore al momento dell'assunzione. L'evoluzione del salario dev'essere pianificata in modo che il valore di base venga raggiunto al più tardi alla seconda tornata di valutazione del personale che abbia effetto sul salario. In questo contesto è necessario regolare anche il diritto ad eventuali aumenti generali del salario durante la fase di recupero.

La valutazione del personale ha luogo in base alla consueta procedura, ma sul piano salariale ha effetti unicamente sulla quota di prestazioni unica (giudizio B o A).

Passaggio a un livello di esigenze inferiore

CCL art. 97

Al passaggio a un livello di esigenze inferiore, il salario verrà pattuito nel quadro del nuovo livello di esigenze.

Se il cambiamento è consecutivo a modifiche apportate all'organizzazione aziendale, o viene effettuato in vista di tali mutamenti e il salario del momento è più elevato del valore massimo del nuovo spettro salariale, la differenza sarà concessa a titolo di importo garantito.

In caso di aumenti salariali, l'importo garantito viene ridotto o soppresso.

Se, trascorsi due anni di garanzia, la persona non ha ancora compiuto 58 anni, è soppresso l'importo di garanzia che, con il salario, oltrepassa CHF 100 000.–.

Trasferimento dei rapporti d'impiego

CCL art. 113

Tutti i rapporti d'impiego saranno trasferiti nel nuovo sistema il 1. luglio 2011.

Il salario del 30 giugno 2011 e le eventuali garanzie dell'indennità di residenza saranno integrati in un unico importo e trasferiti come salario. Qualora il salario trasferito dovesse superare il valore massimo dello spettro salariale corrispondente, per la parte eccedente sussiste una «garanzia 2011».

Qualora il salario trasferito fosse inferiore al valore di base dello spettro salariale corrispondente, esso sarà avvicinato al valore di base secondo i seguenti principi:

- se al 30 giugno 2011 si contano uno o più anni di funzione: il salario sarà aumentato al valore di base con effetto al 1° luglio 2011;
- se gli anni di funzione sono pari a zero: il salario sarà verificato ai sensi della cifra 96 GGL e, se necessario, avvicinato immediatamente, o al massimo in due fasi, al valore di base.

Aumenti generali di salario dal 2012 per le collaboratrici e i collaboratori con «garanzia 2011»

CCL art. 114

Se in occasione di una trattativa salariale viene pattuito un aumento generale di salario (con aumento degli spettri salariali), le collaboratrici e i collaboratori interessati ricevono la metà dell'aumento, in per cento, sul salario e sulla «garanzia 2011». Ne è escluso il personale che si trova nel Nuovo orientamento professionale e quello che presenta il valore E come giudizio complessivo della valutazione del personale.

Trattamento delle garanzie in caso di cambiamenti di funzione e modifiche del grado d'occupazione

CCL art. 115

Le garanzie di tutti i tipi

- saranno versate nell'odierna misura se il grado d'occupazione sarà aumentato;
- saranno decurtate, se il grado d'occupazione sarà ridotto;
- saranno decurtate o abolite, se il salario sarà aumentato in seguito a un aumento generale di salario o alla classificazione del posto a un livello superiore;
- possono essere abolite, decurtate o integrate nel salario se in relazione a un cambiamento volontario del posto di lavoro il salario dev'essere nuovamente pattuito.

Indennità, assegni e rimborso delle spese

Assegno regionale (prima indennità di residenza)

CCL FFS art. 101 / CCL FFS Cargo art. 99

Determinante è il comune politico del luogo di lavoro.

L'assegno regionale è suddiviso in due livelli:

Il versamento avviene in 13 mensilità.

Li- vello	Regioni	Importo annuo CHF	Importo mensile CHF	Tasso orario (1/2021) CHF
1	Basilea, Berna, Zurigo, comuni lacustri tra Gine- vra e Losanna	3000	230.75	1.35
2	città di Zurigo, Ginevra e comuni limitrofi	4800	369.25	2.16

Comuni con diritto all'assegno regionale (altri comuni livello 0)

Regione di Basilea	Livello	Regione Ginevra - Losanna	Livello
Basel	1	Carouge (GE)	2
Birsfelden	1	Denges	1
Münchenstein	1	Genève	2
Muttenz	1	Gland	1
Pratteln	1	Lancy	2
Regione di Berna		Lausanne	1
Bern	1	Le Grand-Saconnex	2
Ittigen	1	Meyrin	2
Köniz	1	Morges	1
Münchenbuchsee	1	Nyon	1
Muri bei Bern	1	Pully	1
Ostermundigen	1	Renens (VD)	1
Urtenen-Schönbühl	1	Vernier	2
Zollikofen	1	Comuni lacustri Losanna - Ginevra	1

Regione Limmattal (ZH / AG)

Baden	1	Schlieren	1
Dietikon	1	Spreitenbach	1
Geroldswil	1	Unterengstringen	1
Killwangen	1	Urdorf	1
Neuenhof	1	Weinigen (ZH)	1
Oberengstringen	1	Wettingen	1
Oetwil an der Limmat	1	Würenlos	1

Regione Zurigo e lago

Bachenbülach	1	Oberrieden	1
Bassersdorf	1	Opfikon	1
Brütten	1	Pfäffikon	1
Bülach	1	Pfungen	1
Dielsdorf	1	Rapperswil Jona (SG)	1
Dietlikon	1	Regensdorf	1
Dübendorf	1	Richterswil	1
Embrach	1	Rümlang	1
Erlenbach (ZH)	1	Rüschlikon	1
Herrliberg	1	Schwerzenbach	1
Hombrechtikon	1	Seegräben	1
Horgen	1	Stäfa	1
Illnau-Effretikon	1	Thalwil	1
Kilchberg (ZH)	1	Uetikon am See	1
Kloten	2	Uster	1
Küschnacht (ZH)	1	Volketswil	1
Lindau	1	Wädenswil	1
Lufingen	1	Wallisellen	1
Männedorf	1	Wangen-Brüttisellen	1
Meilen	1	Wetzikon (ZH)	1
Niederglatt	1	Winkel	1
Niederhasli	1	Winterthur	1
Nürensdorf	1	Zollikon	1
Oberembrach	1	Zürich	2
Oberglatt	1		

Regione di Zug

Baar	1	Steinhausen	1
Cham	1	Zug	1

Assegni familiari

CCL FFS art. 103 / CCLCargo art. 101

Sussiste un diritto agli assegni familiari quando si raggiunge un salario forfetario di CHF 6960.– all'anno e la collaboratrice o il collaboratore hanno figli che danno diritto all'assegno.

L'ammontare degli assegni per i figli e di formazione viene regolato a **livello cantonale**.

L'importo minimo dell'assegno per figli e di formazione per i dipendenti di FFS/FFS Cargo ammonta all'anno, per ogni figlio che dà diritto al pagamento e indipendentemente dal grado di impiego a:

- CHF 3840.– (CHF 320/mese) per un figlio
- CHF 2460.– (CHF 205/mese) per ogni ulteriore figlio sino ai 16 anni e per figli con attività lucrativa
- CHF 3000.– (CHF 250/mese) dal secondo figlio in formazione che dà diritto all'assegno sino al compimento dei 25 anni.

Nel caso in cui i dipendenti di FFS/FFS Cargo fossero solo la seconda persona avente diritto all'assegno secondo l'art. 7 della legge federale sugli assegni familiari (LFam) e gli importi spettanti alla prima persona avente diritto fossero inferiori a quelli indicati, l'azienda **verserà la differenza**. Eventuali prestazioni complementari del datore di lavoro della prima persona avente diritto all'assegno verranno computate.

Le disposizioni esecutive regolano il diritto e i casi particolari in cui il diritto agli assegni di famiglia e di formazione decadono.

Se la legislazione cantonale prevede anche un assegno di nascita, esso deve essere versato in misura corrispondente da FFS/FFS Cargo.

Premio di fedeltà

CCL FFS art. 104 / CCL FFS Cargo art. 102

Alla collaboratrice o al collaboratore viene assegnato un premio di fedeltà nella misura seguente:

- dopo che siano trascorsi 7 o 15 anni dall'assunzione, un premio in ragione di 1/48 del salario annuo;

- dopo 20 anni, un premio nella misura di 1/24 del salario annuo;
- poi, sempre dopo altri 5 anni, 1/12 del salario annuo.

È considerato salario annuo quello che fa stato il giorno della maturazione del premio incl. «garanzia 2011» (senza assegno regionale e altri importi garantiti). Sono computabili gli anni di impiego nell'azienda e gli anni d'impiego trascorsi in una società affiliata alla quale le FFS o la FFS Cargo SA partecipano almeno nella misura del 50%. Il periodo di tirocino non viene calcolato. Lo si può computare per le collaboratrici e i collaboratori che il 1° gennaio 2001 avevano almeno sette anni di impiego alle FFS (tirocino compreso). Si può beneficiare del premio di fedeltà, interamente o in parte, quale tempo libero.

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

Indennità per lavoro notturno

CCL FFS art. 105.2 / CCL FFS Cargo art. 103.2 e app. 8

L'indennità per lavoro notturno viene corrisposta per i turni di lavoro eseguiti fra le ore 20 e le ore 6 e, il sabato, a partire dalle ore 18.

Determinante è il momento in cui si comincia effettivamente a lavorare e quello in cui il lavoro è veramente concluso. Se le pause comportano più di tre ore, il diritto all'indennità per lavoro notturno durante le pause è limitato a 3 ore.

Si computano le ore e i minuti effettivi.

L'indennità per il servizio notturno ammonta a CHF 6.- all'ora.

Non è versata alcuna indennità:

- per i supplementi di tempo di qualsiasi genere;
- per la partecipazione o la collaborazione a corsi e qualora si venga delegati a manifestazioni senza prestazione lavorativa (incluso il tempo di viaggio);
- per le ore di viaggio del personale non soggetto alla LDL (fatta eccezione per gli impegni imprevisti assegnati durante il tempo libero).

Indennità per lavoro domenicale

CCL FFS art. 105 / CCL FFS Cargo art. 103 e app. 8, art. 3

L'indennità per lavoro domenicale è pagata per il tempo di lavoro effettivamente svolto tra le ore 0 e le 24 la domenica e durante 9 giorni stabiliti festivi sul luogo di lavoro concordato contrattualmente. Si computano le ore e i minuti effettivi.

L'indennità per il servizio domenicale ammonta:

Livello di esigenze	CHF all'ora
da A fino a C e impiegati secondo l'appendice 1, lettere G e H	10.–
D e E	12.–
F e superiori	15.–

Non è corrisposta alcuna indennità:

- per i supplementi di tempo di qualsiasi genere;
- per la partecipazione o la collaborazione a corsi e qualora si venga delegati a manifestazioni senza prestazione lavorativa (incluso il tempo di viaggio);
- per le ore di viaggio del personale non soggetto alla LDL (fatta eccezione per gli impegni imprevisti assegnati durante il tempo libero).

Indennità per lavoro all'estero del personale di locomotiva

I macchinisti che lavorano all'estero ricevono una indennità.

A secondo del raggio di impiego ricevono un'indennità intera di 5000 franchi l'anno, oppure una mezza indennità (2500 franchi); in caso di importi di passaggio oltre 100 000 franchi fino al massimo 105 000 franchi, rispettivamente 102 500 franchi.

Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari

CCL FFS art. 107 / CCL FFS Cargo art. 105

Possono essere pagati premi o versate ricompense, a meno che non si scelga un'altra forma di

compensazione, per:

- l'assunzione temporanea di una funzione i cui requisiti sono chiaramente superiori;
- proposte intese ad apportare miglioramenti;
- il conseguimento o il superamento delle norme di vendita fissate per il traffico viaggiatori;
- l'attività svolta nel campo della formazione;
- prestazioni eccezionali.

Indennità per servizio di picchetto e per interventi al di fuori dell'orario di lavoro

CCL FFS, art. 106.2 / CCL FFS Cargo art. 105.1 / Cg 34/98

Servizio di picchetto

Come servizio di picchetto si intende il periodo durante il quale il collaboratore designato anticipatamente deve essere raggiungibile in ogni momento al di fuori della durata del lavoro, entro un termine dato come norma, per poter intervenire in caso di eventuali perturbazioni in condizioni fisiche che ne permettono l'impiego.

L'indennizzo del servizio di picchetto è regolato in base al grado di limitazione del tempo libero.

Servizio di picchetto 1 (grado di disponibilità elevato)

Condizioni: attesa in un raggio definito affinché in caso d'allarme sia possibile un intervento immediato sul posto (entro ca. 3 fino a 15 minuti).

Compensazione in tempo:

- tra le ore 07.00 e le ore 17.00: 21 minuti all'ora;
- tra le ore 17.00 e le ore 07.00: 6,5 minuti all'ora.

Servizio di picchetto 2 (caso normale – non rientrante sotto le condizioni per i servizi di picchetto 1 o 3)

Condizioni: allarme telefonico (natel) o tramite Pager (se del caso conferma entro 15 minuti); attesa in un raggio definito caso per caso; intervento sul posto se necessario.

Compensazione in tempo:

- tra le ore 07.00 e le ore 17.00: 19 minuti all'ora,
- tra le ore 17.00 e le ore 07.00: 6 minuti all'ora.

Servizio di picchetto 3 (grado di disponibilità limitato)

Condizione: intervento occasionale, al più tardi 6 ore dopo l'allarme.

Compensazione in tempo:

- viene disciplinata caso per caso dalla direzione della DG; per un turno di picchetto di una settimana (7 notti e sabato/domenica) ammonta a 242 minuti (1/4 della compensazione in tempo del servizio di picchetto 2).

Indennizzo in contanti

Il personale può chiedere che, nell'arco di un anno civile, fino al 25% del suo avere in tempo sia compensato in contanti. Un indennizzo in contanti superante il 25% è ammesso previa reciproca intesa tra il collaboratore e il posto di servizio competente, se ciò risulta essere più economico per l'azienda.

- L'indennità si compone di un tasso uniforme e in caso di trasformazione della compensazione in tempo ammonta a cts. 64 al minuto.

Disponibilità su chiamata (porto obbligatorio dei Pager)

Se per un'organizzazione d'allarme sono disponibili più persone di quelle che ne occorrerebbero per l'eliminazione di singole perturbazioni, allo scopo di evitare l'istituzione di servizi di picchetto si possono impegnare più collaboratori adatti a portare sempre con sé, per essere raggiungibili, un ricevitore di chiamata radio (Pager) o un natel. Questi collaboratori devono dichiararsi espressamente disposti, in caso di interventi a seguito di allarmi, per quanto necessario, a entrare in servizio se ciò è possibile in tempo utile e se le loro condizioni fisiche e la loro situazione personale lo permettono.

- Per la rima ora di un intervento l'indennità ammonta a fr. 30.–
- Per le ore successive a fr. 10.–.

Indennità d'intervento per interventi volontari

Se un collaboratore deve essere chiamato immediatamente per un intervento, per compensare gli inconvenienti che gliene derivano viene pagata un'indennità.

Per i lavori di sgombero neve l'indennità viene concessa anche quando questa attività non è in relazione con una perturbazione d'esercizio.

- per la prima ora di un intervento, l'indennità ammonta a fr. 15.–
- per le ore successive a fr. 5.–.

Indennità per lavori con aggravamenti particolari

CCL FFS art. 106. / CCL FFS Cargo art. 104 / R 113.2

Per le attività che entrano ancora in linea di conto, rimane immutato in vigore il regolamento 113.2.

Per lavori con aggravamenti particolari si intendono quelle attività nelle quali il personale è esposto a una sporcizia eccessiva o che sono ripugnanti oppure sgradevoli in un modo particolare. In questo concetto non sono compresi gli aggravamenti del lavoro dei quali si deve già tener conto con la classificazione del posto.

I lavori che danno diritto all'indennità sono elencati nell'appendice dei R 113.2. I casi particolari vengono regolati dalla DP.

L'indennità ammonta a:

- fr. 2.05 l'ora nella classe d'indennità 1
- fr. 1.45 l'ora nella classe d'indennità 2.

Indennità per lavoro in galleria

CCL FFS art. 106 / CCL FFS Cargo art. 104

Per lavori in gallerie di oltre 200 metri di lunghezza viene versata

- un'indennità di fr. 7.– per ogni turno.

I lavori svolti in posti sotterranei danno diritto ad un'indennità soltanto se avvengono al di fuori della zona dei marciapiedi delle stazioni.

Si ha diritto all'indennità in cassa di permanenza di almeno

- 3 ore senza interruzione, oppure
- 5 ore durante lo stesso turno in una o più gallerie.

Assegno e compensazione del tempo per istruttrici e istruttori

Z 142.6

Collaboratrici e collaboratori attivi nella formazione e del perfezionamento professionale, hanno diritto ad un assegno pari a

CHF 9.50 per ogni ora d'istruzione o di esame effettiva, rispettivamente ordinata. Il tempo di preparazione e di elaborazione successiva non è considerato ai fini dell'assegno. Le collaboratrici e i collaboratori classificati al livello di esigenze K o a un livello maggiore non hanno diritto ad alcun assegno.

Il tempo di viaggio per corsi che non si svolgono sul posto di lavoro viene considerato tempo di lavoro.

Rimborso delle spese

CCL FFS e FFS Cargo, app. 8 art. 4 / Z 143.1

Qualora si venga impiegati professionalmente fuori del luogo di lavoro concordato contrattualmente, le spese vengono rimborsate sulla base delle presenti disposizioni:

- Se il luogo d'impiego si trova in un raggio di 15 minuti, comprendente il tempo di viaggio dal luogo di lavoro attribuito fino a quello concordato contrattualmente, non sussiste alcun diritto al rimborso delle spese.
- La collaboratrice o il collaboratore che deve assumersi a proprie spese un pasto principale sarà indennizzata/o con CHF 20.-. Come pausa per lo spuntino si computa il tempo effettivo, almeno però 45 minuti.
- Per la colazione vengono rimborsate le spese effettive; occorre presentare il giustificativo. Anziché il rimborso spese secondo i capoversi 4 e 5, il personale viaggiante riceve per ogni turno di lavoro un'indennità giornaliera forfetaria di CHF 19.-. L'importo viene dimezzato se il turno di lavoro è inferiore alle 5 ore.
- Per pernottamenti fuorivia, su presentazione del relativo giustificativo, vengono rimborsate le spese effettive di pernottamento e di colazione in un alloggio di classe media.

In casi motivati, in particolare per i viaggi all'estero, possono essere rimborsate le spese effettive, su presentazione dei relativi giustificativi.

Cambiamento di abitazione

CCL FFS e FFS cargo, app. 8, art. 5

Le spese di trasloco sono rimborsate dalle FFS se il trasferimento in un altro luogo di lavoro è dovuto a motivi d'organizzazione aziendale. In caso di cambiamento volontario del posto di lavoro, le FFS possono partecipare alle spese.

Utilizzazione di veicoli privati per compiere viaggi di natura professionale

CCL FFS e FFS cargo, app. 8, art. 6

L'indennità per le corse accordate comporta, per

- le automobili: 70 ct. per ogni chilometro percorso;
- le motociclette: 30 ct. per ogni chilometro percorso;
- i ciclomotori (motorini): 20 ct. per ogni chilometro percorso.

Spese per taxi sostenute dal personale femminile

CCL FFS e FFS cargo, app. 8, art. 7

Alle collaboratrici che terminano il lavoro dopo le ore 22 o che cominciano a lavorare prima delle ore 5, e che non possono usufruire di nessun mezzo di trasporto adatto per compiere il viaggio che le separa dal domicilio al luogo di lavoro o viceversa, sarà rimborsata la metà delle spese sopportate per prendere un taxi, però al massimo CHF 15.– per ogni corsa. Le corse che danno diritto al rimborso parziale devono essere pagate direttamente.

In caso di corse frequenti, è possibile elaborare accordi particolari con i tassisti.

Rimborso di spese supplementari

CCL FFS e FFS cargo, app. 8, art. 7

Le spese supplementari comprendono tutte le spese che sono in diretta relazione con un impiego lavorativo e che non rientrano nelle cifre precedenti. Si tratta di spese per l'uso di mezzi di trasporto regionali, di taxi, altre spese ecc. Queste spese sono rimborsate a dipendenza dell'onere e su presentazione del relativo giustificativo.

Nuovo orientamento

Nuovo orientamento professionale

in caso di perdita del posto di lavoro a seguito di riorganizzazioni e ristrutturazioni

CCL, cifra 170- 176 e appendice 9

Nel corso della durata di validità del CCL, le FFS non possono licenziare la collaboratrice o il collaboratore che perde il proprio posto di lavoro a seguito di un progetto di riorganizzazione o di ristrutturazione.

Qualora non potesse essere trovata subito una soluzione ragionevolmente esigibile, le FFS offrono la possibilità di un nuovo orientamento professionale. Queste persone vengono pertanto ammesse all'unità organizzativa istituita a tale scopo. Per prassi, le FFS fanno però in modo che gli interessati confrontati a problemi di salute importanti possano affrontare il riorientamento nella loro unità organizzativa originale.

Termine di due anni

Per tutte le parti interessate, sarebbe vantaggioso se il riorientamento potesse essere concluso il più presto possibile. Per questo motivo, il CCL prevede un termine di due anni. Il superamento di tale termine non può però costituire un motivo di licenziamento.

Accordo di collaborazione (regolamentazione per le spese)

Tra la direzione del nuovo orientamento professionale e la collaboratrice o il collaboratore viene definito un “accordo di collaborazione” che regola le caratteristiche principali della collaborazione e le rispettive responsabilità. Questo accordo contempla anche un punto particolare per la regolamentazione dei rimborsi spese, le cui basi sono state elaborate con i partners sociali per avere una certa unità di trattamento. **Importante: l'accettazione di questa regolamentazione da parte della collaboratrice o del collaboratore è assolutamente facoltativa.** Il caso di rifiuto (che può avvenire semplicemente stralciando il passo dall'accordo), il rimborso spese deve avvenire secondo le modalità previste dal CCL FFS.

Piano d'azione, intesa sulla ragionevolezza

Nell'ambito del riorientamento professionale presso AMC, con il collaboratore o la collaboratrice viene concordato un piano d'azione, che viene costantemente attualizzato, e un'intesa sulla ragionevolezza. È importante tener presente che le priorità dei singoli criteri devono essere fissate dalla collaboratrice o dal collaboratore e non dalle FFS. Anche eventuali modifiche dell'intesa sulla ragionevolezza devono essere concordate e non possono essere ordinate unilateralmente dalle FFS.

Un eventuale rifiuto ad elaborare un piano d'azione e/o un'intesa sulla ragionevolezza può portare ad una minaccia di licenziamento. In caso di dubbi o incertezze sui contenuti del piano d'azione e/o dell'intesa sulla ragionevolezza raccomandiamo di chiedere un periodo di riflessione e, prima della firma, di contattare il SEV richiedendo l'assistenza professionale.

Convenzioni d'uscita

A seconda della situazione, capita che le FFS propongano alla collaboratrice o al collaboratore una convenzione d'uscita, la cui accettazione è però assolutamente volontaria. Raccomandiamo anche in questo caso di chiedere un periodo di riflessione e, prima della firma, richiedere l'assistenza giuridica professionale SEV.

Modello „crescendo“

Diversi problemi di diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali hanno fatto in modo che i modelli „crescendo“, che comportano il cambiamento da un rapporto di lavoro di durata indeterminata a uno a termine, vengano offerti con molta prudenza e dopo chiarimenti approfonditi L'accettazione di un simile accordo, e del contratto di lavoro a tempo determinato che esso comporta, è assolutamente facoltativa. Anche qui raccomandiamo di chiedere un periodo di riflessione e di contattare l'assistenza giuridica professionale del SEV prima della firma.

Richiedere tempestivamente una consulenza legale

Raccomandiamo di contattare l'assistenza giuridica professionale del SEV in particolare nelle situazioni seguenti (prima della firma, rispettivamente del rifiuto):

- piani d'azione con aspettative ed esigenze sproporzionate da parte delle FFS
- incertezze in caso di offerte di posti di lavoro a termine o in caso di offerte contemporanee in più posti (per es. un posto interno FFS e uno esterno)
- modifiche delle intese sulla ragionevolezza richieste dalle FFS
- convenzioni d'uscita proposte dalle FFS
- modelli crescendo con contratti di lavoro di durata determinata

Durata del lavoro Congedi Vacanze

CCL FFS art. 48 – 88 + App. 4 e 5

CCL FFS Cargo art. 48 – 87 + app. 4, 5 e 5

Durata del lavoro

Durata giornaliera del lavoro prestabilita

Per il personale occupato a tempo pieno la durata giornaliera del lavoro prestabilita è di 492 minuti. Per il personale occupato a tempo parziale, la durata giornaliera del lavoro si riduce in funzione del grado d'occupazione. La durata giornaliera del lavoro prestabilita va rispettata nella media annua.

Durata annua del lavoro prestabilita

La durata annua del lavoro prestabilita risulta dalla moltiplicazione dei giorni di lavoro annui previsti per la durata giornaliera del lavoro prestabilita.

Per il personale occupato a tempo pieno essa è di:

- 2050 ore negli anni di 365 giorni con 52 sabati e in quelli di 366 giorni con 53 sabati;
- 2041,8 ore negli anni di 365 giorni con 53 sabati;
- 2058,2 ore negli anni di 366 giorni con 52 sabati.

Settimana di 5 giorni

Vige la settimana d'esercizio o di 5 giorni ininterrotti.

Tempo di lavoro

È considerato tempo di lavoro quello durante il quale la collaboratrice o il collaboratore è occupata/o nell'azienda. Sono inoltre considerati tempo di lavoro:

1. le ore di viaggio senza fornire nessuna prestazione, cioè il tempo necessario per spostarsi da un luogo di lavoro all'altro, all'interno di un turno di lavoro;
2. le pause fatte dal personale sottoposto alla LDL;
3. i seguenti supplementi per lavoro notturno:
 - a. 10% per il lavoro svolto fra le ore 20 e le ore 24 (supplemento per lavoro notturno 2);
 - b. 30% per il lavoro eseguito fra le ore 24 e le ore 4 e per quello fatto tra le ore 4 e le ore 5, purché la collaboratrice o il collaboratore inizi a lavorare prima delle ore 4 (supplemento per lavoro notturno 1);
 - c. 40% anziché 30% a partire dall'anno civile nel quale la collaboratrice o il collaboratore compie 55 anni (supplemento per lavoro notturno 3). I supplementi per lavoro notturno sono definiti sulla base della durata effettiva del lavoro. Essi non vanno considerati nel calcolo del turno di lavoro.
 - d. altri supplementi di tempo e importi forfetari; essi sono regolamentati nel quadro della partecipazione aziendale;
 - e. colloqui con la rappresentanza aziendale. Per il conteggio delle ore di viaggio si considera il luogo di lavoro o quello in cui si abita, e si tiene conto di quello più vicino al posto dove il colloquio ha luogo.

Il supplemento di tempo per il servizio notturno 3 è concesso sotto forma di giorni liberi supplementari.

Assegnazione del lavoro

Le FFS garantiscono che la collaboratrice o il collaboratore possa raggiungere la durata annua del lavoro prestabilita. Affinché la durata annua del lavoro prestabilita possa essere rispettata, le FFS, d'accordo con il personale, o nell'ambito della partecipazione aziendale, possono attribuire anche altri lavori ragionevolmente accettabili.

Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR)

Con le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto, le Divisioni possono concordare regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) per i loro settori aziendali o le unità organizzative, la cui durata e i cui termini di disdetta sono conformi al CCL.

Le parti contraenti si dichiarano disposte ad accogliere, durante il periodo di validità delle BAR, proposte volte a modificarle o completearle, ad esaminarle in buona fede e a cercare soluzioni in perfetta buona fede. Se non si raggiunge nessun accordo, le BAR convenute restano immutate.

Modelli di tempo di lavoro

Nell'ambito delle BAR possono essere concordati altri modelli di durata del lavoro. Essi vanno strutturati in modo da risultare nel complesso equivalenti alle norme del CCL. Il lavoro a tempo parziale è promosso a tutti i livelli e in tutte le forme.

Conto del tempo

Per il rilievo del tempo viene tenuto, per ciascuna collaboratrice e per ogni collaboratore, un conto personale, controllato mensilmente da chi è addetto alla distribuzione del lavoro. I saldi dei tempi sono riportati all'anno successivo.

Averi in tempo

Gli averi in tempo nascono dal fatto che la durata giornaliera del lavoro prestabilita viene oltrepassata. Essi possono essere compensati, previa intesa fra il superiore e la collaboratrice o il collaboratore, sotto forma di minuti o di ore, oppure di mezze giornate o di giorni interi.

Periodo di conteggio

Il periodo di conteggio corrisponde, per norma, all'anno civile. Nel quadro della partecipazione aziendale possono essere concordate deroghe.

Valori limite

Quale valore limite alla fine del periodo di conteggio vige un saldo positivo, cioè un'eccedenza di 75 ore, rispettivamente, un saldo negativo di 30 ore.

Per le collaboratrici e i collaboratori che non gestiscono autonomamente il tempo di lavoro, i valori limite entro i quali i saldi del tempo devono oscillare in permanenza durante il periodo di conteggio sono stabiliti nel quadro delle BAR.

È lecito oltrepassare i valori limite secondo i capoversi 1 e 2 solo con il consenso del superiore. Se il superamento è autorizzato saranno contemporaneamente stabilite misure atte a riportare la collaboratrice o il collaboratore al valore limite entro un determinato lasso di tempo.

Collaboratrici e collaboratori che gestiscono autonomamente il loro tempo di lavoro

L'appendice 5 regola inoltre la durata del lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori fino al livello di esigenze J che gestiscono autonomamente il loro tempo di lavoro. Le parti contraenti regolamentano poi nei dettagli, con uno speciale accordo, il tempo di lavoro effettuato dalle collaboratrici e dai collaboratori a partire dal livello di esigenze K.

Assenze

In caso di vacanze, malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero, sospensione dal lavoro pagata, esonero e per le assenze pagate che durano un giorno intero, viene conteggiata la durata giornaliera del lavoro prestabilita.

Schede di congedo e incontri promossi dal sindacato, mirati alla formazione

Nel caso di assenze che durano un giorno intero, conformi all'appendice 6, per attività che comportano la consegna di schede di congedo o per partecipare a formazioni promosse dal sindacato, sono computati 492 minuti, senza tener conto del grado d'occupazione.

Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda

Per la partecipazione a occasioni di formazione che durano un giorno intero si computano, indipendentemente dal grado d'occupazione, 492 minuti e l'eventuale tempo di viaggio. Non è accordato nessun supplemento di tempo. Il tempo di viaggio viene computato tenendo conto del luogo di lavoro o di domicilio, considerando comunque quello più vicino al posto in cui avviene la formazione.

Assenze di natura privata

Per le assenze di natura privata (per recarsi dal medico o per assenze simili) non è lecito annotare nessun tempo di lavoro. Per i trattamenti medici di lunga durata può essere concesso un abbucno in tempo; la decisione a questo proposito spetta all'unità organizzativa che ne ha la competenza, dopo averne discusso con il servizio del personale interessato.

Lavoro supplementare

Se il tempo di lavoro giornaliero prescritto, scelto o concordato viene superato per più di 30 minuti a causa di esigenze aziendali, i primi 30 minuti saranno considerati tempo di lavoro mentre quelli in eccedenza verranno considerati tempo supplementare. Gli averi in ore supplementari sono certificati alla fine di ogni mese.

Compensazione del lavoro supplementare

Gli averi in ore supplementari vanno compensati con tempo libero della stessa durata entro il periodo di conteggio. Se la compensazione non avviene entro questi termini, l'avere in ore supplementari può essere compensato in denaro, di comune accordo e in conformità all'art. 71.

Compensazione di un saldo negativo con ore supplementari

Se il conto del tempo alla fine del periodo di conteggio o al termine del rapporto di lavoro evidenzia un saldo negativo, e se la collaboratrice o il collaboratore ha ancora ore supplementari, il conto del tempo sarà azzerato grazie alle ore supplementari.

Indennità per il lavoro supplementare

L'indennità corrisposta per il lavoro supplementare consta del salario orario al quale viene aggiunto un supplemento del 25%, calcolata sulla base di 250 giorni di lavoro della durata di 492 minuti. L'indennità da versare per ogni ora è calcolata secondo la formula seguente: guadagno annuo determinante moltiplicato per 1,25 e diviso per 2050.

Regolamentazioni particolari del tempo di lavoro per il personale sottoposto alla LDL

Campo d'applicazione

Il seguente personale è sottoposto alla LDL:

- a. il personale delle regioni delle divisioni, compreso quello alle stazioni di smistamento;
- b. il personale addetto agli stabilimenti industriali e occupato nelle officine del servizio lavori;
- c. il personale esterno, attivo alle agenzie Telecom;
- d. il personale delle centrali elettriche, delle stazioni convertitrici, delle guide alla produzione, delle centrali di dirigenza dell'esercizio e del centro operativo Energia;
- e. il personale di cucina;
- f. il personale Clean;
- g. tutto il personale di FFS Cargo (CCL FFS Cargo art. 48)

Giorni liberi

Diritto

In aggiunta alle vacanze, la collaboratrice o il collaboratore ha diritto ad almeno 63 giorni di riposo e ad almeno 52 giorni di compensazione l'anno.

Il numero di giorni di compensazione per anno civile dipende dal numero effettivo di sabati nel calendario.

Per ogni mese civile vanno accordati almeno quattro giorni di riposo e due di compensazione.

I giorni di riposo e di compensazione devono essere attribuiti in maniera adeguata. Solo i giorni di riposo possono essere assegnati singolarmente. I giorni di compensazione vengono attribuiti insieme a giorni di riposo. Previa intesa (su richiesta della persona interessata o delle FFS), è possibile prendere un unico giorno di compensazione.

Godimento di giorni liberi

Un giorno libero consta di 24 ore consecutive. In caso di due o più giorni liberi, d'accordo con la collaboratrice o il collaboratore o nell'ambito della partecipazione aziendale, uno dei due giorni può essere ridotto di un'ora.

Riporto

I giorni liberi che non sono stati concessi nell'anno in questione sono riportati all'anno seguente.

I giorni liberi accordati in soprannumero non sono calcolati computando il diritto per l'anno successivo, a meno che il desiderio espressamente palesato dalla collaboratrice o dal collaboratore di poterne beneficiare in anticipo non sia stato eccezionalmente soddisfatto.

Tempo intercorrente fra giorni liberi

Nel limite del possibile bisogna evitare che intercorrano più di 10 giorni fra i giorni di riposo; lassi di tempo superiori a 12 giorni sono permessi solo in singoli casi, previo consenso del personale coinvolto o nel quadro dei BAR.

Un arco di tempo maggiore di 14 giorni non è ammesso.

Nel singolo caso, se il personale interessato è d'accordo, oppure nel quadro dei BAR, è eccezionalmente ammesso che intercorrano al massimo 28 giorni fra due domeniche libere.

Riduzione

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

I giorni durante i quali si è dovuto abbandonare il lavoro per malattia o infortunio non vengono considerati.

Le assenze durante giorni interi a causa di malattia o di infortunio, sino a 5 giorni complessivi per anno civile, non comportano nessuna riduzione. Qualora queste assenze si protraggano complessivamente per più di 5 giorni nell'arco di un anno civile, il diritto ad avere giorni liberi sarà decurtato a partire dal 1° giorno d'assenza.

In caso di capacità al lavoro provvisoriamente ridotta per ragioni mediche, i giorni liberi non saranno ridotti. Quelli concessi sono considerati giorni interi.

- 63 giorni di riposo moltiplicati per la durata dell'assenza e divisi per 365 o 366, abbandonando le frazioni di giorno;
- 52/53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata dell'assenza e divisi per 365 o 366.

Per l'arrotondamento si applica la prassi vigente nel commercio.

Turno di lavoro

Definizione

Il turno di lavoro consta delle ore di lavoro e delle pause.

Durata: 11 ore

Il turno di lavoro non deve oltrepassare le 11 ore nella media di 28 giorni oppure in una rotazione completa di turni.

Eccezione: 13 ore

Il turno di lavoro può comportare sino a 13 ore, in una media di 28 giorni o durante un ciclo di turni ben definito, se

- a. l'esercizio normale dura più di 12 ore, essendo però di 14 ore al massimo. I singoli servizi saranno designati dai settori aziendali competenti, previa intesa con il Servizio del personale della Divisione; oppure
- b. qualora, nel singolo caso, il personale coinvolto dia il suo benessere oppure sia intercorso un accordo.

Eccezione: 14 ore

Il turno di lavoro può essere esteso in singoli giorni fino a 14 ore, per norma al massimo 12 volte all'anno, qualora

- a. in questi giorni la durata del lavoro sia almeno di 8 ore e
- b. in questi giorni venga assegnata al massimo una pausa e che questa possa essere trascorsa al posto di lavoro e
- c. in questi giorni non si debba lavorare tra le ore 0 e le ore 4 e
- d. il turno di lavoro, nella media di 28 giorni lavorativi o nel contesto di un ciclo di turni a sé stante, non superi le 11 ore.

Eccezione: 15 ore

Per i seguenti motivi, con il consenso del personale interessato o nell'ambito della partecipazione aziendale, il turno di lavoro può eccezionalmente essere protratto sino a 15 ore:

- a. a causa di carenza del personale dovuta a servizi obbligatori svizzeri, alla difesa dell'impresa, a malattie o infortuni;
- b. per far fronte a compiti straordinari e passeggeri.

In questi casi i turni di lavoro non devono tuttavia oltrepassare le 12 ore nella media di 3 giorni lavorativi consecutivi.

Durata minima del lavoro per ogni turno

I turni con un tempo di lavoro inferiore a 6 ore possono essere previsti e assegnati a persone occupate a tempo pieno solo nel quadro delle BAR o in singoli casi, qualora le persone interessate siano d'accordo. Possono essere concordate deroghe anche nell'ambito della partecipazione aziendale, se le BAR non contemplano nessuna norma a questo proposito, o se non esistono BAR.

Computo del tempo di lavoro in caso di cambiamenti apportati all'ultimo momento

Se il turno di lavoro viene cambiato quando mancano meno di 36 ore all'inizio del lavoro o durante il suo svolgimento, viene computato almeno il tempo di lavoro del turno attribuito originariamente (più gli eventuali supplementi di tempo ma senza il servizio notturno 2 e 3).

Possono essere concordate deroghe nell'ambito delle BAR.

CCL Cargo

Se, per motivi d'esercizio, il lavoro non può essere assunto nel momento previsto, il tempo di lavoro è comunque calcolato a partire dalla ripresa prevista, a meno che le collaboratrici e i collaboratori non siano state/i informate/i al più tardi 4 ore prima della ripresa prevista.

Tempi di attesa

I seguenti tempi di attesa sono considerati di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protraggano

per più di 30 minuti;

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

I tempi d'attesa che nel caso singolo oltrepassano 30 minuti sono considerati pause.

Se le condizioni necessarie per considerare le pause come tempo di lavoro sono adempiute, bisognerà procedere al computo del tempo corrispettivo.

Conteggio delle pause

Sono considerate tempo di lavoro:

- a. le pause di cui si usufruisce fuori del luogo di lavoro, nella misura del 30%;
- b. in ragione del 20% le pause fatte al posto di lavoro, se il turno di lavoro ne prevede 3 in tutto (comprese quelle di cui si gode fuorivia).

I supplementi di tempo normalmente concessi per il lavoro notturno non vengono accordati per la parte delle pause considerata tempo di lavoro.

Quantità di pause

Durante un turno di lavoro sono ammesse 2 pause. Eccezioni possibili (vedi CCL).

Assegnazione delle pause

Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito inserire una pausa solo nell'ambito dei BAR o, nel singolo caso, con l'assenso del personale interessato.

Ciò non vale per le pause che devono essere attribuite, per motivi legati all'orario, subito prima o immediatamente dopo una corsa senza che nessun lavoro debba essere prestato, oppure durante una tale corsa.

Interruzione del lavoro

Invece di una pausa, se la collaboratrice, il collaboratore o chi la/lo sostituisce lo desidera, può essere concessa un'interruzione del lavoro di più di 20 minuti per consumare uno spuntino, qualora il turno di lavoro non superi le 9 ore; in un tale contesto, almeno 20 dei minuti consacrati a tale interruzione sono considerati tempo di lavoro.

Questa norma è pure applicabile qualora debbano essere disposte interruzioni del lavoro per più di 20 minuti, a causa dell'esercizio, purché la pausa non sia di almeno un'ora.

I supplementi di tempo per il lavoro notturno sono concessi anche per quelle interruzioni che contano quale tempo di lavoro.

Consegna del lavoro

Se è certificata la necessità della consegna diretta e della presa in consegna del lavoro allo stesso posto, se ne disporrà il tempo di lavoro necessario.

Turni di riposo

Definizione

Il turno di riposo include l'arco di tempo fra 2 turni di lavoro e comporta almeno 12 ore nella media di 28 giorni. In singoli giorni è lecito ridurlo a 11 ore.

Riduzione

È lecito ridurre eccezionalmente e nel singolo caso il turno di riposo fino a 9 ore se il personale interessato è consenziente, oppure nell'ambito della partecipazione aziendale:

- a. una volta la settimana, in caso di passaggio dal servizio tardi o notte al servizio presto o medio;
- b. in caso di turni di riposo goduti fuorivia;
- c. in caso di penuria di personale in seguito a servizio militare o di protezione civile;
- d. per far fronte a compiti straordinari e temporanei.

Esso deve tuttavia comportare, nella media di 3 giorni lavorativi consecutivi, almeno 12 ore.

Nel servizio lavori, il turno di riposo può essere ridotto sino a 10 ore una volta alla settimana con l'accordo del personale interessato o dei suoi rappresentanti.

Vacanze

Diritto

Una settimana di vacanza comprende 5 giorni lavorativi e 2 giorni liberi.

Per ogni anno civile sussiste il diritto alle seguenti vacanze:

- a. 6 settimane e 1 giorno sino all'anno civile, compreso, nel quale si compiono 20 anni;
- b. 5 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile durante il quale si compiono 21 anni;
- c. 6 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile durante il quale si compiono 50 anni;
- d. 7 settimane e 1 giorno a partire dall'anno civile durante il quale si compiono 60 anni.

Per norma si deve usufruire delle vacanze durante l'anno civile per il quale se ne ha diritto.

In caso di assenze che durano un anno intero non c'è nessun nuovo diritto alle vacanze.

Godimento delle vacanze

Per principio le vacanze durano da sabato a sabato. Una settimana di vacanza viene assegnata sotto forma di 5 giorni di vacanza e 3 giorni liberi. Nel quadro delle possibilità d'esercizio, anche la domenica dopo le vacanze può essere concessa come giorno libero. Le deroghe sono ammesse solo in singoli casi, e purché la collaboratrice o il collaboratore interessata/o sia consenziente.

Fine del lavoro prima delle vacanze

Nel giorno di lavoro che precede immediatamente l'inizio delle vacanze bisogna staccare il più presto possibile; non è concesso terminare la giornata lavorativa dopo le ore 22. Deroghe sono ammesse solo in singoli casi, e purché il personale interessato sia consenziente.

Persone occupate a tempo parziale

Chi è occupato a tempo parziale ha il diritto di beneficiare delle stesse vacanze accordate alle persone che lavorano a tempo pieno. La durata media del lavoro giornaliero prestabilita secondo il grado d'occupazione sussiste anche durante le vacanze.

Alle persone impiegate a tempo parziale che lavorano in modo molto irregolare (grado d'occupazione oscillante, occupazione intercalata da interruzioni) può essere corrisposta, invece delle vacanze, un'indennità di vacanze.

Riduzione per assenze

In caso di assenze dovute a malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, sospensione o esonero dal lavoro, il diritto alle vacanze viene ridotto.

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

Per le assenze dovute a un congedo non pagato superiore a 30 giorni, si procederà alla riduzione secondo il calcolo descritto in seguito.

Le assenze per causa di malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero o congedo non pagato vanno cumulate per determinare la riduzione del diritto alle vacanze solo qualora i valori fissati siano stati raggiunti.

Le vacanze sono ridotte nel modo seguente: numero dei giorni di vacanza moltiplicati per la durata dell'assenza calcolata in giorni civili e divisi per 365 o 366, se l'anno è bisestile. Le frazioni di giorni sono trascurate.

Congedi

Alla collaboratrice o al collaboratore che deve sospendere il lavoro per altri motivi che non siano imputabili a malattia, infortunio o servizio obbligatorio svizzero sarà concesso un congedo purché ne faccia tempestiva richiesta. Il congedo può essere pagato, parzialmente pagato o non pagato.

Concessione

La collaboratrice o il collaboratore deve trasmettere tempestivamente al superiore una richiesta di congedo motivata. Il congedo va accordato nella misura in cui l'andamento dell'esercizio lo consenta e dopo averne debitamente considerato i motivi.

Ricupero del congedo

Il congedo che coincide con giorni liberi o giorni di vacanza sarà concesso solo qualora ciò sia stato esplicitamente menzionato.

Congedo pagato

Per le seguenti assenze le FFS accordano il congedo pagato nella misura di volta in volta citata:

Motivo del congedo	Entità	Ricupero
a. Nozze (incluso il matrimonio civile e religioso) e nuovo matrimonio	3 giorni	si
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 quelli o quello del o della consorte	fino a 1 giorno	no
f. Assenza dovuta a motivi familiari, come: • cure da prestare a causa di un infortunio o una malattia improvvisa; • presenza al letto di morte	fino a 2 giorni per ogni singolo caso	no
Il congedo può essere prolungato di	2 giorni al massimo	
g. Cura che il componente di una famiglia monoparentale deve prestare ai figli, a patto che la necessità di accudirli non possa essere adempiuta altrimenti	fino a 5 giorni per ogni anno civile	no
h. Candidatura a posti messi a concorso	il tempo necessario	no
i. Cambiamento di abitazione per motivi privati Cambiamento di abitazione per motivi professionali	1 giorno 2 giorni	sì sì
j. Colloqui con autorità (il congedo viene concesso solo nel caso in cui si sia stati convocati, ma non per contattare un'autorità di propria iniziativa)	il tempo necessario	no
k. Esercizio di cariche pubbliche, complessivamente	fino a 15 giorni per ogni anno civile	no
l. Ricorrenza di lavoro per il 25° anno di lavoro per il 40° anno di lavoro	½ giornata 1 giorno	sì sì
m. Esonero dagli obblighi militari	fino a 1 giorno	no

Congedo pagato quale prestazione volontaria

Per le seguenti assenze le FFS possono concedere un congedo pagato, nella misura di volta in volta citata:

Motivo del congedo	Entità	Ricupero
a. Vigili del fuoco; solo per interventi in case di allarme, non per attività di formazione	il tempo necessario	no
b. Esercitazioni e corsi destinati ai vigili del fuoco, ma non per essere formati come ufficiali o comandanti	fino a 3 giorni per ogni anno civile	no
c. Sport attivo di competizione e sport attivo per disabili: <ul style="list-style-type: none">– per i componenti della squadra nazionale– per i componenti dei futuri quadri dirigenti	per ogni anno civile	no
d. Direzione e assistenza prestate allo sport per disabili	fino a 10 giorni	
e. Ricerca di un appartamento per motivi professionali	fino a 5 giorni per ogni anno civile	
f. Partecipazione alle manifestazioni del 1° maggio nelle immediate vicinanze	fino a 2 giorni	
g. Partecipazione a incontri promossi dal sindacato, mirati alla formazione (le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto stabiliscono quali corsi danno diritto a un congedo)	il tempo necessario	no
	fino a 5 giorni nel corso di 2 anni civili, al massimo 7 giorni durante 3 anni civili	sì, se in giorni feriali

h. Protezione civile volontaria, se convalidata dal questionario IPG	fino a 2 settimane per anno civile	no
i. Gioventù e Sport (G+S), se convalidata dal questionario IPG	fino a 5 giorni per anno civile	no

Attività che prevedono la consegna di schede di congedo

Le FFS concordano la consegna delle schede di congedo con le istituzioni che ne sono state poste al beneficio.

Congedo di maternità

Alla collaboratrice spetta un congedo di maternità pagato di 4 mesi.

Se il grado d'occupazione è irregolare (salario orario) la retribuzione da corrispondere durante il congedo si conformerà alla media delle ore pagate durante i 12 mesi che hanno preceduto l'inizio del congedo.

Se lo desidera, la collaboratrice può avere al massimo 2 mesi di congedo prima del parto; il congedo inizia il più tardi con la nascita.

Se il bambino nasce morto dopo il 6° mese di gravidanza, la madre ha diritto a 2 mesi di congedo pagato.

Il diritto alle vacanze non è decurtato per il fatto di beneficiare di un congedo di maternità. Il diritto alle vacanze maturato durante il congedo non viene compensato in denaro se il rapporto di lavoro è sciolto, senza che il lavoro venga poi ripreso.

Congedo educativo

Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore può essere concesso un congedo educativo non pagato della durata fino a tre mesi. Per principio si deve usufruire del congedo durante i primi sei anni di vita del bambino.

Congedo parzialmente o interamente pagato ai fini della formazione continua

Affinché possa perfezionarsi professionalmente, le FFS possono accordare alla collaboratrice o al collaboratore congedi parzialmente o totalmente pagati.

Il perfezionamento professionale deve avere un nesso diretto con l'ambito dei compiti assegnati alla collaboratrice o al collaboratore e corrispondere alle esigenze della pianificazione del personale.

Congedo non pagato

In tutti i casi in cui ciò sia possibile va concesso congedo non pagato, purché le condizioni vigenti per il personale e la quantità di lavoro da sbrigare lo permettano e alle FFS non ne derivi nessuno svantaggio. Il congedo non deve per norma estendersi oltre un anno; in particolari circostanze vi si può derogare. Per i primi 30 giorni, le FFS versano i contributi che il datore di lavoro deve corrispondere alla CP FFS; dal 31° giorno sarà la persona alla quale il congedo è stato accordato che dovrà assumerne l'onere.

Congedo per attività extrascolastiche da svolgere con i giovani

La collaboratrice o il collaboratore ha diritto, fino al compimento del 30° anno d'età, a un massimo di 5 giorni di congedo non pagato durante ogni anno civile per attività da svolgere con i giovani e che esulino dal campo prettamente scolastico.

Assicurazioni sociali

Regolamento della cassa pensioni FFS

La cassa pensioni FFS ha la forma giuridica di una fondazione. Essa è gestita da un consiglio di fondazione costituito in forma paritetica da 12 persone. Esso decide sul regolamento di previdenza, del quale vi riportiamo qui una breve ricapitolazione.

Salario contributivo

Il salario contributivo è pari al salario annuo, compresa l'indennità regionale, dedotta la cifra di coordinamento. Quest'ultima è fissata dal consiglio di fondazione e, attualmente, per gli impiegati a tempo pieno corrisponde a Fr. 25'320.–.

Ammisione

Il personale è assicurato contro i rischi di infortuni e decesso dal 1. gennaio seguente il 17.mo compleanno.

Accrediti di vecchiaia

I contributi del datore di lavoro e del lavoratore sono calcolati in percentuale del salario contributivo, tenendo conto dell'età dell'assicurato. Sommati, costituiscono il totale dell'accordo di vecchiaia.

Età	Contributo di risparmio dell'assicurato	Contributo di risparmio del datore di lavoro	Accredito di vecchiaia
22 – 29	5,75%	4,75%	10,5 %
30 – 39	7,25%	6,25%	13,5 %
40 – 49	8,75%	11,25%	20,0 %
50 – 65	10,25%	16,25%	26,5 %

Gli assicurati attivi possono aumentare il loro contributo di risparmio di 2 punti percentuali, migliorando così le loro prestazioni. Una modifica è ammessa solo ogni tre anni.

Contributo di risanamento

Il contributo di risanamento ammonta al 5% suddiviso a metà tra datore di lavoro e assicurato attivo.

Avere di vecchiaia

La costituzione dell'avere di vecchiaia inizia con il 22.mo anno di età. L'avere di vecchiaia è composto:

- dalle prestazioni di libero passaggio apportate
- dagli apporti personali e dai contribuiti di risparmio
- dagli accrediti di vecchiaia
- dagli interessi sugli importi suddetti.

Nel primato dei contributi, l'ammontare delle prestazioni viene definito dal totale dell'avere di vecchiaia.

Pensione di vecchiaia

Al momento del pensionamento, la somma accumulata sull'avere di vecchiaia viene trasformata in una rendita vitalizia, utilizzando un tasso di conversione che dipende dall'età.

Età di pensionamento	Tasso di conversione
58	4.982 %
59	5.088 %
60	5.199 %
61	5.315 %
62	5.437 %
63	5.566 %
64	5.703 %
65	5.848 %

L'età viene definita mese per mese.

Età di pensionamento

Gli assicurati possono chiedere un pensionamento totale o parziale al completamento del 58.mo anno di età.

Garanzie al momento del cambiamento di primato

Per gli assicurati nel piano delle prestazioni che hanno già raggiunto l'età di 52 anni il 31 dicembre 2006, sono garantite, in caso di pensionamento a partire dall'età di 62 anni, le prestazioni previste dal regolamento precedente in una proporzione variante tra il 90% e il 100%. Per maggiori dettagli vi rinviamo al regolamento di previdenza.

Liquidazione in capitale al momento del pensionamento

L'assicurato attivo può esigere una liquidazione in capitale non superiore al 50% del suo avere di vecchiaia. La richiesta deve essere inoltrata almeno sei mesi prima del pensionamento alla cassa pensioni e richiede il consenso scritto del coniuge. La pensione di vecchiaia verrà ridotta in proporzione al ritiro del capitale.

Le altre disposizioni sono nel regolamento (Art. 31)

Pensione transitoria

In caso di pensionamento anticipato, l'assicurato può esigere una pensione transitoria, mezza o intera, fino al momento in cui sorge il suo diritto alla rendita ordinaria AVS o alla rendita AI. Al raggiungimento dell'età AVS, la pensione transitoria deve essere rimborsata sotto forma di riduzione vita natural durante della pensione di vecchiaia.

In caso di decesso, il coniuge superstite deve rimborsare la metà dell'importo. La pensione transitoria intera ammonta a Fr. 2106.– mensili (90% della rendita semplice massima AVS), a condizione che vi siano almeno 10 anni contributivi. Gli impiegati a tempo parziale ricevono una pensione transitoria corrispondente al loro grado di occupazione.

Età di pensionamento Rimborso mensile dai 65 anni per una rendita transitoria di Fr. 2106.–

	Uomini	Donne
58	884.60	731.50
59	722.15	579.15
60	565.15	431.85
61	443.95	318.–
62	326.85	208.15
63	213.75	102.25
64	105.–	–

La pensione transitoria può essere prefinanziata, in modo totale o parziale, dai 40 anni di età con contributi annui personali. Il prefinanziamento porta ad una riduzione degli importi di rimborso sopra menzionati.

Pensione per coniugi

In caso di decesso di un assicurato, il coniuge superstite ha diritto ad una pensione:

- se ha a carico almeno un figlio, o
- è stato sposato per almeno due anni e ha compiuto l'età di 45 anni o
- beneficia di una rendita intera AI o se questo diritto sorge nei due anni che seguono il decesso dell'assicurato.

La pensione per coniugi supersiti corrisponde ai $\frac{2}{3}$ della pensione di vecchiaia o di invalidità dell'assicurato.

Pensione per figli

Le pensioni per figli vengano versate a complemento delle prestazioni di vecchiaia o di invalidità. I figli hanno diritto ad una pensione anche se l'assicurato decide. Questo diritto sussiste sino al raggiungimento del 18.mo anno di età oppure, qualora il figlio sia in formazione, sino al termine di questa o, al più tardi, al raggiungimento del 25.mo anno di età.

La pensione per figli corrisponde a $\frac{1}{6}$ della pensione di invalidità o di vecchiaia.

Capitale al decesso

Se un assicurato decide senza che sorga il diritto ad una pensione al coniuge superstite, la cassa pensioni versa un capitale al decesso pari a 3 pensioni annue al coniuge superstite. I dettagli al diritto a questa prestazione sono contenuti nel regolamento di previdenza.

Pensione di invalidità in caso di incapacità al guadagno

Sussiste un'incapacità al guadagno nel caso in cui il rapporto di lavoro venga sciolto in quanto l'assicurato non è più in grado di svolgere la sua attività professionale, oppure un'altra attività ragionevolmente esigibile, a seguito di malattia o infortunio. Per la definizione del diritto alla pensione fa stato il grado di invalidità accertato dall'assicurazione federale invalidità (AI). È totalmente invalido chi è impedito al guadagno in ragione del 70% o più; è parzialmente invalido chi limitato in ragione di almeno il 40%.

L'importo annuo della pensione intera di invalidità corrisponde al 60% del salario contributivo medio dell'anno civile precedente.

Invalidità professionale

Vi è invalidità professionale quando il rapporto di lavoro viene sciolto dal datore di lavoro dopo il raggiungimento del 50.mo anno di età e dieci anni contributivi in quanto l'assicurato non è più in grado di svolgere la sua attuale attività e il datore di lavoro non può procurargli un'altra attività ragionevolmente esigibile. L'invalidità professionale dà diritto ad una pensione di invalidità intera.

In caso di invalidità professionale parziale con ulteriore occupazione, viene versata una pensione parziale corrispondente alla riduzione dello stipendio a condizione che l'assicurato abbia almeno dieci anni contributivi.

Pensione di sostituzione AI

In caso di invalidità professionale, se l'assicurato non ha diritto ad una rendita intera AI oppure non ha ancora raggiunto il limite per il diritto ad una rendita AVS, viene versata una rendita sostitutiva AI.

La pensione di sostituzione AI intera corrisponde a Fr. 2106.– al mese, pari al 90% della rendita semplice massima AVS. Occupati a tempo parziale ricevono la pensione di sostituzione corrispondente al loro grado di impiego.

Sovraindennizzo

Le prestazioni di invalidità e ai superstiti della cassa pensioni vengono ridotte nella misura in cui, unitamente alle prestazioni di terzi (per es. Suva, AVS, AI, assicurazione militare, reddito dal lavoro) portino a introiti superiori al 90% dello stipendio presunto perso.

Per altri dettagli si prega di far capo al regolamento (Art. 26).

Scioglimento del rapporto di lavoro

Chi intende far uso del pensionamento anticipato, può sciogliere il suo rapporto di lavoro rispettando i termini di disdetta previsti dal CCL FFS al più presto per la fine del mese civile in cui ha compiuto 58 anni di età. Anche il pensionamento parziale è possibile solo da questa scadenza.

Dall'11.mo anno di lavoro, il preavviso di disdetta è di sei mesi.

Obbligo di contributi AVS dopo il pensionamento anticipato

Chi vuol far uso di un pensionamento anticipato o viene pensionato anticipatamente per motivi di salute soggiace all'obbligo di versare i contributi AVS fino al raggiungimento dell'età di pensionamento AVS. Per queste persone (non soggette ad attività lucrativa) i contributi vengono versati sulla base delle prestazioni previdenziali capitalizzate su vent'anni e sulla sostanza dichiarata.

Gli importi che ne derivano sono rilevanti, raggiungendo i 160 franchi al mese anche nei livelli di funzione inferiori. Essi contribuiscono però a costituire la rendita AVS, anche se, risultando minori dei contributi che sarebbero stati versati continuando l'attività lavorativa, possono comunque portare a piccole riduzioni delle prestazioni AVS.

Per ulteriori informazioni:

www.pksbb.ch / www.avс-ai.info

Informazioni sul SEV

Organizzazione del SEV

Settore organizzativo

Il SEV raggruppa tutti i salariati occupati in Svizzera nel traffico pubblico, come pure nelle aziende di trasporto ed attività collaterali.

Societariato

Può divenire membro del SEV ogni lavoratore attivo nel nostro settore di organizzazione. I membri vengono attribuiti ad una sottofederazione e ad una sezione sulla base della propria attività e del proprio luogo di servizio. I membri del SEV sono contemporaneamente membri della Cooperativa delle case di vacanza SEV (vedi pagina 83).

In caso di morte di un socio coniugato, la vedova diventa automaticamente membro del SEV, sempre che entro 90 giorni non dichiari in forma scritta di rinunciare.

Dimissioni

Le dimissioni possono essere inoltrate unicamente per la fine dell'anno civile, con un termine di disdetta di sei mesi (articolo 70 CCS), con lettera raccomandata al segretariato centrale SEV, ad eccezione dei membri della sottofederazione PV, la cui dimissione va invece inviata alla rispettiva sezione d'appartenenza.

Se un membro lascia il settore organizzativo del SEV (Articolo 2 degli statuti) può rassegnare le dimissioni osservando un periodo di disdetta di tre mesi. Il periodo di disdetta inizia al più presto al termine del mese in cui il membro lascia il settore organizzativo del SEV.

Contributi dei membri

Per l'adempimento dei propri compiti, il SEV preleva un adeguato contributo sociale. Esso si compone di tre parti:

- contributo base SEV al mese fr. 30.40;
- contributo alla sottofederazione da fr. 1.60 fino fr. 10.– al mese;
- contributo alla sezione da fr. 1.– fino fr. 12.50 al mese.

Il contributo base SEV è un contributo unitario, che viene adeguato all'evoluzione del costo della vita sulla base dell'indice dei prezzi al consumo.

Per garantire il pareggio dei conti o per finanziare determinate attività, il Comitato SEV ha la facoltà, nell'ambito dell'esame dei conti preventivi, di procedere ad aumenti reali della quota o di decidere contributi ulteriori limitatati nel tempo.

Il contributo della sottofederazione viene stabilito dalla rispettiva assemblea dei delegati. Il contributo sezionale viene stabilito dall'assemblea dei membri della sezione oppure dall'assemblea dei delegati della sottofederazione.

I contributi alla sottofederazione e alla sezione possono comprendere anche prestazioni complementari.

Il contributo complessivo viene dedotto dallo stipendio o dalla rendita. Quando ciò non è possibile, l'incasso avviene tramite la sezione o il segretariato SEV.

Gli organi del sindacato

Congresso

Il Congresso è la massima autorità del SEV. Esso è composto da:

• 2 delegati da ognuna delle 8 sottofederazioni	16
• delegati delle sezioni fino al raggiungimento di 250 delegati (attribuzione secondo i contributi versati)	228
• 2 delegati della commissione giovanile	2
• 2 delegati della commissione donne	2
• 2 delegati della commissione migrazione	2
	<hr/>
Totale	250

La presidenza è composta dal presidente e dal vicepresidente del Comitato SEV, Andreas Menet e Danilo Tonina. Il loro mandato è di due anni con la possibilità di essere rinnovato per due volte (in totale sei anni). CD, CVG e segretari sindacali partecipano d'ufficio al congresso senza diritto di voto.

Comitato SEV

Il Comitato SEV è composto dai presidenti centrali e da un ulteriore delegato per sottofederazione, nonché da un delegato per ogni commissione. Le riunioni sono dirette dal o dalla presidente o, in sua assenza, dal o dalla vicepresidente. I membri della commissione direttiva partecipano d'ufficio alle riunioni del Comitato con voto consultivo. I e le segretari/e sindacali partecipano con voto consultivo a seconda delle necessità.

Il diritto di voto viene regolato come segue:

- 2 voti ogni sottofederazione più 1 voto per ogni 1000 membri a quota intera. Viene conteggiato il numero totale dei voti, a condizione che sia presente almeno un o una delegata.
- 1 voto per commissione

Sottofedera-zione	Delegati		Voti di diritto
BAU	Christian	Suter	4
	Markus	Kaufmann	
RPV	Hanspeter	Eggenberger	3
	Danilo	Tonina	
AS	Peter	Käppler	7
	Roland	Schwager	
ZPV	Andreas	Menet	3
	Pascal	Fiscalini	
LPV	PC	vacante	4
	Hans-Rudolf	Schürch	
TS	Werner	Schwarzer	4
	Roger	Derungs	
VPT	Gilbert	D'Alessandro	10
	Peter	Bernet	
PV	Ricardo	Loretan	8
	Bernard	Demierre	
Commissioni	Delegati		Voti di diritto
Giovani	Stefan	Bruderer	1
Donne	Madeleine	Wüthrich	1
Migranti	Eugenio	Tura	1

Commissione direttiva SEV

La commissione direttiva è composta da:

- il o la presidente SEV Giorgio Tuti
- fino a tre vicepresidenti: Barbara Spalinger
Manuel Avallone
- l'amministratore delle finanze: Aroldo Cambi

Ufficio

L'Ufficio del sindacato è il segretariato centrale, che viene diretto dal presidente SEV.

Commissione di verifica della gestione

La commissione di verifica della gestione è formata da 5 membri e 2 sostituti, eletti dal congresso su proposta delle sottofederazioni e delle commissioni per un periodo di quattro anni. Le sottofederazioni e le commissioni vegliano affinché vi sia un'equa rappresentanza delle regioni linguistiche e dei sessi.

Strutture organizzative

Sottofederazioni

Le sottofederazioni sono le componenti del SEV. Esse sono associazioni di diversi gruppi professionali. Il SEV è composto dalle seguenti sottofederazioni:

- BAU Sottofederazione del personale lavori
- RPV Sottofederazione del personale di manovra
- AS Sottofederazione amministrazione e servizi
- ZPV Sottofederazione del personale del treno
- LPV Sottofederazione del personale di locomotiva
- TS Sottofederazione del personale tecnico di servizio
- VPT Sottofederazione del personale delle aziende private di trasporto
- PV Sottofederazione dei pensionati

Sezioni

Le sezioni sono componenti del SEV e delle sottofederazioni. In linea di principio esse sono associazioni di almeno 30 membri della stessa sottofederazione.

Ogni membro del SEV è contemporaneamente membro di una sottofederazione rispettivamente di una sezione.

Commissione giovanile

Il SEV forma una commissione giovanile, della quale possono far parte i giovani fino al 30.mo anno di età. La commissione giovanile ha i seguenti compiti:

- organizzazione della gioventù in seno al SEV
- sviluppo di progetti di regolamento specifici
- rappresentanza di interessi all'interno e all'esterno del sindacato

Commissione femminile

Il SEV forma una commissione femminile, della quale possono far parte tutte le donne organizzate al SEV. La commissione femminile ha i seguenti compiti:

- organizzazione delle donne in seno al SEV
- sviluppo di progetti di regolamento specifici
- rappresentanza di interessi all'interno e all'esterno del sindacato

Commissione migrazione

Il SEV forma una commissione migrazione, della quale possono far parte tutte e tutti gli immigrati organizzati al SEV. La commissione migrazione ha i seguenti compiti:

- organizzazione degli immigrati in seno al SEV
- sviluppo di progetti di regolamento specifici
- rappresentanza di interessi all'interno e all'esterno del sindacato

Organizzazioni mantello

Il SEV è membro delle seguenti organizzazioni mantello:

- Unione Sindacale Svizzera (USS)
- Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF)
- Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF)

Ulteriori prestazioni del SEV

Assistenza giuridica professionale

Il SEV accorda l'assistenza giuridica in svizzera e all'estero ai suoi membri implicati in contese derivanti dalla loro attività professionale o sindacale. L'assistenza giuridica può pure essere accordata nella procedura penale per incidenti della circolazione stradale se essi si sono prodotti sulla via più breve fra il domicilio ed il posto di lavoro.

L'assistenza giuridica comprende

- la consulenza giuridica al socio,
- l'intervento di un funzionario del sindacato oppure
- la concessione di un avvocato da parte del segretariato SEV.

Il segretariato sindacale assume la tutela degli interessi del socio intervenendo in caso di vertenze con i datori di lavoro o l'amministrazione. In caso di procedimento penale è il segretariato sindacale a designare l'avvocato. Si terrà comunque conto nella misura del possibile, delle proposte del richiedente. Ogni avvenimento che possa rendere necessaria l'assistenza giuridica dev'essere notificato per iscritto entro 10 giorni alla sezione o al segretariato.

Il segretariato sindacale si assume di regola le spese giudiziarie e dell'avvocato. Per contro, le multe come pure la partecipazione ai danni sono a carico dei richiedente.

Il modulo dell'assistenza giuridica può essere richiesto allo 091 825 01 15 oppure scaricato dal sito www.sev-online.ch.

Protezione giuridica privata e in materia di circolazione

I membri del SEV hanno la possibilità di sottoscrivere la protezione giuridica SEV-Multi, grazie ad un contratto collettivo sottoscritto dal SEV con la protezione giuridica Coop.

La protezione giuridica SEV Multi per il tempo libero e l'ambito privato è un ideale complemento dell'assistenza giuridica professionale.

Sono in particolare comprese:

- protezione giuridica privata
- protezione giuridica in materia di circolazione
- protezione per inquilini
- protezione per i consumatori
- protezione per proprietari di case o appartamenti
- protezione per vittime di violenza
- consulenza generale per qualsiasi controversia

La protezione giuridica SEV Multi è valida anche per i familiari del membro SEV che vivono nella stessa economia domestica, nonché i figli non sposati senza attività lucrativa.

Il premio assicurativo è di 78 franchi l'anno. Gli apprendisti in prima formazione sono esonerati dal premio.

L'assicurazione si rinnova di anno in anno, se non viene disdetta per iscritto entro il 30 novembre per il 31 dicembre.

Annunci di sinistro o domande di ordine giuridico devono essere inoltrate direttamente alla

Protezione giuridica Coop, casella postale, 5001 Aarau (telefono 062 836 00 00, E-Mail info@cooprecht.ch), oppure alla Protezione giuridica Coop, viale stazione 31, 6500 Bellinzona, telefono 091 825 81 80

Prestiti

Il SEV può accordare prestiti fino a fr. 5000.– a coloro che fanno parte del SEV e che devono superare delle situazioni finanziarie difficili. I prestiti vengono concessi con un interesse del 4% e devono essere rimborsati in rate mensili nell'arco di tre anni.

I prestiti sono concessi per il superamento di una situazione economica difficile causata da spese elevate ed eccezionali (per cure mediche o dentistiche non coperte dalla cassa malati, spese di formazione professionale, ecc.) o per l'acquisto di beni necessari per l'economia domestica (mobili, corredo, ecc.).

Questi prestiti non sono concessi per immobili (acquisto, riattazione o rinnovo), per imposte arretrate, articoli di lusso o spese normali (vedi disposizioni sui crediti).

La cassa prestiti SEV non è né una banca, né una finanziaria, bensì un'istituzione sociale, finanziata con i contributi dei membri. Perciò è indispensabile precisare a cosa serve il prestito e la domanda viene sottoposta ad attento esame. Il richiedente è invitato a fornire la documentazione come fatture, ricevute, preventivi, ecc. (oltre i fr. 2000.– sono indispensabili).

Non vengono concessi prestiti in mancanza di solvibilità per la loro restituzione oppure in presenza di debiti elevati oppure di procedure d'incasso in corso. Alla richiesta deve essere allegato un certificato aggiornato di salario o di rendita, nonché un estratto dell'ufficio esecuzione e fallimenti.

Assicurazione infortuni dell'agenda

Il SEV vende ai suoi membri un'agenda tascabile e nel contempo li assicura contro le conseguenze economiche di un infortunio grave. La malattia professionale è equiparabile all'infortunio. Sia l'acquirente di un'agenda SEV, sia il suo coniuge o convivente sono

- assicurati ognuno per fr. 5000.–.

L'assicurazione è valida solo per i membri del Sindacato del personale dei trasporti SEV ed il loro coniuge. Essa entra in vigore al più presto il 1° gennaio e termina il 31 dicembre dell'anno citato sulla polizza assicurativa.

Le condizioni d'assicurazione sono valide solo in caso di morte o di invalidità totale a causa di un infortunio o malattia professionale.

Soccorsi in caso di necessità

Il SEV sostiene i propri membri, a condizione che lo siano da almeno 1 anno, che senza loro colpa si trovano in difficoltà finanziarie. Concede prestazioni di soccorso per la copertura

- di forti spese straordinarie dovute a malattia o altri casi di avversità;
- di costi di soggiorni di convalescenza prescritti dal medico quando sono esaurite le prestazioni di altre istituzioni sociali.

Sono accordati soccorsi

- fino ad una somma di fr. 1000.–.

Soccorsi ricorrenti sono esclusi. La concessione può essere condizionata (per esempio al rimborso in caso di dimissioni dal SEV entro un termine concordato).

Crediti

I membri SEV che non hanno diritto ad un prestito sociale, possono chiedere un credito sino a fr. 5000.–.

Esso è gravato da un interesse del 9% e deve essere rimborsato in 3 anni in rate mensili. Non vengono concessi crediti in mancanza di solvibilità per la loro restituzione oppure in presenza di debiti elevati oppure di procedure d'incasso in corso.

Assicurazione collettiva CPT

Le assicurazioni collettive sono limitate al settore delle assicurazioni complementari. Ad esse possono aderire tutti i membri SEV e i loro familiari fino al 70.mo anno. Una volta entrati a farne parte, essi rimangono membri collettivi anche dopo il pensionamento, sempre che restino membri SEV. I figli di membri SEV, quando non sono più adempiute le condizioni dell'assicurazione collettiva, possono passare all'assicurazione individuale della rispettiva cassa malati.

Per l'adesione, rispettivamente il passaggio all'assicurazione collettiva, occorre una conferma dell'adesione da parte del SEV.

Condizioni speciali Banca Coop

I membri SEV, come pure i coniugi e i concubini beneficiano di condizioni vantaggiose su alcuni prodotti e prestazioni della banca Coop.

- **Conto privato:** nessuna spesa di gestione del conto (per E-Set/E-Banking)
- **Mastercard/Visa:** 50 percento di riduzione sulla tassa annua
- **Carta Maestro:** 50 percento di riduzione sulla tassa annua
- **Ipoteche** (fisse e variabili): riduzione del tasso di interesse fino allo 0,3%
- **Pianificazione finanziaria:** sconto generale del 25%, 50% di sconto da un volume di affari di CHF 250 000, esente da spese da CHF 500 000.

Importante: chi è già cliente della banca Coop e vuole beneficiare delle offerte speciali deve rivolgersi direttamente al consulente per la clientela.

Condizioni speciali Helvetia Assicurazioni

La Helvetia è un'assicurazione generale con oltre 150 anni di esperienza, in grado di offrire in prima persona una completa varietà di prodotti. L'azionista principale dell'Helvetia Assicurazioni è la Cooperativa Patria, della quale può entrare a far parte ogni assicurato sottoscrivendo un'assicurazione vita.

I membri SEV beneficiano di condizioni particolari per le seguenti assicurazioni:

- Previdenza privata
- Economia domestica, responsabilità civile privata, assicurazione immobili e valori
- Assicurazione veicoli a motore

Facilitazioni d'acquisto

Numerose ditte offrono sconti dietro presentazione della tessera di membro SEV. La lista viene pubblicata periodicamente sul sito del SEV, www.sev-online.ch.

- Il segretariato SEV di Bellinzona (tel. 091 825 01 15) per piccoli elettrodomestici

Diverse sezioni hanno poi negoziato offerte particolari per i loro membri.

Facilitazioni per vacanze

Cooperativa delle case di vacanza SEV

I membri del SEV sono contemporaneamente membri della Cooperativa delle case di vacanza SEV, il cui scopo è di permettere vacanze convenienti nel proprio albergo Brenscino a Brissago.

I membri SEV beneficiano di uno sconto del 20 percento presso l'hotel Brenscino.

Appartamenti di vacanza della FSG

La cooperativa delle case di vacanze e di sci FSG affitta accoglienti appartamenti di vacanza sulla Bettmeralp a Grindelwald e Samedan, con il 10% di sconto sull'affitto di base.

Altre istituzioni

Condizioni e prezzi di favore per gli impianti degli altri sindacati affiliati all'USS.

Buoni sconto per le vacanze

Il SEV emette su richiesta ai suoi membri dei buoni sconto per le vacanze. Essi danno diritto a sconti del:

- 25 %, però al massimo fr. 100.– per persona singola o fr. 200.– per famiglia;
- 50 %, però al massimo fr. 200.– per persona singola o fr. 400.– per famiglia.

Il buono sconto vale negli alberghi (massimo 7 giorni) o negli appartamenti di vacanza (massimo 2 settimane). In un periodo di due anni può essere ottenuto un solo buono sconto.

I buoni sconti sono valevoli:

- nel Parkhotel Brenscino di proprietà del SEV
- presso la Cooperativa di case di sci e di vacanza dei ferrovieri (FSG)
- per gli appartamenti di vacanza affittati direttamente dalla Reka
- negli appartamenti di vacanza della VPOD

Il diritto al buono di sconto per vacanze dipende dal reddito. D'ora in poi, i limiti di reddito saranno rivisti e indicizzati periodicamente dal

comitato SEV (stato dell'indice a dicembre 2011: 99,3 punti. Base dicembre 2010 = 100).

Membri attivi: un reddito annuo sino a fr. 63'668.– dà diritto ad un buono sconto del 50 percento. Un reddito annuo sino a fr. 66'151.– dà diritto a un buono sconto del 25 percento. Questi limiti sono riferiti al salario base. Le indennità non vengono considerate.

Membri pensionati: i membri pensionati hanno diritto a buoni sconto della stessa portata, se il loro reddito è inferiore al 90 percento del limite fissato per i membri attivi. Vedove e vedovi hanno diritto a buoni sconto della stessa portata, se il loro reddito è inferiore al 75 percento del limite fissato per i membri attivi. Il calcolo del reddito viene basato unicamente sulle rendite (AVS e cassa pensioni) percepite nel mese di gennaio. Non vengono considerate altre prestazioni.

Per il calcolo si deducono dal reddito fr. 1000.– per ogni figlio per il quale si ha diritto all'assegno.

Questa regolamentazione non è valevole per apprendisti esentati dalle quote.

Chèques Reka

Il SEV mette a disposizione chèques Reka con un ribasso del 7%. I membri SEV possono acquistare chèques Reka per un valore di CHF 600.– resp. per due volte CHF 300.– l'anno, pagandoli in anticipo. Le **cartoline di ordinazione** possono essere richieste al SEV o alla propria sezione. Le ordinazioni possono essere effettuate anche per E-Mail a: mutation@sev-online.ch.

Dopo l'ordinazione, il membro riceve una polizza di versamento. Una volta pagato l'importo, il membro riceve direttamente gli chèques dalla cassa svizzera di viaggio al suo domicilio entro 7 – 10 giorni. Il SEV non ha chèques ReKa in deposito. Ordinazioni effettuate in dicembre possono essere evase solo in gennaio.

Indirizzi importanti

Segretariato centrale

Berna

SEV Verbandssekretariat

Segretariati regionali

Bellinzona

SEV Segretariato ticinese

viale Stazione 31 Telefono 091 825 01 15
casella postale 1469 Fax 091 826 19 45
6501 Bellinzona E-Mail sey-ticino@sey-online.ch

Chur

SEV Sekretariat Chur

Losanna

SEV Secrétariat Lausanne

rue Saint-Martin 36 **Telefono** 021 321 42 52
1005 Lausanne **Fax** 021 321 42 51
 E-Mail sev-lausanne@sev-online.ch

*Nuovo indirizzo dal 1. giugno 2014
avenue Dickens 4
1006 Lausanne*

Ostschweiz

SEV Sekretariat Ostschweiz
Zwinglistrasse 3 Telefon 071 223 80 30
9001 St. Gallen Fax 071 223 80 65
E-Mail sey-ostschweiz@sey-online.ch

Zurigo

Ginevra

SEV Secrétariat régional
TPG-Permanence Telefon 022 731 60 11
Terreaux-du-Temple 6 Fax 022 731 60 28
1201 Genève E-Mail: sev-geneve@sev-online.ch

Case di vacanze

Albergo «Brenscino» SEV
Casella postale 264
6614 Brissago