

foseve ev info 2016

Rapporto d'impiego,
Salario, Indennità,
Nuovo orientamento
professionale, Durata
del lavoro, Congedi,
Vacanze, Assicurazioni
sociali, Informazioni
sul SEV

INFORMAZIONI SEV

UNA DOCUMENTAZIONE PER I FIDUCIARI

Care colleghe e cari colleghi,

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

- Rapporto d'impiego, nuovo orientamento
- salario, indennità, rimborsi
- durata del lavoro, vacanze
- modelli di pensionamento
- 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

SEGRETERIATO SEV

Casella postale 1469

6501 Bellinzona

Telefono

091 825 01 15

Internet

www.sev-online.ch

E-Mail

sev-ticino@sev-online.ch

INDICE

Informazioni SEV	3
una documentazione per i fiduciari	3
Segretariato SEV	3
Rapporto d'impiego	13
CCL FFS	14
Azione di reclutamento	14
Le commissioni del personale FFS	15
CoPe FFS Gruppo	15
CoPe traffico viaggiatori	15
CoPe Cargo	15
CoPe Infrastruttura	15
CoPe settore centrale e immobili	15
Facilitazioni di viaggio	16
per il personale FVP	16
Aventi diritto	16
Offerta di base	16
Le FVP in breve	17
Offerta complementare	18
AG-FVP a tempo parziale	18
Valore fiscale 2016	19
Fornitura di un AG FVP gratuito o a prezzo ridotto a pensionati	19
Fornitura di un AG FVP gratuito o a prezzo ridotto ai famigliari	19
Salario, Assegni, Indennità	21
Salario	22
Principio	22
Valutazione della funzione	22
Spettri salariali	23

Convenzione sul salario	24
Evoluzione salariale	24
Quota di prestazioni unica in caso di nota A o B nella valutazione personale	24
Scala salariale di base dal 1. maggio 2016	25
Salario iniziale al di sotto del valore di base	26
Passaggio a un livello di esigenze inferiore	26
Trattamento delle garanzie in caso di cambiamenti di funzione e modifiche del grado d'occupazione	27
Indennità, assegni e rimborso spese	28
Assegno regionale (prima indennità di residenza)	28
Comuni con diritto all'assegno regionale	29
Regione di Basilea	29
Regione di Berna	29
Regione Losanna–Ginevra	29
Regione Limmattal Zh/AG	30
Regione Zurigo e lago	30
Regione di Zugo	31
Assegni familiari	31
Premio di fedeltà	32
Indennità per lavoro domenicale e notturno	33
Indennità per lavoro all'estero del personale di locomotiva	33
Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari	33
Indennità per servizio di picchetto e per interventi al di fuori dell'orario di lavoro	34
Servizio di picchetto 1 (grado di disponibilità elevato)	34
Servizio di picchetto 2 (caso normale – non rientrante sotto le condizioni per i servizi di picchetto 1 o 3)	34
Servizio di picchetto 3 (grado di disponibilità limitato)	34
Indennità per impieghi straordinari	35
Altre indennità	35
Rimborso delle spese	36

Cambiamento di abitazione per motivi professionali	37
Utilizzazione di veicoli privati per compiere viaggi di natura professionale	37
Spese per taxi	37
Rimborso di spese supplementari	37
Nuovo orientamento professionale	39
Nuovo orientamento professionale	40
In caso di perdita del posto di lavoro a causa di progetti di riorganizzazione e di razionalizzazione	40
Criteri d'entrata al Nuovo orientamento professionale	40
Termine di due anni	41
Accordo di collaborazione (regolamentazione per le spese)	41
Salario durante il soggiorno al NOP	41
Piano d'azione, nuovo lavoro adeguato	42
Convenzioni d'uscita	43
Modello «crescendo»	43
Consulenza giuridica tempestiva	43
Tempo di lavoro, congedi, vacanze	45
Tempo di lavoro	46
Campo d'applicazione LDL	46
Settimana di cinque giorni	46
Modello di lavoro a tempo parziale	46
Telelavoro	47
Conto del tempo personale	47
Durata giornaliera del lavoro	47
Durata giornaliera del lavoro prestabilita	47
Modelli di tempo di lavoro	48
Tempo di lavoro	48
Durata annua del lavoro prestabilita	49
Assegnazione del lavoro	49

Tempi di attesa	50
Assenze	50
Occasioni di formazione interne all'azienda	50
Schede di congedo e eventi formativi promossi dal sindacato	51
Viaggi all'estero	51
Assenze di natura privata	51
Lavoro supplementare	51
Definizione	51
Pagamento degli averi in tempo	52
Turno di lavoro	52
Definizione/durata: 11 ore	52
Durata minima del lavoro per ogni turno	53
Computo del tempo di lavoro in caso di cambiamenti apportati all'ultimo momento	53
Servizio di picchetto	53
Consegna del lavoro	54
Pause	54
Computo	54
Quantità	54
Assegnazione	54
Interruzione del lavoro	55
Supplementi di tempo	55
Turno di riposo	55
Definizione	55
Riduzione	55
Giorni liberi	56
Diritto	56
Computo nel tempo di lavoro	56
Tempo intercorrente fra giorni di riposo	57
Attribuzione	57
Riporto	57
Diritto al momento d'iniziare il lavoro o di lasciarlo	58
Riduzione	58

Gestione del tempo e valori limite	59
Norme per collaboratrici e collaboratori impiegati a turni	59
Disposizioni per collaboratrici e collaboratori con autonomia parziale o totale nella gestione del tempo di lavoro	61
Durata del lavoro nei settori centrali	61
Vacanze	63
Diritto	63
Godimento	63
Fine del lavoro prima delle vacanze	63
Attribuzione	64
Persone occupate a tempo parziale	64
Riduzione	64
Diritto al momento d'iniziare il lavoro o di lasciarlo	65
Diritto al momento di lasciare il lavoro	65
Fine del rapporto d'impiego	65
Congedi	66
Concessione di congedi	66
Congedo pagato	66
Congedo pagato quale prestazione volontaria	67
Congedo di maternità	69
Adozione	69
Congedo educativo	69
Congedo parzialmente o interamente pagato ai fini della formazione continua	70
Congedo non pagato	70
Congedo per attività extrascolastiche da svolgere con i giovani	70
Modelli per il futuro (modelli di pensionamento anticipato e di durata del lavoro)	71
Valida	72
Priora	73
Activa (lavorare meno più a lungo)	73
Flexa	74

Nella pratica	75
Informazioni	75
Assicurazioni sociali	77
Regolamento della cassa pensioni FFS	78
Salario contributivo	78
Ammissione	78
Accrediti di vecchiaia	78
Avere di vecchiaia	79
Età di pensionamento	79
Pensione di vecchiaia	79
Garanzie al momento del cambiamento di primato	80
Liquidazione in capitale al momento del pensionamento	80
Pensione transitoria	80
Pensione per coniugi	81
Pensione per figli	82
Capitale al decesso	82
Pensione di invalidità in caso di incapacità al guadagno	82
Invalidità professionale	83
Pensione di sostituzione AI	83
Sovraindennizzo	83
Scioglimento del rapporto di lavoro	83
Obbligo di contributi AVS dopo il pensionamento anticipato	84
Per ulteriori informazioni:	84
Informazioni sul SEV	85
Organizzazione del SEV	86
Settore organizzativo	86
Societariato	86
Dimissioni	86
Contributi dei membri	87
Gli organi del sindacato	88
Congresso	88

Comitato SEV	88
Sottofederazione	89
Delegati	89
Voti di diritto	89
Commissioni	89
Commissione direttiva SEV	90
Ufficio	90
Commissione di verifica della gestione	90
Strutture organizzative	91
Sottofederazioni	91
Sezioni	91
Commissione giovanile	91
Commissione femminile	92
Commissione migrazione	92
Organizzazioni mantello	92
Ulteriori prestazioni del SEV	93
Assistenza giuridica professionale	93
Protezione giuridica privata e in materia di circolazione	94
Assicurazione infortuni dell'agenda	95
Prestiti	95
Soccorsi in caso di necessità	96
Crediti	96
Assicurazione collettiva CPT	96
Condizioni speciali Banca Coop	97
Condizioni speciali Helvetia Assicurazioni	97
Facilitazioni d'acquisto	98
Facilitazioni per vacanze	98
Cooperativa delle case di vacanza SEV	98
Appartamenti di vacanza della FSG	98
Altre istituzioni	98
Buoni sconto per le vacanze	98
Chèques Reka	99

Indirizzi importanti	101
Segretariato centrale	101
Segretariati regionali	101
Case di vacanze	102

RAPPORTO D'IMPIEGO

La quinta edizione del CCL FFS, di cui riportiamo qui di seguito i punti principali, ha dato in generale buona prova di sé. Abbiamo dedicato un capitolo separato ai «modelli per il futuro», ossia le offerte per il pensionamento parziale e/o anticipato, nonché di durata della vita lavorativa.

Nel complesso, il CCL 5 può essere considerato un buon risultato di una trattativa condotta dal SEV con molto impegno e determinazione. Va tuttavia ricordato che solo uniti siamo forti e, oggi più che mai, è valido il principio secondo il quale sono i membri a reclutare i membri. Per un sindacalista attivo, è più facile convincere un o una collega ad aderire al SEV e questo sistema deve costituire un impegno per tutti noi.

AZIONE DI RECLUTAMENTO

La nuova campagna di reclutamento è intitolata **«Andiamo avanti insieme»**. A differenza delle precedenti, non si tratta di una campagna annuale, ma è stata concepita per almeno i prossimi tre anni e riconosce premi già a partire dal secondo nuovo membro reclutato in questo lasso di tempo. Essa dà inoltre alla reclutatrice o al reclutatore la possibilità di scegliere il proprio premio tra alcune offerte. Naturalmente, reclutare ulteriori colleghi e colleghe resterà interessante, in quanto l'azione prevede altri premi a scelta per 4, 8 e 12 reclutamenti. Inoltre, tra tutti i premiati verrà annualmente estratto a sorte un fine settimana all'hotel Giessbach presso Brienz.

Il prospetto dell'azione verrà allegato più volte l'anno a *contatto.sev*. Tutti i membri del SEV sono caldamente invitati a reclutare attivamente nuovi membri. Sul nostro sito internet www.sev-online.ch troverete ulteriori informazioni sull'azione.

LE COMMISSIONI DEL PERSONALE FFS

COPE FFS GRUPPO

Presidente: Walter Buchmann

I-HR-FU-PEK, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich

079 642 68 36, walter.buchmann@sbb.ch

COPE TRAFFICO VIAGGIATORI

Presidente: Ralph Kessler

P-HR-FU-SPK-PEK, Bahnhofstrasse 22, 4600 Olten

079 172 56 85, ralph.kessler@sbb.ch

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: Walter Buchmann (vedi sopra)

COPE SETTORE CENTRALE E IMMOBILI

Presidente: Liliana Staub

K-KOM-PGA-RI, Hilfikerstrasse 1, 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).

OFFERTA DI BASE

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

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

L'offerta complementare prevede una riduzione del 50 per cento su parte dell'offerta commerciale. Questa contempla almeno l'abbonamento metà prezzo FVP per collaboratrici e collaboratori e i loro famigliari, il cambio classe per l'AG-FVP, l'AG-FVP per famigliari 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 e collaboratori che lavorano almeno al 50% per un'azienda avente diritto alle FVP.	AG 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 FVP e alla 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 per cento. Dà diritto ad un AG-FVP a tempo parziale.
Famigliari, Pensionati e loro familiari	Abb. ½ prezzo FVP	I familiari di titolari di un AG FVP, nonché i pensionati e i loro familiari ricevono un abbonamento ½ prezzo per collaboratori che dà diritto all'offerta complementare FVP.

OFFERTA COMPLEMENTARE

Carte giornaliere FVP	CHF 37.– in 2 ^a , 62.– in 1 ^a classe
Carta per più giorni FVP (6 × 5)	CHF 185.– in 2 ^a , CHF 310 in 1 ^a ,
AG FVP per Seniori (Pensionati)	CHF 1380.– in 2 ^a , CHF 2318.– in 1 ^a
AG FVP per familiari	50% dell'AG Plus normale (Partner o Famiglia)
Cambio di classe giornaliero FVP	CHF 25.–; CHF 125.– (6 × 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 1828.– in 2 ^a classe CHF 2985.– in 1 ^a classe
Raggio 3	CHF 2559.– in 2 ^a classe CHF 4179.– 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-Vevay-Riviera, Navigazione Lago di Lugano.

VALORE FISCALE 2016

A partire dal periodo fiscale 2016, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori in possesso di un AG-FVP saranno assoggettati ad una soluzione forfettaria. La regola dei 40 giorni applicata sino al periodo fiscale 2015 sarà abolita. La parte privata dell'AG-FVP è dichiarata come componente salariale al punto 2.3 del certificato di salario. Il valore imponibile corrisponde a quello commerciale.

FORNITURA DI UN AG FVP GRATUITO O A PREZZO RIDOTTO A PENSIONATI

Le riduzioni di prezzo degli AG FVP sino al 20% per i pensionati non devono essere giustificati tramite il certificato di salario. Per collaboratrici e collaboratori che beneficiano di uno sconto maggiore, questa prestazione deve essere dichiarata come rendita di pensionamento sul certificato di salario (per esempio, in caso di riduzione del 50%, il 30% deve essere dichiarato come prestazione monetaria sensibile).

FORNITURA DI UN AG FVP GRATUITO O A PREZZO RIDOTTO AI FAMILIARI

In caso di AG FAVP rimesso gratuitamente o a prezzo ridotto al o al coniuge, alla concubina o al concubino, al o alla partner registrata dello stesso sesso, ai figli della collaboratrice o del collaboratore attivo o pensionato che vivono nella stessa economia domestica, la differenza tra il prezzo pagato e il prezzo commerciale, deve essere dichiarata come prestazione salariale accessoria imponibile alla cifra 2.3 del certificato di salario.

SALARIO
ASSEGNI
INDENNITÀ

PRINCIPIO

CCL, art. 79

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. 80

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

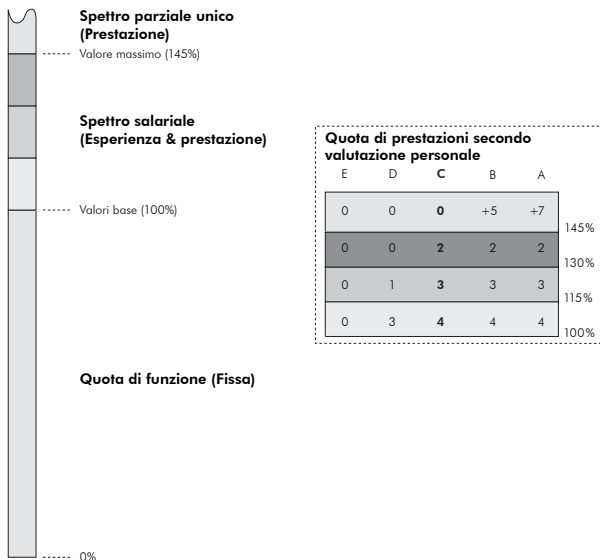
CCL, art. 81

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 85 CCL.

I valori di base e i valori massimi per gli spettri salariali sono concordati con le associazioni che hanno sottoscritto il contratto.



CONVENZIONE SUL SALARIO

CCL, art. 82

All'entrata nelle FFS, 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

CCL, art. 83

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

L'aumento del salario dal valore di base a quello massimo (da 100 a 145%) non dovrebbe superare 20 anni, a condizione che le esigenze per il posto siano soddisfatte.

Il salario individuale evolve in funzione

- 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. Questa somma viene riartita fra gli aventi diritto con un rapporto stabilito.

QUOTA DI PRESTAZIONI UNICA IN CASO DI NOTA A O B NELLA VALUTAZIONE PERSONALE

CCL, art. 84

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

Hanno diritto a una quota di prestazioni unica le collaboratrici e i collaboratori la cui valutazione del personale ha effetto sul salario.

La quota di prestazione «una tantum» viene versata in funzione del grado d'occupazione medio registrato durante l'intero anno di valutazione.

SCALA SALARIALE DI BASE DAL 1. MAGGIO 2016

livello di esigenze	valore di base	valore massimo	valore di base macchinisti	valore massimo macchinisti
A	41 280	57 806		
B	42 959	62 291		
C	46 395	67 273		
D	50 221	72 820		
E	54 490	79 011	58 607	84 980
F	59 257	85 923	63 481	92 047
G	64 591	93 657	70 355	102 617
H	70 566	102 321	74 908	108 617
I	77 270	112 042	81 567	118 272
J	84 804	122 966		
K	93 283	135 260		
L	102 846	149 127		
M	113 644	164 784		
N	125 861	182 498		
O	139 706	202 574		

SALARIO INIZIALE AL DI SOTTO DEL VALORE DI BASE

CCL art. 85

I salari iniziali inferiori al valore di base corrispondente sono permessi se l'assunzione avviene entro due anni dalla conclusione di un tirocinio professionale o di una formazione equivalente.

Le fasi di avvicinamento del salario al valore di base avvengono ogni volta il 1° maggio e sono concordate in maniera vincolante 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 terza trattativa salariale di maggio dopo la conclusione del tirocinio professionale o con la seconda trattativa salariale con valutazione del personale con incidenze sul salario.

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

PASSAGGIO A UN LIVELLO DI ESIGENZE INFERIORE

CCL art. 86

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

Se il cambiamento avviene nell'ambito o in vista di modifiche apportate all'organizzazione aziendale 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, viene soppresso l'importo di garanzia che, con il salario, oltrepassa CHF 100 000.–

TRATTAMENTO DELLE GARANZIE IN CASO DI CAMBIAMENTI DI FUNZIONE E MODIFICHE DEL GRADO D'OCCUPAZIONE

CCL art. 102

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 SPESE

ASSEGNO REGIONALE (PRIMA INDENNITÀ DI RESIDENZA)

CCL art. 90

Per tener conto del mercato regionale del lavoro, le FFS versano un'indennità regionale nei casi definiti al capoverso 3.

L'entità dell'indennità regionale dipende dal luogo di lavoro.

Determinante è il Comune politico del luogo di lavoro, a meno che determinati luoghi di lavoro non siano classificati in modo particolare.

Le parti contraenti definiscono i Comuni e i luoghi di lavoro che danno diritto all'indennità regionale, nonché la loro classificazione.

Qualora sussista il diritto all'indennità regionale, le persone impiegate a tempo pieno beneficiano dei seguenti importi:

- Livello 1: CHF 3000.– l'anno;
- Livello 2: CHF 4800.– l'anno.

Se il diritto dovesse cambiare nel corso di un mese, l'indennità sarà adeguata per il primo giorno del mese successivo.

Livello	Regioni	Importo annuo CHF	Importo mensile CHF (1/13)	Tasso orario CHF (1/2221)
1	Basilea, Berna, Zurigo, comuni lacustri tra Ginevra e Losanna	3 000	230.75	1.35
2	città di Zurigo, Ginevra e comuni limitrofi	4 800	369.25	2.16

COMUNI CON DIRITTO ALL'ASSEGNO REGIONALE

(altri comuni livello 0)

Regione	Livello	Regione	Livello
---------	---------	---------	---------

REGIONE DI BASILEA

Basilea	1	Birsfelden	1
Münchenstein	1	Muttenz	1
Pratteln	1		

REGIONE DI BERNA

Berna	1	Ittigen	1
Köniz	1	Münchenbuchsee	1
Muri bei Bern	1	Ostermundigen	1
Urtenen-Schönbühl	1	Zollikofen	1

REGIONE LOSANNA-GINEVRA

Carouge (GE)	2	Denges	1
Ginevra	2	Gland	1
Lancy	2	Losanna	1
Le Grand-Saconnex	2	Meyrin	2
Morges	1	Nyon	1
Pully	1	Renens (VD)	1
Vernier	2	Comuni lacustri Losanna-Ginevra	1

REGIONE LIMMATTAL ZH/AG

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

REGIONE ZURIGO E LAGO

Bachenbülach	1	Bassersdorf	1
Brütten	1	Bülach	1
Dielsdorf	1	Dietlikon	1
Dübendorf	1	Embrach	1
Erlenbach (ZH)	1	Herrliberg	1
Hombrechtikon	1	Horgen	1
Illnau-Effretikon	1	Kilchberg (ZH)	1
Kloten	2	Küsnacht (ZH)	1
Lindau	1	Lufingen	1
Männedorf	1	Meilen	1
Niederglatt	1	Niederhasli	1
Nürensdorf	1	Oberembrach	1
Oberglatt	1	Oberrieden	1
Opfikon	1	Pfäffikon	1
Pfungen	1	Rapperswil Jona (SG)	1
Regensdorf	1	Richterswil	1
Rümlang	1	Rüschlikon	1

Schwerzenbach	1	Seegräben	1
Stäfa	1	Thalwil	1
Uetikon am See	1	Uster	1
Volketswil	1	Wädenswil	1
Wallisellen	1	Wangen-Brüttisellen	1
Wetzikon (ZH)	1	Winkel	1
Winterthur	1	Zollikon	1
Zurigo	2		

REGIONE DI ZUGO

Baar	1	Cham	1
Steinhausen	1	Zugo	1

ASSEGNI FAMILIARI

CCL art. 92

Gli assegni familiari sono conformi alla legge. Alle FFS, per gli assegni per i figli e per gli assegni di formazione si applicano i seguenti importi minimi:

- per un figlio per il quale si abbia diritto agli assegni CHF 3840.– l'anno;
- per ogni altro figlio che non ha ancora compiuto i 16 anni e per il quale si abbia diritto agli assegni, nonché per i figli inabili a esercitare un'attività lucrativa CHF 2460.– l'anno;
- dal secondo figlio per il quale si abbia diritto agli assegni, per i figli in formazione fino al compimento del 25° anno di età CHF 3000.– l'anno.

Sono versati soltanto assegni familiari interi.

PREMIO DI FEDELITÀ

CCL art. 93

Alle collaboratrici e ai collaboratori 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 cinque anni, 1/12 del salario annuo.

È considerato salario annuo quello che fa stato, compresa la «garanzia 2011», il giorno della maturazione del premio (senza indennità regionale e altri importi garantiti).

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

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

Si può beneficiare del premio di fedeltà, interamente o in parte, sotto forma di tempo libero.

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

Qualora il rapporto di lavoro venga adattato con parziale soppressione di una quota di salario, non sussiste alcun diritto a una quota proporzionale del premio di fedeltà; fanno eccezione i casi di inidoneità medica.

INDENNITÀ PER LAVORO DOMENICALE E NOTTURNO

CCL art. 94

Per i lavori compiuti di notte, la domenica o durante nove giorni festivi definiti, viene corrisposta un'indennità.

Per il servizio prestato la notte essa ammonta a CHF 6.– l'ora.

L'indennità per lavoro domenicale ammonta

- dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016 a CHF 15.– l'ora;
- dal 1° gennaio 2017 a CHF 16.– l'ora.

I nove giorni festivi ai sensi del capoverso 1 sono stabiliti nel quadro della partecipazione aziendale e indicati in una disposizione esecutiva.

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 art. 96

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 degli obiettivi di vendita fissati per il traffico viaggiatori;
- l'attività svolta in veste di formatrice o formatore;
- prestazioni eccezionali.

INDENNITÀ PER SERVIZIO DI PICCHETTO E PER INTERVENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO

CCL appendice 7, art. 9

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).

In linea di principio, per il servizio di picchetto viene concesso un supplemento di tempo. Le condizioni per un indennizzo parziale in contanti della compensazione in tempo sono disciplinate nel quadro della partecipazione aziendale.

Nel caso di pagamento del supplemento di tempo, per l'indenniz-

zo in contanti delle collaboratrici e dei collaboratori che rilevano il tempo di lavoro si applicano i seguenti tassi:

- per ogni minuto CHF 0.64;
- per ogni ora CHF 38.40.

Alle collaboratrici e ai collaboratori senza rilievo del tempo di lavoro viene corrisposta per ogni settimana o per sette giorni una somma forfetaria di CHF 500.– per il servizio di picchetto con grado di disponibilità «elevato» e «normale» o CHF 250.– per quello con grado di disponibilità «limitato».

INDENNITÀ PER IMPIEGHI STRAORDINARI

CCL Appendice 7, Art. 19

Le collaboratrici o i collaboratori che si dichiarano disposti a portare sempre con sé un telefono cellulare, senza avere l'obbligo d'intraprendere il lavoro in caso di allarme, hanno diritto a un'indennità di CHF 30.– in caso d'impiego presso il domicilio in ragione di un simile allarme. Qualora sia necessario lasciare il domicilio per intraprendere il lavoro, si applica il capo verso 3.

I membri dell'organizzazione di milizia della Difesa dell'impresa hanno diritto globalmente per un anno civile (in sostituzione dell'indennità in caso di interventi effettivi) a CHF 500.–.

Le collaboratrici e i collaboratori che intraprendono volontariamente il lavoro al di fuori del proprio domicilio per eliminare perturbazioni d'esercizio o le conseguenze provocate da cause di forza maggiore hanno diritto a un'indennità di CHF 90.– per intervento.

ALTRE INDENNITÀ

CCL Art. 95

L'impiego di una agente o un agente del treno in qualità di capotreno è compensato con un'indennità; i dettagli sono regolamentati a parte.

Per il servizio di picchetto o per altri impedimenti al tempo libero possono essere concessi supplementi di tempo o corrisposte indennità.

Per i lavori eseguiti in condizioni difficili possono essere versate indennità, in modo particolare per

- aggravamenti particolari delle condizioni di lavoro. Essi sono regolamentati nel quadro della partecipazione aziendale, in funzione del settore. Eventuali indennizzi sono disciplinati con le parti che hanno sottoscritto il contratto in un accordo particolare;
- lavori da compiere in galleria.

RIMBORSO DELLE SPESE

CCL, app. 7, Art. 4

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

Se l'impiego fuorivia avviene nel luogo di domicilio, non sussiste alcun diritto al rimborso delle spese.

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 ai sensi di questa cifra.

La collaboratrice o il collaboratore che deve consumare a proprie spese un pasto principale al di fuori del luogo di lavoro sarà indennizzata/o con CHF 20.–. Come pausa per la ristorazione si computa il tempo effettivo, almeno però 45 minuti.

Per la colazione vengono rimborsate le spese effettive su presentazione del giustificativo, comunque al massimo CHF 15.–.

In luogo del 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 cinque 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.

CAMBIAMENTO DI ABITAZIONE PER MOTIVI PROFESSIONALI

CCL app. 7, 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 app. 7, art. 6

L'indennità per le corse accordate comporta, per

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

SPESE PER TAXI

CCL app. 7, art. 7

Alle collaboratrici e ai collaboratori 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 la trasferta dal domicilio al luogo di lavoro o viceversa, sarà rimborsata la metà delle spese sopportate per prendere un taxi, però al massimo CHF 15.– per corsa.

RIMBORSO DI SPESE SUPPLEMENTARI

CCL app. 7, art. 8

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 in funzione dell'onere e su presentazione del relativo giustificativo.

NUOVO ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

NUOVO ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

IN CASO DI PERDITA DEL POSTO DI LAVORO A CAUSA DI PROGETTI DI RIORGANIZZAZIONE E DI RAZIONALIZZAZIONE

CCL FFS 2015, art. 162 167 e appendice 8

CCL FFS Cargo SA 2015, art. 162 165

CRITERI D'ENTRATA AL NUOVO ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Durante la validità del CCL, FFS e FFS Cargo SA non possono licenziare la collaboratrice o il collaboratore che ha perso il posto di lavoro a seguito di un progetto di riorganizzazione o razionalizzazione, nemmeno in misura parziale, ossia sotto forma di riduzione del grado d'impiego. Questo divieto vale a condizione che il rapporto d'impiego presso FFS o FFS Cargo SA duri da almeno quattro anni al momento della soppressione del posto.

Se non viene individuata una soluzione adeguata, le FFS offrono la possibilità di beneficiare di un nuovo orientamento professionale. Al termine di una fase di prevenzione, la cui durata è definita in modo vincolante dal CCL in sei mesi, le persone vengono ammesse all'unità organizzativa Nuovo orientamento professionale (NOP), istituita a tale scopo. La prassi delle FFS prevede che collaboratrici e collaboratori con problemi di salute importanti, come pure coloro che hanno superato i 58 anni di età, seguano il processo di riorientamento nella precedente unità organizzativa.

Collaboratrici e collaboratori che al momento della perdita del posto di lavoro non avevano ancora lavorato per le FFS o FFS Cargo per almeno quattro anni, hanno diritto unicamente alla fase di prevenzione di sei mesi, che contempli una verifica seria della possibilità di un reimpiego interno all'azienda. Se questo reimpiego non è possibile, FFS e FFS Cargo hanno la facoltà di disdire il rapporto di lavoro.

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 partner 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.

SALARIO DURANTE IL SOGGIORNO AL NOP

Nei primi 6 mesi dall'arrivo al NOP il salario rimane immutato e viene in seguito ridotto, ma non può scendere al di sotto del valore massimo del livello di esigenza «C». Nei casi di rigore è possibile rinunciare alla riduzione. La riduzione salariale costituisce una modifica del contratto di lavoro e, se la legittimità dovesse essere contestata, deve essere comunicata dal NOP sotto forma di decisione formale. Lo stipendio determinante per i contributi alla cassa pensioni può essere lasciato al 100% su auspicio del lavoratore o della lavoratrice.

Il salario di collaboratrici e collaboratori con obbligo di assistenza viene ridotto come segue:

- Sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 95% del salario;
- Dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 90% del salario;
- Dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 85% del salario;
- Dopo 36 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario.

Collaboratrici e collaboratori senza obbligo di assistenza:

- Sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 90% del salario;
- Dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 85% del salario;
- Dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario.

PIANO D'AZIONE, NUOVO LAVORO ADEGUATO

Nell'ambito del nuovo orientamento professionale, con l'interessato/a viene concordato un piano d'azione da aggiornare costantemente. Dato che il mancato rispetto di questo piano d'azione può portare a provvedimenti del diritto del lavoro, viene concesso un periodo di riflessione di tre giorni lavorativi. La durata di questo periodo può essere prolungata previa una tempestiva richiesta. È pure possibile richiedere correzioni e complementi alle note anche dopo la scadenza di questo periodo di riflessione.

I criteri per un nuovo lavoro adeguato sono formulati all'art. 7 dell'appendice 8, in modo che vi è ancora un certo margine di interpretazione. Il nuovo posto non è tuttavia da considerare adeguato se non soddisfa anche solo uno dei criteri o se la situazione personale non è stata considerata a sufficienza. I criteri sono:

- Le attività future sono adeguate alle attività fino ad allora svolte, alla formazione, al grado di occupazione, alla lingua e all'età.
- Il tragitto per recarsi al lavoro, calcolato dal luogo di domicilio al luogo di lavoro, dura al massimo due ore per tragitto.
- Gli orari di lavoro sono analoghi a quelli dell'attività di provenienza.

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»

Il modello «crescendo» contempla contratti di lavoro a termine, che giungono automaticamente a scadenza per sfociare in un pensionamento flessibile ed anticipato. Trattandosi di soluzioni individuali riprese in un contratto, le condizioni di quest'ultimo non possono essere modificate durante la loro validità, per cui non possono essere applicate le riduzioni salariali sopra descritte. Il NOP non offrirà comunque più nuovi contratti «crescendo».

CONSULENZA GIURIDICA TEMPESTIVA

Da parte nostra, consigliamo di contattare l'assistenza giuridica professionale del SEV prima di firmare qualsiasi documento, in particolare nei seguenti casi:

- Elaborazione di piani d'azione, direttive, accordi e minacce di licenziamento corredate da aspettative e condizioni esagerate da parte del NOP.
- Incertezza nei confronti di proposte di posti di lavoro a termine oppure di più posti di lavoro interni e/o esterni al SEV.
- Incertezza sul rispetto di tutti i criteri per un posto adeguato, oppure sull'adeguata considerazione della propria condizione personale.

- L'opportunità di invocare il caso di rigore nei confronti della prospettata riduzione salariale.
- Convenzioni di uscita o di formazione ulteriore.
- Modelli di prestito a datori di lavoro esterni alle FFS.
- Qualora dovessero sorgere problemi di salute.

TEMPO DI LAVORO CONGEDI VACANZE

TEMPO DI LAVORO

CCL Art. 48-78 / Appendici 4 e 5

CAMPO D'APPLICAZIONE LDL

CCL Art. 49 / Appendice 4 e 5

Devono essere rispettate le disposizioni della Legge sulla durata del lavoro LDL, della Ordinanza concernente la LDL OLdL, della Legge sul lavoro LL nonché le altre disposizioni di legge.

Il CCL contempla le deroghe convenute secondo l'articolo 21 LDL.

In un'istruzione interna delle FFS è stabilito quali collaboratrici e collaboratori sono assoggettati all'appendice 4 (LDL) e quali all'appendice 5 (LL).

SETTIMANA DI CINQUE GIORNI

CCL Art. 51

Vige in linea di principio la settimana di cinque giorni. Per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LDL si distingue tra la settimana d'esercizio e la settimana di cinque giorni ininterrotti ai sensi dell'appendice 4.

Come settimana di cinque giorni ininterrotti si considera l'attribuzione del tempo di lavoro dal lunedì al venerdì; il sabato è un giorno di compensazione e la domenica un giorno di riposo.

La settimana d'esercizio di cinque giorni viene realizzata mediante l'attribuzione dei giorni di riposo e dei giorni di compensazione, in modo tale da avere una soluzione equivalente alla settimana di cinque giorni ininterrotti.

MODELLO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

CCL Art. 53

Il lavoro a tempo parziale è promosso a tutti i livelli e in tutte le forme. Il modello concordato tra la collaboratrice o il collaboratore e il superiore dev'essere stabilito per iscritto.

In caso di cambiamento del grado di occupazione o di stipulazione di un nuovo contratto di lavoro a tempo parziale occorre definire per iscritto in particolare i seguenti punti:

- grado di occupazione;
- modello di lavoro a tempo parziale, per es. riduzione giornaliera del tempo di lavoro o giorni liberi supplementari;
- momento di fruizione dei giorni liberi supplementari, per es. a cadenza settimanale, mensile o a blocchi;
- impieghi nel fine settimana nel caso della settimana d'esercizio di cinque giorni.

TELELAVORO

CCL Art. 54

Il telelavoro è possibile d'intesa (codecisione) tra il superiore diretto e la singola collaboratrice o il singolo collaboratore.

CONTO DEL TEMPO PERSONALE

Per ciascuna collaboratrice e per ciascun collaboratore sino al livello di esigenza J viene tenuto un conto personale. Dal livello di esigenza K, il tempo di lavoro viene regolato tra le parti contraenti.

DURATA GIORNALIERA DEL LAVORO

CCL Art. 55

DURATA GIORNALIERA DEL LAVORO PRESTABILITA

Sulla base della settimana di 41 ore, la durata giornaliera del lavoro prestabilita per le collaboratrici e i collaboratori occupati a tempo pieno è di 492 minuti.

Per le collaboratrici e i collaboratori occupati a tempo parziale, la durata giornaliera del lavoro prestabilita ai sensi del capoverso 1 si riduce in funzione del grado d'occupazione, indipendentemente dal modello di tempo di lavoro.

MODELLI DI TEMPO DI LAVORO

CCL Art. 52

Nel quadro delle BAR possono essere convenuti altri modelli di durata del lavoro. Essi vanno strutturati in modo da risultare nel complesso equivalenti alle norme del CCL.

Le FFS sostengono modelli di tempo di lavoro incentrati su una determinata località e finalizzati a una ben precisa categoria di personale. Essi devono soddisfare gli interessi dei team, delle collaboratrici e dei collaboratori, le esigenze della clientela e rispettare, per quanto concerne l'impiego del personale, i criteri dettati dagli imperativi economici. In questo ambito alla collaboratrice o al collaboratore va accordata la massima libertà d'azione nel gestire il proprio tempo di lavoro.

TEMPO DI LAVORO

CCL Art. 60

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

Sono inoltre considerati tempo di lavoro:

- a. 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;
- b. le pause fatte dalle collaboratrici e dai collaboratori assoggettati alla LDL;
- c. i seguenti supplementi per lavoro notturno:
 - 10% per il lavoro svolto fra le ore 20 e le ore 24 (supplemento per lavoro notturno 2);
 - 30% per il lavoro eseguito fra le ore 24 e le ore 4 e per quello svolto

- 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);
- 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. Il supplemento di tempo del 10% per collaboratrici e collaboratori oltre i 55 anni (supplemento notturno 3) viene concesso in giorni interi.

- d. altri supplementi di tempo e importi forfettari;
- e. colloqui con la rappresentanza aziendale. Per il conteggio delle ore di viaggio si considera il luogo di lavoro o il luogo di domicilio, e si tiene conto di quello più vicino al posto dove ha luogo il colloquio.

DURATA ANNUA DEL LAVORO PRESTABILITA

CCL Art. 57

La durata annua del lavoro prestabilita viene calcolata moltiplicando la durata giornaliera prestabilita per i giorni di lavoro prestabiliti.

Per le collaboratrici e i collaboratori impiegati a tempo pieno ammonta quindi a:

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

ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

CCL Art. 65

Affinché la durata annua del lavoro prevista possa essere rispettata le FFS, d'accordo con le collaboratrici e i collaboratori o nell'ambito della partecipazione aziendale, possono attribuire anche altri lavori ragionevolmente accettabili.

TEMPI DI ATTESA

CCL Appendice 4 Art. 12

I seguenti tempi di attesa sono considerati tempo di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protraggano per più di 30 minuti:

- attesa di 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 di attesa di oltre 30 minuti nel singolo caso valgono come pause.

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

ASSENZE

CCL Art. 61

In caso di vacanze, malattia, infortunio, servizio obbligatorio svizzero, sospensione dal lavoro pagata, esonero e per le assenze pagate che durano un giorno intero, in conformità con l'appendice 6 viene conteggiata la durata giornaliera del lavoro prestabilita.

OCCASIONI DI FORMAZIONE INTERNE ALL'AZIENDA

CCL Art. 63

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.

Per calcolare il tempo di viaggio ci si basa sul luogo di lavoro o su quello di domicilio, scegliendo la località più vicina a quella in cui si svolge la formazione.

SCHEDE DI CONGEDO E EVENTI FORMATIVI PROMOSSE DAL SINDACATO

CCL Art. 64

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

VIAGGI ALL'ESTERO

CCL Appendice 5 Art. 7

Per i viaggi compiuti all'estero da personale dei settori centrali del gruppo e delle divisioni, il tempo che intercorre fra le ore 22 e le ore 6 è considerato tempo di riposo.

ASSENZE DI NATURA PRIVATA

CCL Art. 62

Per le assenze di natura privata (per recarsi dal medico o per assenze simili) non è lecito annotare tempo di lavoro.

Per i trattamenti medici di lunga durata può essere concesso un abbuono in tempo; la decisione a questo proposito spetta all'unità organizzativa che ne ha la competenza, dopo averne discusso con la consulente o il consulente HR competente.

LAVORO SUPPLEMENTARE

CCL Art. 68

DEFINIZIONE

Nel caso delle collaboratrici e dei collaboratori assoggettati alla LDL, il lavoro supplementare sorge quando il tempo di lavoro giornaliero prescritto, scelto o concordato viene superato di più di 30 minuti per motivi aziendali. I primi 30 minuti sono considerati tempo di lavoro, mentre il tempo di lavoro eccedente è considerato lavoro supplementare.

Per le collaboratrici e i collaboratori impiegati secondo la LL, il lavoro supplementare sussiste solo se è ordinato dal superiore. Gli averi in ore supplementari sono certificati alla fine di ogni mese.

I saldi di ore supplementari devono essere compensati in tempo libero della stessa durata entro il periodo di conteggio. La fruizione avviene d'intesa tra il superiore e la collaboratrice o il collaboratore sotto forma di minuti, ore o giorni interi.

Se la compensazione non avviene entro questi termini, alla fine dell'anno civile si applica quanto segue:

- gli averi in lavoro supplementare sono utilizzati d'intesa con la collaboratrice o il collaboratore per recuperare i saldi di tempo negativi concordati oppure
- i saldi di ore supplementari sono compensati in denaro.

PAGAMENTO DEGLI AVERI IN TEMPO

Per il calcolo sono determinanti il salario e le garanzie salariali al momento del pagamento.

L'indennità oraria da versare è calcolata sulla base dell'importo annuo ai sensi del capoverso 1 diviso per 2050, nel caso del lavoro supplementare moltiplicato per un supplemento del 25%.

TURNO DI LAVORO

CCL Appendice 4 Art. 20, 21

DEFINIZIONE/DURATA: 11 ORE

Il turno di lavoro è costituito dalle ore di lavoro e dalle pause.

Il turno di lavoro per il personale sottoposto alla LdL non deve superare le undici ore nella media di 28 giorni oppure in una rotazione completa di turni.

DURATA MINIMA DEL LAVORO PER OGNI TURNO

CCL Appendice 4, Art. 15

I turni con un tempo di lavoro inferiore a sei ore possono essere previsti e assegnati a persone occupate a tempo pieno solo nel quadro delle BAR o in singoli casi, purché le persone interessate siano d'accordo.

COMPUTO DEL TEMPO DI LAVORO IN CASO DI CAMBIAMENTI APPORTATI ALL'ULTIMO MOMENTO

CCL FFS Appendice 4, Art. 11

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).

CCL FFS Cargo Appendice 4, Art. 11

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 quattro ore prima della ripresa prevista. Eventuali casi di rigore vengono regolamentati tra le parti contraenti.

SERVIZIO DI PICCHETTO

CCL Appendice 7 Art. 9

Come servizio di picchetto s'intende il periodo durante il quale la collaboratrice o il collaboratore designata/o anticipatamente deve essere raggiungibile in ogni momento per poter intervenire entro un termine prestabilito in caso di eventuali perturbazioni al di fuori della durata del lavoro.

CONSEGNA DEL LAVORO

CCL Appendice 4 Art. 13

Se è comprovata la necessità di effettuare una consegna e una presa in consegna diretta del lavoro nel medesimo luogo di lavoro, viene distribuito il tempo di lavoro necessario a tale scopo.

PAUSE

COMPUTO

CCL Appendice 4 Art. 14

Sono considerate tempo di lavoro:

- le pause fuori del luogo di lavoro, nella misura del 30%;
- in ragione del 20% le pause nel luogo di lavoro nella misura in cui il turno di lavoro ne preveda tre in tutto (comprese quelle fuorivvia).

Non vengono accordati supplementi di tempo per lavoro notturno per la parte delle pause che può essere computata come tempo di lavoro.

QUANTITÀ

Durante un turno di lavoro sono ammesse due pause. Le pause possono, in via eccezionale, essere aumentate a tre, nell'ambito della norma di delegazione secondo la cifra 4 oppure – nel singolo caso – con il consenso delle collaboratrici e dei collaboratori interessati, qualora nei posti di lavoro minori con un volume di traffico esiguo le circostanze impongano tempi di presenza prolungati, imposti dall'orario, da parte della medesima collaboratrice o del medesimo collaboratore al fine di garantire il traffico mattutino e serale.

ASSEGNAZIONE

Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito inserire una pausa solo nell'ambito della norma di delegazione o, nel singolo caso, con l'assenso delle collaboratrici e dei collaboratori interessati.

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

INTERRUZIONE DEL LAVORO

CCL Appendice 4 Art. 19

Invece di una pausa può essere concessa, su richiesta della collaboratrice, del collaboratore o della persona che li rappresenta, un'interruzione del lavoro di più di 20 minuti per consumare uno spuntino, qualora il turno di lavoro non superi le nove ore. In tal caso, almeno 20 minuti contano come tempo di lavoro.

Questa norma è applicabile anche nel caso in cui debbano essere disposte, per motivi d'esercizio, interruzioni del lavoro superiori a 20 minuti, a condizione che la pausa non duri un'ora o più.

SUPPLEMENTI DI TEMPO

I supplementi di tempo concessi per il lavoro notturno in virtù della cifra 60 capoverso 2 lettera c del CCL sono concessi anche per quelle interruzioni che contano come tempo di lavoro.

TURNO DI RIPOSO

LDL Art. 8

OLdL Art. 12

DEFINIZIONE

Il turno di riposo comprende il periodo di tempo tra due turni di servizio e ammonta, nella media di 28 giorni, ad almeno 12 ore. In singoli giorni può essere ridotto a 11 ore.

RIDUZIONE

Il turno di riposo può essere eccezionalmente ridotto nell'ambito della partecipazione aziendale o in singoli casi con l'accordo del

personale interessato sino a 9 ore, ma deve ammontare ad almeno 12 ore nella media di 3 giorni di lavoro consecutivi.

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

GIORNI LIBERI

DIRITTO

CCL Art. 71 Appendice 4

Oltre ai giorni di vacanza, la collaboratrice o il collaboratore hanno diritto a 63 giorni di riposo e almeno 52 giorni di compensazione all'anno.

Il numero dei giorni di compensazione corrisponde a quello di sabati nel rispettivo anno civile. 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 assieme a giorni di riposo. È data la possibilità di concordare, di comune intesa (su richiesta della persona interessata o delle FFS), un unico giorno di compensazione.

Per un giorno di compensazione occorrono 492 minuti, risp. 8,2 ore. In accordo con il superiore, il tempo di lavoro può essere compensato sotto forma di minuti, ore, mezze giornate o giorni interi.

COMPUTO NEL TEMPO DI LAVORO

I supplementi di tempo, le parti di pausa, i supplementi di tempo forfettari e il tempo di viaggio previsto dalla distribuzione vengono computati con l'eccezione dell'art. 60 CCL (supplemento notturno 3) nella durata media del lavoro giornaliera.

TEMPO INTERCORRENTE FRA GIORNI DI RIPOSO

Appendice 4 Art. 25, 26

Nel limite del possibile non deve essere previsto un arco di tempo superiore a dieci giorni lavorativi e di compensazione fra due giorni di riposo; un arco di tempo superiore a undici giorni è consentito solo in singoli casi, previo consenso delle collaboratrici e dei collaboratori coinvolti o nel quadro della norma di delegazione. Un arco di tempo superiore a 13 giorni non è consentito. In singoli casi, se le collaboratrici e i collaboratori interessati sono d'accordo, oppure nel quadro della norma di delegazione, è in via eccezionale consentito un periodo di al massimo 28 giorni fra due giorni di riposo domenicale.

ATTRIBUZIONE

Appendice 4 Art. 24

Un giorno di riposo o di compensazione conta 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso al luogo di domicilio. Se sono attribuiti uno o più giorni di riposo insieme con uno o più giorni di compensazione, d'accordo con la collaboratrice o il collaboratore, o nell'ambito della partecipazione aziendale, uno di questi giorni di compensazione può essere ridotto di un'ora.

RIPORTO

CCL Appendice 4 Art. 27 e 24

Per ogni giorno libero in meno concesso occorre iscrivere i corrispondenti averi in tempo DAL (492 minuti in caso di lavoro a tempo pieno) in un conto separato dei giorni di compensazione. Qualora non vi siano i necessari averi in tempo DAL, l'azienda effettua un accredito corrispondente al fine di compensare la differenza a 0.

Il diritto minimo a giorni di compensazione deve orientarsi alla tabella di servizio e a una rotazione completa di turni. Durante la distribuzione deve generalmente essere assegnato un numero di giorni di compensazione equivalente a quello previsto in base alla media dei turni calcolata. Sono ammesse deroghe fino a un massimo

di tre giorni. Deroche maggiori sono possibili nell'ambito della codecisione.

DIRITTO AL MOMENTO D'INIZIARE IL LAVORO O DI LASCIARLO

CCL Appendice 4 Art. 28

Il diritto a giorni di riposo e di compensazione qualora si assuma il lavoro o lo si lasci nell'arco dell'anno, o spettante alle collaboratrici e ai collaboratori il cui impiego è soggetto a interruzioni, è determinato come segue, considerando la durata del lavoro:

- 63 giorni di riposo moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 o 366. Viene effettuato un arrotondamento per eccesso all'unità successiva;
- 52/53 giorni di compensazione moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 o 366. Il calcolo è arrotondato all'unità, vale a dire che le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

Se, al momento di lasciare il lavoro, la collaboratrice o il collaboratore ha beneficiato di troppi giorni di riposo e di compensazione, non verrà stabilita alcuna compensazione a suo carico, fatta riserva per il capovero seguente.

Se il rapporto di lavoro è stato sciolto volontariamente o per propria colpa, i giorni di riposo e di compensazione accordati in eccesso saranno compensati con giorni di vacanza ancora da godere.

RIDUZIONE

CCL Appendice 4, Art. 29

In caso di assenze in giorni interi per 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 si tratti di 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 infortunio, sino a cinque giorni complessivi per anno civile, non comportano alcuna riduzione. Qualora queste assenze si protraggano complessivamente per più di cinque giorni nell'arco di un anno civile, il diritto ad avere giorni di riposo e di compensazione viene decurtato a contare dal primo giorno d'assenza.

In caso di capacità al lavoro provvisoriamente ridotta per ragioni mediche, i giorni di riposo e di compensazione non sono ridotti.

Quelli concessi contano come giorni interi.

La riduzione è calcolata come segue:

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

Nel caso di assenza protratta per l'intero anno non sorge alcun diritto a giorni liberi.

GESTIONE DEL TEMPO E VALORI LIMITE

NORME PER COLLABORATRICI E COLLABORATORI IMPIEGATI A TURNI

CCL Appendice 4 Art. 6-8

I valori limite alla fine del periodo di conteggio si attestano a +80 ore e -25 ore. L'obiettivo consiste nel fare in modo che il conto del tempo alla fine del periodo di conteggio sia compreso tra 0 e +25 ore. I valori limite nel corso dell'anno si attestano a +100 e -40 ore.

Nelle BAR possono essere definiti altri valori limite nel corso

dell'anno.

I valori limite nel corso dell'anno sono verificati a metà del periodo di conteggio. Se in quel momento il valore limite superiore risulta superato, il tempo eccedente rispetto al valore limite deve essere iscritto in un conto separato dei giorni di compensazione. Se in quel momento il valore limite inferiore risulta superato, ha luogo una compensazione al valore limite inferiore, a patto che la causa sia imputabile a mora del datore di lavoro FFS. La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il relativo controllo dei conti del tempo competono ai superiori.

Alla fine del periodo di conteggio i saldi superiori a 80 ore vengono trasferiti sul conto del lavoro supplementare. I saldi del tempo compresi tra 25 e 80 ore sono iscritti in un conto separato dei giorni di compensazione, il cui saldo del tempo è destinato fondamentalmente alla fruizione di giorni di compensazione supplementari. Se in seguito a tale riporto viene superato il saldo di 55 ore a causa di un saldo già esistente, la quota eccedente rispetto alle 55 ore viene iscritta nel conto del lavoro supplementare.

Il conto separato dei giorni di compensazione è così composto:

- a. accrediti di tempo per giorni liberi in meno concessi;
- b. accrediti di tempo risultanti dal tempo di lavoro eccedente a metà anno rispetto al valore limite superiore nel corso dell'anno ai sensi della 6 cifra capoverso 4;
- c. durata annua del lavoro ai sensi del capoverso 2, purché il saldo non ammonti ancora a 55 ore.

I saldi di tempo da 0 a 25 ore sono riportati all'anno successivo.

Se è sorto un saldo negativo a causa di mora del datore di lavoro, questo viene riportato a 0 alla fine del periodo di conteggio. I giorni liberi risultanti dai saldi di tempo ai sensi della cifra 7 capoverso 3 (conto dei giorni di compensazione) sono assegnati al più tardi mediante la distribuzione mensile in codiscussione.

Questi averi possono essere compensati nel corso del mese corrente di comune accordo (codecisione) sotto forma di minuti, ore

e giorni interi.

DISPOSIZIONI PER COLLABORATRICI E COLLABORATORI CON AUTONOMIA PARZIALE O TOTALE NELLA GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO

CCL Appendice 4 Art. 9

I valori limite alla fine del periodo di conteggio si attestano a +80 e -25 ore. L'obiettivo consiste nel fare in modo che il conto del tempo alla fine del periodo di conteggio sia compreso tra -25 e +25 ore. I valori limite nel corso dell'anno si attestano a +100 e -40 ore.

Nelle BAR possono essere definiti altri valori limite nel corso dell'anno.

La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il relativo controllo dei conti del tempo competono alle collaboratrici e ai collaboratori. Il superiore offre il proprio sostegno per il rispetto dei valori limite. I saldi del tempo vengono riportati all'anno successivo.

Se è sorto un saldo negativo a causa di mora del datore di lavoro, questo viene compensato alla fine del periodo di conteggio.

DURATA DEL LAVORO NEI SETTORI CENTRALI

CCL Appendice 5 Art. 3-5

Il lavoro può essere svolto dal lunedì al venerdì, fra le ore 6 e le ore 20. Al superiore diretto incombe la responsabilità di garantire un servizio adeguato alle esigenze dei clienti.

Previo consenso del superiore diretto, è possibile lavorare volontariamente il sabato anziché in un altro giorno della settimana. In tal caso non sarà corrisposta alcuna indennità.

I valori limite durante il periodo di conteggio si attestano a +100 ore e -40 ore. Alla fine del periodo di conteggio il conto del tempo dev'essere compreso tra -25 e +25 ore. Se un conto del tempo supera tali valori limite nel corso dell'anno, il superiore d'intesa (codiscussione) con la collaboratrice o il collaboratore deve pianificare il

rientro nei valori limite entro l'anno civile corrente.

La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il relativo controllo dei conti del tempo competono alle collaboratrici e ai collaboratori. Il superiore offre il proprio sostegno per il rispetto dei valori limite.

I saldi del tempo vengono riportati all'anno successivo. Se è sorto un saldo negativo a causa di mora del datore di lavoro, questo viene compensato alla fine del periodo di conteggio.

VACANZE

CCL Art. 73-77 / Appendice 4 Art. 31, 32, 16

Una settimana di vacanza comprende cinque giorni lavorativi e due giorni liberi.

DIRITTO

Per ogni anno civile sussiste il diritto alle seguenti vacanze:

- a. sei settimane e un giorno sino all'anno civile, compreso, nel quale si compiono 20 anni;
- b. cinque settimane e un giorno a partire dall'anno civile nel quale si compiono 21 anni;
- c. sei settimane e un giorno a partire dall'anno civile nel quale si compiono 50 anni;
- d. sette settimane e un giorno a partire dall'anno civile nel quale si compiono 60 anni

GODIMENTO

Generalmente le vacanze durano da sabato a sabato. Una singola settimana di vacanza, o la prima, comprende cinque giorni lavorativi, due giorni di compensazione e un giorno di riposo. Le altre settimane di vacanza sono assegnate sotto forma di cinque giorni lavorativi, un giorno di compensazione e un giorno di riposo. Nell'ambito delle possibilità d'esercizio, può essere concessa come giorno di riposo anche la domenica successiva alle vacanze. Sono ammesse deroghe in singoli casi e previo consenso della collaboratrice interessata o del collaboratore interessato.

FINE DEL LAVORO PRIMA DELLE VACANZE

Nel giorno di lavoro che precede immediatamente l'inizio delle vacanze si deve concludere la giornata lavorativa il più presto possibile; la giornata lavorativa non deve terminare dopo le ore 22.

Sono ammesse deroghe solo in singoli casi e previo consenso della collaboratrice interessata o del collaboratore interessato.

ATTRIBUZIONE

Nel caso di una collaboratrice o un collaboratore che per ragioni mediche non può essere provvisoriamente impiegata/o durante tutto l'arco della giornata si dovrà, nel limite del possibile, evitare di attribuire le vacanze in quel lasso di tempo.

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

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 come segue: quantità dei giorni di vacanza moltiplicata per la durata dell'assenza calcolata in giorni civili e divisa per 365 o 366.

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 in conformità con il capoverso 1.

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 ai capoversi 2 e 3 siano stati raggiunti.

DIRITTO AL MOMENTO D'INIZIARE IL LAVORO O DI LASCIARLO

Il diritto di usufruire delle vacanze, qualora si inizi il lavoro o lo si abbandoni nel corso dell'anno civile, va computato come segue, in rapporto con la durata del lavoro: numero di giorni di vacanza (diritto annuo) moltiplicato per la durata in giorni del rapporto di lavoro e diviso per 365 o 366. Il calcolo è arrotondato all'unità, vale a dire che le frazioni inferiori a 0,5 vengono tralasciate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

DIRITTO AL MOMENTO DI LASCIARE IL LAVORO

I giorni di vacanza che al termine del rapporto di lavoro risultano essere fruiti in eccedenza possono essere conteggiati con giorni liberi non ancora goduti, oppure tramite il salario, solo qualora la collaboratrice o il collaboratore lasci le FFS per colpa propria. Lo scioglimento volontario del rapporto di lavoro non è considerato colpa personale.

FINE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

Gli averi in tempo (rispetto alla durata annua del lavoro o alle vacanze) alla fine del rapporto d'impiego vengono compensati in contanti nella misura del 100%. Aver di ore supplementari vengono compensati in contanti nella misura del 125%.

CONGEDI

CCL Art. 78 / Appendice 6

CONCESSIONE DI 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.

CONGEDO PAGATO

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

Motivo del congedo	entità	Concessione ulteriore
Nozze (incluso il matrimonio civile e religioso) e nuovo matrimonio	3 giorni	sì
Nascita di un figlio	10 giorni	entro un anno
Congedo in caso di adozione	10 giorni	entro un anno
Decesso della/del coniuge, dei genitori o di figli	3 giorni	sì
Decesso dei suoceri, di fratelli o sorelle, della cognata o del cognato, della nuora o del genero, dei nipoti o dei pronipoti	1 giorno	no
Decesso dei nonni, dei bisnonni, della zia o dello zio, compresi quelli del o della coniuge	1 giorno	no

Assenza per motivi familiari, quali per esempio:		
– cure da prestare a causa di un infortunio o una malattia improvvisa;	Fino a 2 giorni per ogni singolo caso	no
– presenza al letto di morte.		
Il congedo può essere prolungato di	2 giorni al massimo	
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
Candidatura a posti messi a concorso	Il tempo necessario	no
Trasloco per motivi privati	1 giorno	sì
Trasloco per motivi professionali	2 giorni	sì
Colloqui con autorità (il congedo viene concesso solo in caso di convocazione, ma non se l'autorità è stata contattata di propria iniziativa.)	Il tempo necessario	no
Esercizio di una carica pubblica svizzera in totale	Fino a 15 giorni per ogni anno civile	no
Anniversario di servizio per il 25° anno di lavoro	½ giornata	sì
per il 40° anno di lavoro	1 giorno	sì
Proscioglimento 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	Concessione ulteriore
Vigili del fuoco; solo per interventi in caso di allarme, non per attività in veste di istruttore	Il tempo necessario	no
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
Sport attivo di competizione e sport attivo per disabili:	Per ogni anno civile:	no
– per i componenti della squadra nazionale	Fino a 10 giorni	
– per i componenti delle giovani leve	Fino a 5 giorni	
Direzione e assistenza prestate allo sport per disabili	Fino a 5 giorni per anno civile	no
Ricerca di un appartamento per motivi professionali	Fino a 2 giorni	no
Partecipazione alle manifestazioni del 1° maggio nelle immediate vicinanze	Il tempo necessario	no
Partecipazione a incontri formativi promossi dai sindacati (le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto stabiliscono quali corsi danno diritto a un congedo.)	Fino a 5 giorni nel corso di 2 anni civili, al massimo 7 giorni durante 3 anni civili	sì, domeniche e giorni festivi esclusi
Protezione civile volontaria, se coperta dal questionario IPG	Fino a 2 settimane per ogni anno civile	no
Gioventù e Sport (G+S), se coperto dal questionario IPG.	Fino a 5 giorni per ogni anno civile	no
Corso per monitori di giovani tiratori, se coperto dal questionario IPG	Fino a 3 giorni per ogni anno civile	no

CONGEDO DI MATERNITÀ

La collaboratrice ha diritto a un congedo di maternità pagato di 18 settimane.

In caso di salario orario, la retribuzione da corrispondere durante il congedo si conformerà alla media delle ore pagate durante i dodici mesi che hanno preceduto l'inizio del congedo. Se lo desidera, la collaboratrice può avere al massimo due mesi di congedo prima del parto; il congedo inizia al più tardi al momento della nascita.

Se il bambino nasce morto dopo il sesto mese di gravidanza, la madre ha diritto a due mesi di congedo pagato. Il diritto alle vacanze non è decurtato a causa del congedo di maternità. Il diritto alle vacanze maturato durante il congedo non viene compensato in denaro se il rapporto di lavoro viene sciolto senza riprendere il lavoro.

ADOZIONE

In caso di accoglienza di un minore da accudire ed educare in vista di una successiva adozione, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a dieci giorni di congedo pagato, a condizione che il figlio adottivo non abbia ancora vissuto nella stessa economia domestica e sia minorenne. Il congedo deve essere fruito entro un anno.

In casi di salario orario, la retribuzione da corrispondere durante il congedo si conformerà alla media delle ore pagate durante i dodici mesi che hanno preceduto l'inizio del congedo.

CONGEDO EDUCATIVO

Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore può essere concesso un congedo educativo non pagato della durata fino a tre mesi.

Di 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

Le FFS possono accordare alla collaboratrice o al collaboratore congedi a scopo di formazione continua parzialmente o interamente pagati.

La formazione continua deve avere un nesso diretto con il campo d'attività della collaboratrice o del 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 ciò non comporti svantaggi per le FFS. Di norma il congedo non deve superare la durata di un anno.

Sono possibili deroghe in circostanze particolari. 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 assumersene 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 cinque giorni di congedo non pagato in un anno civile per attività extrascolastiche con i giovani.

Le mansioni da compiere all'esterno della scuola includono incombenze direttive, d'assistenza o di consulenza, prestate a titolo gratuito nell'ambito del lavoro giovanile in un'organizzazione a carattere sociale o culturale.

Il diritto sussiste anche per la formazione e il perfezionamento necessari a tale scopo.

MODELLI PER IL
FUTURO
(MODELLI DI
PENSIONAMENTO
ANTICIPATO E DI
DURATA DEL
LAVORO)

Il nuovo CCL FFS e FFS Cargo, agli articoli 114–118, fornisce le basi legali per due nuovi modelli di pensionamento anticipato finanziati in misura cospicua dal datore di lavoro, per determinate categorie professionali: Valida (per il quale viene creata una fondazione) e Priora, oltre che per un modello di pensionamento Activa (per lavorare più a lungo in forma ridotta) e il modello di durata della vita lavorativa Flexa. I dettagli dei modelli sono regolati dalle parti sociali in convenzioni separate.

VALIDA

Collaboratrici e collaboratori di categorie professionali dal carico fisico elevato e basso salario possono andare in pensione due anni prima dell'età ordinaria di pensionamento, oppure ridurre il loro grado d'impiego dai 60 anni d'età. La fondazione Valida versa una compensazione salariale e i contributi di cassa pensioni.

Gli interessati vengono definiti in base a catene di funzione, secondo le basi definite da Toco. Gli aventi diritto devono aver lavorato almeno 15 anni degli ultimi 20 in una delle categorie particolarmente gravose, rispettivamente gli ultimi 5 anni in una funzione definita.

Finanziamento: dall'1.5.2015 2,5 percento dello stipendio a carico delle FFS, 1 percento dello stipendio a carico del dipendente. Le FFS versano il capitale di partenza.

Prestazioni: sostituzione del salario per due anni, pari al 65% dello stipendio determinante. Il o la dipendente possono così disporre del 79% del reddito netto precedente. La compensazione salariale integrale viene versata negli ultimi due anni di lavoro e corrisponde circa al reddito di cui si disporrebbe tra AVS e CP a partire dall'età ufficiale di pensionamento. Siccome la fondazione Valida versa i contributi di cassa pensioni, vengono evitate future riduzioni di rendita di cassa pensioni.

Dal 60. anno di età è possibile ridurre il grado di impiego, in misura minima di almeno il 20 percento. La riduzione può essere aumentata con un secondo passo. Le riduzioni di grado di impiego

non possono essere annullate. Questo pensionamento parziale anticipato deve essere concordato, per quanto riguarda il grado, con il superiore.

Guadagni accessori sono possibili sino ad un massimo di 15 000 CHF l'anno.

Bisogna annunciarsi almeno 6 mesi prima di ricevere le prestazioni.

Prestazioni al più presto dall'1.5.2016 (www.fondazione-valida.ch).

PRIORA

Per determinate categorie professionali dal carico fisico elevato o salario basso, le FFS favoriscono il ritiro anticipato completo o parziale dalla vita lavorativa, tramite il finanziamento dell'80% della rendita ponte, al più presto tre anni prima dell'età ordinaria di pensionamento. Il rimanente 20% è a carico del o della dipendente.

Gli interessati vengono definiti in base a catene di funzione, secondo le basi definite da Toco. Gli aventi diritto devono aver lavorato almeno 15 anni degli ultimi 20 in una delle categorie particolarmente gravose, rispettivamente gli ultimi 5 anni in una funzione definita.

Prestazioni: le possibilità e i dettagli riguardanti la rendita ponte sono descritti dal regolamento della CP FFS. La sola differenza è che l'80 per cento viene finanziato dalle FFS. (Attenzione: la rendita ponte sostituisce la rendita AVS, ma non compensa la riduzione della rendita di cassa pensioni).

Troverete ulteriori indicazioni sulla rendita ponte al capitolo sulle assicurazioni sociali, a pagina 80.

Prestazioni al più presto dall'1.5.2016.

ACTIVA (LAVORARE MENO PIÙ A LUNGO)

I collaboratori possono ridurre il loro grado di impiego al più presto dai 60 anni d'età e lavorare in forma ridotta sino ad un massimo di 3 anni oltre l'età ordinaria di pensionamento. A seconda della struttura dell'accordo, la prestazione pensionistica può variare.

Il modello Activa é facoltativo e a disposizione di tutti e tutte le dipendenti, salvo chi é attribuito al modello Valida.

L'auspicio può essere espresso da entrambe le parti e occorre l'accordo di dipendente, superiore e della prossima istanza superiore. Un eventuale rifiuto deve essere motivato. Se un accordo non è possibile, la decisione compete alla prossima istanza superiore, con il coinvolgimento della consulenza HR.

Viene sottoscritto un contratto di durata determinata. Inizio:
1.5.2015

FLEXA

Modello di durata della vita lavorativa con possibilità di accumulo e compensazione individualizzate. Il modello è rivolto a tutte e tutti i dipendenti FFS e FFS Cargo, indipendentemente dal livello delle sollecitazioni fisiche e dal salario.

Elementi cumulabili: il modello prevede le seguenti modalità di accumulo:

- a fine anno civile: max. 100 ore del conto della durata annua del lavoro, sul quale devono però rimanere almeno 25 ore;
- tutto o parte del premio di fedeltà;
- vacanze eccedenti il diritto legale;
- indennità festive;
- indennità notturne;
- 5 o 10 per cento del salario oppure la 13esima, intera o a metà.

A primavera 2015 non era ancora chiaro quali elementi delle disposizioni di durata del lavoro possono essere accumulati nel modello Flexa a seguito del cambiamento di CCL.

Forme di compensazione: i saldi accumulati possono essere utilizzati unicamente per:

- un congedo di lunga durata tra 4 e 12 settimane
- una riduzione individuale del tempo di lavoro per almeno 3 mesi
- prima del pensionamento può avvenire una riduzione del tempo di lavoro di al massimo il 50%.

Vigono i seguenti principi: un'ora accumulata viene compensata con un'ora.

Il rapporto di lavoro continua, con il diritto alle retribuzioni fisse e a eventuali assegni familiari, alle vacanze secondo art. 82 CCL FFS e alle FVP.

Siccome la compensazione è stata pagata in anticipo accumulando tempo o soldi, non vi sono riduzioni in caso di malattia o infortunio. In caso di incapacità di beneficiare di vacanze, il congedo viene interrotto e viene versata la perdita di guadagno.

NELLA PRATICA

La decisione sulle modalità di cumulo è da ripetere ogni anno per quello seguente, secondo un processo definito:

- congedi di lunga durata e riduzioni del grado di impiego devono essere richiesti entro fine agosto;
- l'accordo deve giungere entro fine novembre;
- può essere rifiutato solo una volta. Nel secondo anno, accettazione secondo convenzione.

La compensazione prima del pensionamento è possibile (anche prima di Valida) ma solo con una riduzione massima del grado d'impiego del 50%.

INFORMAZIONI

In linea di massima, il compito di informare spetta in primo luogo ai superiori (secondo il modello di HR FFS).

Determinate informazioni sono contenute nelle pubblicazioni della CP FFS, per esempio sulla rendita ponte nel regolamento di previdenza che può essere scaricato da > www.pksbb.ch

Altre informazioni sono sull'intranet FFS sotto> modelli-futuri.

Calcoli delle prestazioni individuali devono essere richiesti alla CP FFS o alle FFS.

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 CHF 25 320.-.

AMMISSIONE

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'accredito di vecchiaia.

Età	assicurato	datore di lavoro	Accredito di vecchiaia
22-29	7%	6%	13%
30-39	8,5%	7,5%	16%
40-49	10%	12,5%	22,5%
50-65	11,5%	17,5%	29%

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.

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 contributi 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.

ETÀ DI PENSIONAMENTO

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

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. Per l'età di pensionamento di 65 anni, negli anni a venire, valgono le seguenti aliquote di conversione:

Anno civile	Aliquota di conversione (età 65 anni)
2016	5.22%
2017	5.21%
2018	5.20%
2019	5.18 %
2020	5.17%
2021	5.16%

Naturalmente la sua aliquota di conversione dipende anche dalla sua età al momento del pensionamento. Verrà quindi moltiplicata l'aliquota di conversione valida nell'anno civile

corrispondente con un fattore che tiene conto dell'età di pensionamento effettiva.

Età al momento del pensionamento	Fattore di conversione
58	0.8459
60	0.8843
62	0.9266
64	0.9740
65	1.0000
70	1.1613

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 raggiungi-

mento 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 CHF 2115.– 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 CHF 2 115.–	
	Uomini	Donne
58	776.75	643.30
59	635.90	510.65
60	499.15	381.95
61	393.05	282.05
62	290.20	185.05
63	190.35	91.05
64	93.70	–.

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 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 decede. 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 1/6 della pensione di invalidità o di vecchiaia.

CAPITALE AL DECESSO

Se un assicurato decede 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 CHF 2115.– 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.avs-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 98).

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 CHF 30.40;
- contributo alla sottofederazione da CHF 1.60 fino CHF 10.– al mese;
- contributo alla sezione da CHF 1.– fino CHF 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 limitati 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
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

SOTTOFEDERAZIONE	DELEGATI	VOTI DI DIRITTO
BAU	Christian Suter Markus Kaufmann	4
RPV	Hanspeter Eggenberger Danilo Tonina	3
AS	Peter Kämpfer Roland Schwager	7
ZPV	Andreas Menet Pascal Fiscalini	3
LPV	Hans-Ruedi Schürch Patrick Cavelti	4
TS	Werner Schwarzer Roger Derungs	4
VPT	Gilbert D'Alessandro Peter Bernet	10
PV	Ricardo Loretan Bernard Demierre	8
COMMISSIONI		
Giovani	Janos Jorosch	1
Donne	Janine Truttmann	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:

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

SEZIONI

Le sezioni sono componenti del SEV e delle sottofederazioni.

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 europea dei lavoratori dei trasporti (ETF)
- Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF)

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 del 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

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 CHF 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.

PRESTITI

Il SEV può accordare prestiti fino a CHF 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 CHF 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.

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 CHF 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 CHF 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 famigliari 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

adempite 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, se e gestite il conto tramite E-Banking e se optate per i documenti elettronici.
- Mastercard/Visa: 50 per cento di riduzione sulla tassa annua
- Carta Maestro: 50 per cento 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 per cento 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 CHF 100.– per persona singola o CHF 200.– per famiglia;
- 50 %, però al massimo CHF 200.– per persona singola o CHF 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. I limiti di reddito saranno rivisti e indicizzati periodicamente dal comitato SEV (stato dell'indice a dicembre 2014: 98,6 punti. Base dicembre 2010=100).

Membri attivi: un reddito annuo sino a CHF 63 668.– dà diritto ad un buono sconto del 50 per cento. Un reddito annuo sino a CHF 66 151.– dà diritto a un buono sconto del 25 per cento. 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 per cento 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 per cento 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 CHF 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.– risp. 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

SEGRETERIATO CENTRALE

Berna

SEV Verbandssekretariat

Steinerstrasse 35	Tel.	031 357 57 57
Postfach	Fax	031 357 57 58
3000 Bern 6	E-Mail	info@sev-online.ch
	Internet	www.sev-online.ch

SEGRETERIATI REGIONALI

BELLINZONA

SEV Segretariato ticinese

viale Stazione 31	Tel.	091 825 01 15
casella postale 1469		
6501 Bellinzona	E-Mail	sev-ticino@sev-online.ch

COIRA

SEV Sekretariat Chur

Gürtelstrasse 24	Tel.	081 284 49 07
Postfach 668	Fax	081 284 91 01
7001 Chur	Cellulare	079 629 00 85
	E-Mail	sev-chur@sev-online.ch

LOSANNA

SEV Secrétariat Lausanne

Avenue d'Ouchy 9	Tel.	021 321 42 52
1006 Lausanne	Fax	021 321 42 51
	E-Mail	sev-lausanne@sev-online.ch

SVIZZERA ORIENTALE

SEV Sekretariat Ostschweiz

Zwinglistrasse 3	Tel.	071 223 80 30
Postfach	Fax	071 223 80 65
9001 St. Gallen	E-Mail	sev-ostschweiz@sev-online.ch

ZURIGO

SEV Sekretariat Zürich

Birmensdorferstr. 65	Tel.	044 242 84 66
8004 Zürich	E-Mail	sev-zuerich@sev-online.ch

GINEVRA

SEV Secrétariat régional

TPG-Permanence	Tel.	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

Via Sacro Monte 21	Tel.	091 786 81 11
Casella postale 264	Fax	091 793 40 56
6614 Brissago	E-Mail	info@brenscino.ch
	Internet	www.brenscino.ch



Gewerkschaft
des Verkehrspersonals

Syndicat du personnel
des transports

Sindacato del personale
dei trasporti

sev-online.ch