



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Info SEV 2021

CCL FFS

CCL FFS Cargo

Le tue condizioni di impiego.

**CCL FFS / FFS CARGO 2019 E ALTRE BASI DELLE CONDIZIONI D'IM-
PIEGO E DI LAVORO ALLE FFS, RICAPITOLATE DAL SEV**

Gentile collega, caro collega,

[in questo periodo di pandemia, il SEV si è impegnato a fondo per prolun-
gare la durata dei contratti collettivi di lavoro \(CCL\) di FFS e FFS Cargo,
entrati in vigore il 1° maggio 2019. Il CCL FFS è ora valido almeno sino a
fine aprile 2025 e quello di FFS Cargo sino a fine dicembre 2023.](#)

[Questi prolungamenti sono molto preziosi, in quanto offrono alle e ai
dipendenti stabilità e sicurezza in particolare perché implicano la protezio-
ne dai licenziamenti per motivi di ordine economico.](#)

In questo opuscolo sono raccolte le principali disposizioni del CCL FFS / FFS Cargo, dalle facilitazioni di viaggio per il personale (FVP), ai «modelli del futuro» (pensionamento anticipato e modelli di durata del lavoro), alla cassa pensioni FFS. Esso riporta anche utili informazioni sul SEV e sul suo funzionamento, come pure sulle Commissioni del personale.

La guida non è esaustiva e non può rispondere a tutti gli interrogativi. Per questa ragione sono menzionate le raccolte dei regolamenti e le di-
sposizioni e prescrizioni che possono essere consultate sul posto di lavoro e sull'intranet delle FFS.

Il SEV è a disposizione dei suoi membri per informazioni e consigli. Gli indirizzi del segretariato centrale e dei segretariati regionali sono riportati alle pagine 82 e segg.

L'indirizzo Internet è: www.sev-online.ch

Facebook: [*@verkehrsgewerkschaft*](#)

Ti invitiamo anche a scaricare l'intero testo del CCL dal nostro sito web:
www.sev-online.ch/ccl-ffs

Questo è il tuo CCL, e il risultato non sarebbe stato così buono senza la presenza attiva dei membri del SEV durante le trattative.

Non hai ancora aderito al nostro sindacato? Fallo subito! Quanto più saremo numerosi, tanto più saremo forti. Sei tu a decidere! Iscriviti al sito www.sev-online.ch/adesione

Alcuni passaggi sono sottolineati e scritti in rosso per evidenziare le modifiche rispetto all'opuscolo «INFO SEV 2019». Le modifiche rispetto all'edizione 2020 sono marcate in blu.

Comunicazione SEV, [giugno 2021](#)

INDICE

SALARIO, ASSEGNI, INDENNITÀ, FACILITAZIONI DI VIAGGIO	7
Salario	8
Indennità, assegni e rimborso spese	12
Facilitazioni di viaggio per il personale FVP	24
CENTRO DEL MERCATO DEL LAVORO	29
TEMPO DI LAVORO, CONGEDI, VACANZE	35
Tempo di lavoro	36
Vacanze	52
Congedi	55
<u>MODELLI DI PENSIONAMENTO</u>	
<u>E MODELLO DI DURATA DELLA VITA ATTIVA</u>	61
ASSICURAZIONI SOCIALI	67
LE COMMISSIONI DEL PERSONALE FFS	75
INFORMAZIONI SUL SEV	79
Indirizzi importanti	82

SALARIO
ASSEGNI
INDENNITÀ
FACILITAZIONI
DI VIAGGIO

SALARIO

PRINCIPIO

CCL, art. 80

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. 81

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. 82

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.

Il limite massimo di 145% viene aumentato in tre passaggi, ogni volta dello 0,4%. Gli aumenti avvengono annualmente il 1° maggio, per la prima volta al 1° maggio 2019.

CONVENZIONE SUL SALARIO

CCL, art. 83

All'entrata nelle FFS, oppure al cambio di funzione o del livello di esigenze, il salario verrà concordato congiuntamente in un colloquio nell'ambito del corrispondente spettro salariale e verrà mostrata la possibile evoluzione del salario. 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. 84

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

L'aumento del salario dal valore di base a quello massimo 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

CCL, art. 85

In caso di prestazione superiore alla media, può essere versata una quota di prestazioni unica. 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 2021

livello di esigenze	valore di base	valore massimo	valore di base macchinisti	valore massimo macchinisti
A	41280	58 502		
B	42959	63 041		
C	46395	68 083		
D	50221	73 697		
E	54490	79 963	58607	86 004
F	59257	86 958	63481	93 156
G	64591	94 786	70355	103 244
H	70566	103 554	74908	109 925
I	77270	113 392	81567	119 697
J	84804	124 448		
K	93283	136 889		
L	102846	150 924		
M	113644	166 769		
N	125861	184 697		
O	139706	205 015		

SALARIO INIZIALE AL DI SOTTO DEL VALORE DI BASE

CCL, art. 86

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.

PASSAGGIO A UN LIVELLO DI ESIGENZE INFERIORE

CCL, art. 87

Al passaggio a un livello di esigenze inferiore, il salario concordato congiuntamente 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. 105

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 FFS, art. 91

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	3000	230.75	1.35
2	città di Zurigo, Ginevra e comuni limitrofi	4800	369.25	2.16

COMUNI CON DIRITTO ALL'ASSEGNO REGIONALE

(altri comuni livello 0)

Regione	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	Unteringstringen	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. 93

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 FEDELTA'

CCL, art. 94

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](#).

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 DEL PERSONALE D'ESERCIZIO*

CCL, art. 95

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 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.

CCL, appendice 7, art. 2

L'indennità per lavoro notturno dovuta in conformità con la cifra 95 CCL viene corrisposta per i turni di lavoro eseguiti fra le ore 20 e le ore 6 e, il sabato, a partire dalle ore 18. Determinante è il momento in cui si comincia effettivamente a lavorare e quello in cui il lavoro è effettivamente concluso. Se le pause durano più di tre ore, il diritto all'indennità per lavoro notturno durante le pause è limitato a tre ore.

CCL, appendice 7, art. 4

L'indennità per lavoro domenicale versata in virtù della cifra 95 CCL è pagata per il tempo di lavoro effettivamente svolto tra le ore 0 e le 24 la domenica e durante nove giorni festivi definiti sul luogo di lavoro concordato contrattualmente.

***REGOLE CONCERNENTI LE INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE DEL PERSONALE D'ESERCIZIO E DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO:**

CCL, appendice 7, art. 2 a 5

Si computano le ore e i minuti effettivi. Non è versata nessuna indennità:

- per i supplementi di tempo di qualsiasi genere;
- per la partecipazione o la collaborazione a corsi e qualora si venga delegati a manifestazioni senza prestazione lavorativa (incluso il tempo di viaggio).

INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO*

CCL art. 96

Per il lavoro svolto di notte, la domenica, nei giorni festivi federali e nei giorni festivi cantonali, alle collaboratrici e ai collaboratori del servizio amministrativo viene corrisposta un'indennità a norma dell'articolo 2 capoverso 1 lettera b LL sulla base dei tassi seguenti.

Per il lavoro notturno dalle ore 23.00 alle ore 6.00 viene versato un supplemento salariale del 25%.

Per il lavoro domenicale e nei giorni festivi dalle ore 0.00 alle ore 24.00 viene versato a un supplemento salariale del 50%.

I giorni festivi cantonali secondo il capoverso 1 vengono resi noti in una disposizione esecutiva.

CCL, appendice 7, art. 3 e 5

L'indennità per lavoro notturno viene corrisposta per la fascia oraria tra le ore 23.00 e le ore 6.00 in conformità con la cifra 96 del CCL. L'indennità per lavoro domenicale viene corrisposta per la fascia oraria tra le ore 0.00 e le ore 24.00 in conformità con la cifra 96 del CCL. Regola concernente le indennità per lavoro notturno e per lavoro domenicale: determinante è il tempo di lavoro disposto dal datore di lavoro ed effettivamente prestato, ma senza le pause. Nel caso di impieghi in funzioni del servizio dell'esercizio ai sensi dell'articolo 2 capoverso 2 OLDL, i supplementi di tempo per lavoro notturno sono corrisposti secondo l'appendice 7, cifra 2 (vedi in alto) e i supplementi di tempo per lavoro domenicale sono corrisposti secondo la cifra 4 (vedi in alto).

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 100000 franchi fino al massimo 105000 franchi, rispettivamente 102500 franchi.

INDENNITÀ VERSATE SOTTO FORMA DI PREMI E RICOMPENSE PER PRESTAZIONI PARTICOLARI

CCL art. 98

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. 11

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'indennizzo 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».

Regolamenti FFS, K 133.1

SERVIZIO DI PICCHETTO CON 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 CON GRADO DI DISPONIBILITÀ NORMALE

Condizioni: allarme telefonico cellulare o 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 CON GRADO DI DISPONIBILITÀ MEDIO

Condizioni: allarme telefonico, cellulare o pager, conferma entro 15 minuti; in linea di massima nessun raggio di attesa definito e nessun intervento sul posto.

Compensazione in tempo:

per un turno di picchetto di una settimana (7 giorni) 392 minuti. I giorni singoli possono essere cumulati in una settimana di picchetto. In caso di meno di sette giorni consecutivi, per ogni turno di picchetto viene concesso un supplemento di tempo di 56 minuti.

SERVIZIO DI PICCHETTO CON GRADO DI DISPONIBILITÀ LIMITATO («LEGGERO»)

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 normale).

INDENNITÀ PER IMPIEGHI STRAORDINARI

CCL, appendice 7, art. 12

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. 97

L'impiego di un'assistente clienti o un assistente clienti in qualità di capo assistenza clienti 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, appendice 7, art. 6

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

Se l'impiego fuoriviva 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 può rivendicare le spese effettive dietro presentazione del giustificativo fino a un massimo di CHF 20.-. Come pausa per la ristorazione si computa il tempo effettivo, almeno però 30 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 forfettaria di CHF 19.-. L'importo viene dimezzato se il turno di lavoro è inferiore alle cinque ore.

[In una decisione CCL, è stato concordato che i dipendenti della maggior parte delle unità organizzative di I-VU \(Infrastruttura, disponibilità e manutenzione\) come pure del settore I-NAT-TC-BIH \(manutenzione Telecom\) hanno diritto ad un'indennità giornaliera forfettaria di 19 franchi come rimborso spese per i pasti fuori sede.](#)

Per pernottamenti fuorivvia, su presentazione del relativo giustificativo, vengono rimborsate le spese effettive di pernottamento e di colazione in un alloggio di classe media.

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

In casi motivati, in particolare per impieghi fuorivvia di lunga durata, possono essere concordate regolamentazioni speciali.

CAMBIAMENTO DI ABITAZIONE PER MOTIVI PROFESSIONALI

CCL, appendice 7, art. 7

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, appendice 7, art. 8

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, appendice 7, art. 9

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, appendice 7, art. 10

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.

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 gratis un abbonamento 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. 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. I famigliari ricevono un abbonamento ½ prezzo normale e perdono anch'essi il diritto alle offerte FVP e 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 famigliari	Abb. ½ prezzo FVP	I famigliari di titolari di un AG FVP, nonché i pensionati e i loro famigliari ricevono un abbonamento ½ prezzo per collaboratori che dà diritto all'offerta complementare FVP.

OFFERTA COMPLEMENTARE

Carte giornaliera FVP	CHF 37.50 in 2 ^a , 63.50 in 1 ^a classe
Carta per più giorni FVP (6x)	CHF 225.– in 2 ^a , CHF 381.– in 1 ^a
AG FVP per Seniori (Pensionati)	CHF <u>1440.–</u> in 2 ^a , CHF <u>2420.–</u> in 1 ^a
AG FVP per famigliari	50% dell'AG Plus normale (Partner o Famiglia)
Cambio di classe giornaliero FVP	CHF <u>26.–</u> ; CHF 156.– (6x)
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 Brienz-Rothorn-Bahn, Gornergratbahn, Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harder- und Firstbahn), Ferrovia Monte Generoso, Transports Montreux–Vevey–Riviera, Mürren–Allmendhubel, Niesenbahn, Pilatus-Bahnen, Stanserhorn-Bahn.

VALORE FISCALE

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 FAMIGLIARI

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.

*CENTRO DEL
MERCATO DEL
LAVORO*

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

CCL FFS, art. 161 a 166 e appendice 8

CCL FFS Cargo, art. 161 a 164

CRITERI D'ENTRATA AL CENTRO DEL MERCATO DEL LAVORO

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 del Centro del mercato del lavoro. 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 Centro del mercato del lavoro (AMC), 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. Viene loro offerta l'opportunità di cercare un posto, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda e in questa fase possono contare su un valido aiuto del loro datore di lavoro. Se questo reimpiego interno 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. **Importante: l'accettazione di questa regolamentazione da parte della collaboratrice o del collaboratore è assolutamente facoltativa.** In caso di rifiuto (semplicemente stralciando il passo dall'accordo), il rimborso spese deve avvenire secondo le modalità previste dal CCL FFS.

SALARIO DURANTE IL SOGGIORNO AL CENTRO DEL MERCATO DEL LAVORO AMC

Nei primi 6 mesi dall'arrivo all'AMC il salario rimane immutato e viene in seguito progressivamente ridotto nei due – tre anni successivi, ma non può scendere al di sotto del valore massimo del livello di esigenza «C». Nei casi di rigore è possibile rinunciare alla riduzione. [Questi casi vengono chiariti con il servizio sociale FFS.](#) La riduzione salariale costituisce una modifica del contratto di lavoro e, se la legittimità dovesse essere contestata, deve essere comunicata dall'AMC sotto forma di decisione formale. Lo stipendio determinante per i contributi alla cassa pensioni può essere lasciato al 100% su richiesta del lavoratore o della lavoratrice. L'assicurato attivo può inoltre aumentare liberamente il suo contributo di risparmio di altri due punti

percentuali. Questa modifica è possibile ogni anno.

Il salario di collaboratrici e collaboratori con obbligo di assistenza e un reddito annuo lordo **fino a** CHF 120 000.– viene ridotto come segue:

- Sei mesi dopo il passaggio al Centro del mercato del lavoro: 95% del salario;
- Dopo dodici mesi nel Centro del mercato del lavoro: 90% del salario;
- Dopo 24 mesi nel Centro del mercato del lavoro: 85% del salario;
- Dopo 36 mesi nel Centro del mercato del lavoro: 80% del salario.

Collaboratrici e collaboratori senza obbligo di assistenza e un reddito annuo lordo fino a CHF 120 000.–:

- Sei mesi dopo il passaggio al Centro del mercato del lavoro: 90% del salario;
- Dopo dodici mesi nel Centro del mercato del lavoro: 85% del salario;
- Dopo 24 mesi nel Centro del mercato del lavoro: 80% del salario.

Collaboratrici e collaboratori con obbligo di assistenza e un reddito annuo lordo **superiore a** CHF 120 000.–:

- Sei mesi dopo il passaggio al Centro del mercato del lavoro: 90% del salario precedente, ma non meno di CHF 114 000.–;
- Dopo altri sei mesi nel Centro del mercato del lavoro: 85% del salario precedente ma non meno di CHF 108 000.–;
- Dopo altri dodici mesi nel Centro del mercato del lavoro: 80% del salario precedente ma non meno di CHF 102 000.–;
- Dopo altri dodici mesi nel Centro del mercato del lavoro: 80% del salario ma non meno di CHF 96 000.–.

Collaboratrici e collaboratori senza obbligo di assistenza e un reddito annuo lordo superiore a CHF 120 000.–:

- Sei mesi dopo il passaggio al Centro del mercato del lavoro: 90% del salario precedente ma non meno di CHF 108 000.–;
- Dopo altri sei mesi nel Centro del mercato del lavoro: 80% del salario precedente ma non meno di CHF 102 000.–;
- Dopo altri dodici mesi nel Centro del mercato del lavoro: 70% del salario precedente ma non meno di CHF 96 000.–.

PIANO D'AZIONE, NUOVO LAVORO ADEGUATO

Nell'ambito del Centro del mercato del lavoro, con l'interessato/a viene concordato un piano d'azione da attualizzare 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.

PERDITA DEL POSTO DI LAVORO DOPO I 58 ANNI DI ETÀ

Le collaboratrici e i collaboratori che perdono il posto dopo il 58° anni d'età, rimangono nella divisione o nel settore centrale, a meno che non possa essere offerto loro un lavoro adeguato. I criteri relativi al posto di lavoro adeguato sono gli stessi di quelli elencati all'appendice 8, art. 7 (vedi sopra). Non vi è però alcuna riduzione del salario né un passaggio al nuovo orientamento professionale (AMC).

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. 49-78 / Appendici 4 e 5

CAMPO D'APPLICAZIONE LDL

CCL, Art. 50 / Appendice 4 e 5

Devono essere rispettate le disposizioni della Legge sulla durata del lavoro (LDL), della Ordinanza concernente la LDL (OLdL) o 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 ([K.134.1](#)) è stabilito quali collaboratrici e collaboratori sono assoggettati all'appendice 4 (LDL) e quali all'appendice 5 (LL).

SETTIMANA DI CINQUE GIORNI

CCL, art. 52

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. 54

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. 55

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. 56

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. 53

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. 61 e appendice 4, art. 11

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 e i tempi di viaggio, cioè il tempo necessario per spostarsi da un luogo di lavoro all'altro, all'interno di un turno di lavoro;
- b. le pause fuori del luogo di lavoro; senza computo sulla durata massima del lavoro.
- 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. 58

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. 66

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. 14

I seguenti tempi di attesa sono considerati tempo di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protragano 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. 62

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. 64

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. 65

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. 8

Per i viaggi compiuti all'estero **dal personale amministrativo**, il tempo che intercorre fra le ore 22 e le ore 6 è considerato tempo di riposo.

ASSENZE DI NATURA PRIVATA

CCL, art. 63

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 **STRAORDINARIO**

DEFINIZIONE

CCL, art. 69 e app. 4, art. 12 (con modifiche del 01.01.2020)

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 **15** minuti per motivi aziendali. In caso di superamento di oltre 15 minuti, il tempo di lavoro aggiuntivo complessivo è considerato lavoro straordinario. Se il superamento è sino o uguale a 15 minuti, il lavoro aggiuntivo è considerato tempo di lavoro.

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. Il saldo del lavoro straordinario a fine anno sarà pagato con un supplemento del 25% con lo stipendio del mese di marzo dell'anno seguente.

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 ([salario + garanzie salariali al momento del pagamento](#)) 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. 16

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 AP-PORTATI ALL'ULTIMO MOMENTO

CCL FFS, appendice 4, art. 13

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. 13

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 pre-stabilito in caso di eventuali perturbazioni al di fuori della durata del lavoro (indennità pagine 19 e segg).

CONSEGNA DEL LAVORO

CCL, appendice 4, art. 15

Se è comprovata la necessità di effettuare una consegna e una presa in consegna diretta del lavoro nel medesimo luogo di lavoro, viene [concesso](#) il tempo di lavoro necessario a tale scopo.

PAUSE

CCL, appendice 4, art. 11

COMPUTO

Vengono computati come tempo di lavoro:

- le pause fuori del luogo di lavoro, [nella misura del 15%, rispettivamente del 30% del tempo che supera i 60 minuti di pausa fuori dal luogo di lavoro \(OLDL, art. 17\)](#);
- in ragione del 30% le pause nel luogo di lavoro nella misura in cui il turno di lavoro ne preveda più di due (comprese quelle fuoriviva).

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 [secondo l'appendice 4, art. 4](#) 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.

SUPPLEMENTI DI TEMPO

I supplementi di tempo concessi per il lavoro notturno in virtù dell'appendice 4, cifra 11, lettera c del CCL sono concessi anche per quelle interruzioni che contano come tempo di lavoro.

TURNO DI RIPOSO

LDL, art. 8; OLDL, art. 18

DEFINIZIONE

Il turno di riposo comprende il periodo di tempo tra due turni di servizio. Ammonta ad almeno 12 ore nella media di 28 giorni. [Tra due giorni senza servizio può essere ridotto una volta 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 [in media ad almeno 12 ore, considerando i due turni di riposo successivi.](#)

Nel servizio lavori, il turno di riposo può essere ridotto [a 10 ore una volta tra due giorni senza servizio, previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti \(OLDL, art. 51\).](#)

GIORNI LIBERI

DIRITTO

CCL, art. 72 e appendice 4

Oltre ai giorni di vacanza, la collaboratrice o il collaboratore ha 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

zione 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, mezza giornata 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. 61 CCL (supplemento notturno 3) nella durata media del lavoro giornaliera.

TEMPO INTERCORRENTE FRA GIORNI DI RIPOSO

CCL, appendice 4, art. 25 e 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 **dieci** giorni è consentito solo in singoli casi, previo consenso delle collaboratrici e dei collaboratori coinvolti o nel quadro della norma di delegazione [secondo l'appendice 4, art. 4](#).

Un arco di tempo superiore a 13 giorni non è consentito.

[Per ogni mese civile deve essere assegnato un fine settimana libero, composto da tutto il sabato e dall'intera domenica. Sono ammesse deroghe in singoli casi, con il consenso delle collaboratrici o dei collaboratori interessati](#) o nel quadro della norma di delegazione [secondo l'appendice 4, art. 4](#).

ATTRIBUZIONE

CCL, 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. Deroghe 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 capoverso 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 (con modifiche del 01.01.2020)

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 +41 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. [Ogni mese, gli averi in tempo vengono paragonati con i valori limite. Se i valori limite sono superati, il/la superiore verifica sulla base della ripartizione dei turni se il loro rispetto può essere garantito entro la fine dell'anno in corso. Se ciò non è possibile, il/la superiore deve concordare con il collaboratore/la collaboratrice il modo di utilizzare, rispettivamente di costituire l' avere di tempo variabile, adeguando la pianificazione in modo da rientrare nei limiti entro la fine dell'anno.](#) La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il relativo controllo dei conti del tempo competono ai superiori. [Il collaboratore/la collaboratrice collabora al rispetto dei valori limite.](#)

I saldi del tempo [che superano 41 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.

Il conto separato dei giorni di compensazione è così composto:

- a. accrediti di tempo per giorni liberi in meno concessi;
- b. [il saldo di tempo superiore a 41 ore alla fine del periodo di conteggio.](#)
I saldi di tempo da 0 [a 41 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 distribu-

zione 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 +41 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 a 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.

DEFINIZIONE

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

DIRITTO

[CCL, art. 74](#)

Per ogni anno civile sussiste il diritto alle seguenti vacanze:

- a. [sei settimane](#) sino all'anno civile, compreso, nel quale si compiono 20 anni;
- b. [cinque settimane](#) a partire dall'anno civile nel quale si compiono 21 anni;
- c. [sei settimane](#) a partire dall'anno civile nel quale si compiono 50 anni;
- d. [sette settimane](#) a partire dall'anno civile nel quale si compiono 60 anni

GODIMENTO

[CCL, appendice 4, art. 31](#)

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

[CCL, appendice 4, art. 32](#)

[Se l'ultimo giorno di lavoro prima delle vacanze è un venerdì, il lavoro deve terminare al più tardi alle 22.00, su richiesta della collaboratrice o del collaboratore al più tardi alle 20.00.](#)

Sono ammesse deroghe solo in singoli casi e previo consenso della colla-

boratrice interessata o del collaboratore interessato.

ATTRIBUZIONE

[CCL, art. 76](#)

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

[CCL, art. 75](#)

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

[CCL, art. 78](#)

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 [se l'anno è bisestile. Le frazioni di giorni sono trascurate.](#)

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

[CCL, art. 77](#)

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 trascurate, mentre quelle di 0,5 o più sono arrotondate all'unità superiore (arrotondamento commerciale).

DIRITTO AL MOMENTO DI LASCIARE IL LAVORO

[CCL, art. 77, capoverso 5](#)

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

[CCL, art. 77, capoverso 3 e art. 70-71](#)

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

CONCESSIONE DI CONGEDI

[CCL, art. 79](#)

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

[CCL, appendice 6, art. 5](#)

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 (congedo di paternità)	10 giorni +10 giorni	entro 6 mesi 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:	Fino a 3 giorni per ogni singolo caso	no
– cure da prestare a causa di un infortunio o una malattia improvvisa;		
– presenza al letto di morte.		
Il congedo può essere prolungato di	<u>un giorno</u> al massimo	no
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:	
– per i componenti della squadra nazionale	Fino a 10	no
– per i componenti delle giovani leve	giorni	no
	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	no
	giorni	
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

[CCL, appendice 6, art. 8](#)

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 [di regola](#) al momento della nascita [e al più tardi al momento in cui viene corrisposta l'indennità di maternità](#).

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

[CCL, appendice 6, art. 9](#)

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 an-

cora vissuto nella stessa economia domestica e sia minorenni. 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

[CCL, appendice 6, art. 10](#)

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

[CCL, appendice 6, art. 11](#)

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

[CCL, appendice 6, art. 12](#)

In tutti i casi in cui ciò sia possibile va concesso un 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

CCL, appendice 6, art. 13

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 DI PENSIONAMENTO E MODELLO DI DURATA DELLA VITA ATTIVA

Il CCL FFS e FFS Cargo, agli articoli 117–121, fornisce le basi legali per due 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 alle 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 per cento dello stipendio a carico delle FFS, 1 per cento dello stipendio a carico del dipendente.

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 per cento. 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 15000 CHF l'anno.

Bisogna annunciarsi almeno 6 mesi prima di ricevere le prestazioni. (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 alle catene di funzione, secondo le basi definite da Toco. Gli aventi diritto devono aver lavorato almeno 15 anni 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, alle pagine 70/71.

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

L'auspicio può essere espresso da entrambe le parti e occorre l'accordo della/del 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

Regolamento FFS K 166.3

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.

Vi sono annualmente le seguenti possibilità massime di capitalizzazione:

- a fine anno civile: fino a 41 ore al massimo nell'ambito degli averi in tempo relativi alla durata annua del lavoro conformemente all'art. 68 CCL FFS e CCL FFS Cargo. Per le collaboratrici e i collaboratori con inquadramento secondo «LDL a turni» devono rimanere obbligatoriamente 41 ore sul conto relativo alla durata annua del lavoro;
- una settimana di vacanza oltre il minimo legale;
- indennità per lavoro domenicale ai sensi dell'art. 95 e dell'art. 96 CCL FFS e CCL FFS Cargo;
- indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 95 e dell'art. 96 CCL FFS e CCL FFS Cargo;
- dall'1% fino al 7% delle fruizioni annue fisse oppure la metà o la totalità della 13a mensilità (quota di salario ai sensi dell'art. 104 capoverso 1 CCL FFS e CCL FFS Cargo).

In linea di principio, la combinazione dei singoli elementi di capitalizzazione non deve superare il valore indicativo di 150 ore.

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

- un congedo Flexa di almeno quattro e al massimo 12 settimane civili;
- una riduzione individuale del tempo di lavoro per almeno 3 mesi.

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. 74 e segg. 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.

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 fra l'altro 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 25320.-.

AMMISSIONE

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

CONTRIBUTI DI RISCHIO

I contributi di rischio vengono ripartiti tra FFS e assicurato come segue (in % del salario assicurato):

Età dell'assicurato	FFS	Assicurato
17-21	0,5%	0,5%
dal 22.mo anno di età	1,5%	0,5%

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%	7,5%	14,5%
30-39	8,5%	9%	17,5%
40-49	11%	13%	24%
50-65	12,5%	18%	30,5%
<u>66-70</u>	<u>7,75%</u>	<u>9,25%</u>	<u>17%</u>

Gli assicurati attivi possono aumentare il loro contributo di risparmio del 2%, migliorando così le loro prestazioni. Una modifica è ammessa ogni anno.

AVERE DI VECCHIAIA

La costituzione dell' avere di vecchiaia inizia con il 22.^{mo} anno di età.

I contributi di risparmio versati dall'assicurato e dal datore di lavoro sono bonificati come accredito di vecchiaia sull' avere di vecchiaia individuale. Per tutti gli assicurati, l'età è calcolata allo stesso modo: attuale anno del calendario civile meno anno di nascita uguale età.

ETÀ DI PENSIONAMENTO

Gli assicurati possono chiedere un pensionamento totale o parziale al completamento del 58.^{mo} anno di età. Vedasi anche il capitolo "Modelli di pensionamento" alle pagine 61 e segg.

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, nei prossimi anni saranno applicati le seguenti aliquote di conversione:

Anno civile	Aliquota di conversione (età 65 anni)
2022	4,96%
2021	4,85%
2022	4,73%

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	0,8404
60	0,8809
62	0,9249
64	0,9735
65	1,0000
70	1,1648

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 tre 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.

[Per il salario contributivo che supera il quadruplo della rendita massima AVS \(attualmente CHF 114'720\), la liquidazione in capitale è ammessa fino al 100% del rispettivo avere di vecchiaia.](#)

Le altre disposizioni sono nel regolamento (art. 31).

PENSIONE TRANSITORIA

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

In caso di decesso, il coniuge superstite deve rimborsare la metà dell'importo. La pensione transitoria intera ammonta a [CHF 2'151.- mensili](#) (90% della rendita semplice massima AVS), a condizione che vi siano almeno 10 anni contributivi. Gli anni contributivi mancanti hanno come conseguenza una riduzione del 10 per cento per ogni anno mancante. Gli impiegati a tempo parziale ricevono una pensione transitoria corrispondente al loro grado di occupazione.

Età di pensionamento	Restituzione della pensione transitoria	
	Donne/64 anni	Uomini/65 anni
58	273.25	329.25
59	217.60	270.40
60	163.25	212.95
61	120.85	168.10
62	79.50	124.40
63	39.25	81.85
64	0.00	40.35
65	0.00	0.00

(Art. 32 del regolamento di previdenza della CP FFS. Vale per l'inizio della restituzione nell'anno 2019 in caso di pensionamento senza modello di previdenza)

La pensione transitoria dall'età di 60 anni 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 cinque anni e ha compiuto 45 anni.

La pensione per coniugi superstiti corrisponde ai 2/3 della pensione di vecchiaia o di invalidità dell'assicurato.

PENSIONE PER FIGLI

Le pensioni per figli vengono 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. 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 2151.-](#) 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.

CONTINUAZIONE DELL'ASSICURAZIONE IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'assicurato attivo il cui rapporto di lavoro è stato sciolto dal datore di lavoro dopo il compimento dei 58 anni, può continuare ad essere assicurato con lo stesso salario contributivo. L'assicurato attivo può rimanere assicurato per l'intera previdenza o anche solo per i rischi di decesso e d'invalidità. Dopo al massimo due anni, le prestazioni assicurative devono essere percepite sotto forma di pensione e la prestazione di libero passaggio non può più essere prelevata o costituita in pegno per la promozione della proprietà d'abitazioni. (Cfr. Regolamento CP FFS, art. 10).

PER ULTERIORI INFORMAZIONI:

www.pksbb.ch / www.av-s-ai.info

*LE COMMISSIONI
DEL PERSONALE
FFS*

LE COMMISSIONI DEL PERSONALE FFS

Nell'ambito del rinnovo del CCL per il 1° maggio 2019, le parti sociali hanno negoziato vari cambiamenti della partecipazione aziendale, entrati in vigore il 1° gennaio 2020. Essi prevedono una nuova struttura delle CoPe, che dovrà dare maggior peso alle CoPe Superficie.

In seguito al nuovo CCL, le elezioni per il rinnovo totale delle CoPe si sono svolte nel 2019, [e nel 2020 per la divisione Infrastruttura.](#)

I neoeletti membri delle CoPe sono entrati in carica il 1° gennaio 2020, [e nel caso della divisione Infrastruttura il 1° luglio 2020.](#)

Presidenti della CoPe Gruppo e delle CoPe Divisioni; [stato maggio 2021:](#)

COPE FFS GRUPPO

Presidente: [Patrick Bellon](#)

[I-FUB-BF-RWT-PB1-SUD1, Av. de la gare 45, 1003 Lausanne](#)
[079 610 66 28, patrick.bellon@sbb.ch](#)

COPE TRAFFICO VIAGGIATORI

Presidente: [Michel Roth](#)

[P-O-BP-ZFR-WT-ZF1-GE1,](#)
[Route de Tannay 33, 1296 Coppet](#)
[079 505 28 07, michel.roth@sbb.ch](#)

COPE CARGO

Presidente: Alex Brunner,

[G-PN-TRA-RNS-BS2,](#)
[Grenzacherstrasse 36, 4132 MuttENZ](#)
[079 505 02 94, alex.brunner@sbbcargo.com](#)

COPE INFRASTRUTTURA

Presidente: Patrick Bellon

[I-FUB-BF-RWT-PB1-SUD1,](#)
[Av. de la gare 45 CH-1003 Lausanne](#)
[079 610 66 28, patrick.bellon@sbb.ch](#)

COPE SETTORE CENTRALE E IMMOBILI

Presidente: [Uwe Grassel-Bucher](#)

[IT-OM-SDP-PJS,](#)
[Obere Sonnenbergstrasse 25, 5707 Seengen](#)
[079 904 21 07, uwe.grassel@sbb.ch](#)

I nominativi e i dati di contatto delle e dei presidenti delle CoPe Superficie si possono trovare nell'Intranet delle FFS.

*INFORMAZIONI
SUL SEV*

(Questo capitolo è stato fortemente accorciato rispetto all'edizione 2020.)

Con i suoi circa 40000 membri, il **Sindacato del personale dei trasporti SEV** è la maggior organizzazione sindacale per il personale delle imprese svizzere di trasporto e degli impianti turistici. Esso organizza il personale del settore ferroviario, dei bus e del trasporto urbano, della navigazione, degli impianti turistici e del trasporto aereo. I membri vengono attribuiti a una sottofederazione e a una sezione sulla base della propria attività e del proprio luogo di servizio. Le sottofederazioni sono associazioni di diversi gruppi professionali. Il SEV è composto dalle seguenti sottofederazioni:

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

Il SEV ha pure una propria commissione giovanile, una commissione femminile e una commissione migrazione. Il SEV fa pure parte delle seguenti organizzazioni mantello:

- Unione sindacale svizzera (USS),
- Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF),
- Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF).

Potete trovare ulteriori informazioni sull'organizzazione del SEV su www.sev-online.ch/it/il-sev

Potete trovare il formulario per aderire online su: www.sev-online.ch/aderire

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, fissato dal comitato SEV (attualmente in CHF 30.40 al mese);
- contributo alla sottofederazioni, fissato dall'assemblea dei delegati della sottofederazioni (attualmente da CHF 1.60 a CHF 10. – al mese, a seconda della sottofederazione);
- contributo alla sezione, fissato dall'assemblea dei membri della sezione o dall'assemblea dei delegati della sottofederazione (attualmente da CHF 1.– a CHF 12.50 al mese, a seconda delle sezione).

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

PRESTAZIONI DEL SEV

L'attività principale del SEV è la rappresentanza degli interessi collettivi dei propri membri nelle trattative per definire i contratti collettivi di lavoro (CCL), gli stipendi e le condizioni di lavoro.

- Oltre a ciò, il SEV offre numerose prestazioni individuali quali:
- l'assistenza giuridica professionale (vedi www.sev-online.ch/rs-it),
 - l'assicurazione di protezione giuridica SEV-Multi,
 - crediti e prestiti per far fronte a situazioni di difficoltà,
 - offerte di formazione nonché
 - sconti e facilitazioni per vacanze, assicurazioni, presso la banca Cler e altre ditte convenzionate.

Potete trovare tutte le informazioni su queste prestazioni individuali su www.sev-online.ch/vantaggi.

Il SEV informa regolarmente i propri membri tramite il proprio Giornale SEV (pubblicato ogni tre settimane), newsletter, il proprio sito internet (www.sev-online.ch) e facebook (@verkehrsgewerkschaft).

INDIRIZZI IMPORTANTI

SEGRETERIATO CENTRALE

Berna

SEV Zentralsekretariat

Steinerstrasse 35 Tel. 031 357 57 57
Postfach 1008 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 E-Mail sev-chur@sev-online.ch

LOSANNA

SEV Secrétariat Lausanne

Avenue d'Ouchy 9 Tel. 021 321 42 52
1006 Lausanne 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

Volkshaus
Stauffacherstrasse 60 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

OLTEN

SEV Olten

Baslerstr. 32 Tel. 031 357 57 95
4603 Olten



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti**

sev-online.ch