

ELVETINO

Un'impresa delle FFS SA.

Contratto collettivo di lavoro Elvetino SA.

2018.



Contratto collettivo di lavoro.

Stipulato tra la



Un'impresa delle FFS SA.

Elvetino SA

Limmatstrasse 23
8005 Zurigo

(qui di seguito denominata «Elvetino»)

e



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

Sindacato del personale dei trasporti (SEV)

Steinerstrasse 35
Postfach
3006 Berna

e



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia

Weltpoststrasse 20
3000 Berna 15

(qui di seguito denominati le «Associazioni del personale»)

(Elvetino e associazioni del personale qui di seguito denominati le «Parti contrattuali»)

Indice.

4

Basi del contratto collettivo di lavoro.

Parte generale e obbligatoria.	7
1 Ambito d'applicazione	7
2 Leggi e disposizioni, foro competente	7
3 Collaborazione tra le Parti contrattuali	8
4 Diritto di associazione	8
5 Contributo alle spese d'esecuzione	8
6 Arbitrato	9
7 Pace sociale	9
8 Entrata in vigore e durata, modifiche durante il periodo di validità	10

Disposizioni di contratto di lavoro.

Parte normativa.	11
9 Rapporti d'impiego	11
10 Inizio e conclusione del rapporto di lavoro	12
11 Guadagno secondario	16
12 Cariche pubbliche	16
13 Diritti personali	17
14 Partecipazione	18
15 Comportamento e obblighi del collaboratore	18
16 Durata del lavoro	21
17 Personale ausiliare	21
18 Ferie	21
19 Giorni di permesso retribuiti (non vale per il personale ausiliare salvo diversamente specificato)	23
20 Sviluppo del personale	25
21 Retribuzione e supplementi di salario	26
22 13 ^a mensilità	27
23 Sussidi sociali	27
24 Rimborsi e compensi	28
25 Vitto	28
26 Abbigliamento da lavoro	29
27 Sconti di trasporto, tragitto di lavoro	30

28	Regali di anzianità di servizio	30	5
29	Malattia e infortunio	31	
30	Indennità in caso di maternità	35	
31	Servizio militare	35	
32	Disposizioni di previdenza	36	

Allegato I.

Salari minimi di base, supplementi dipendenti dalla funzione.	38
--	-----------

Allegato II.

Durata del lavoro.	39
---------------------------	-----------

Allegato III.

Disposizioni speciali personale ausiliare.	44
---	-----------

Allegato IV.

Partecipazione aziendale: commissione del personale.	46
---	-----------

Premessa

Con questo contratto di lavoro collettivo, le Parti contrattuali desiderano contribuire affinché l'Elvetino possa gestire le sue prestazioni di servizio per ordine delle ferrovie svizzere in modo qualitativamente ed economicamente elevato e garantire a lunga scadenza. Esse riconoscono che quest'obiettivo può essere raggiunto unicamente con collaboratori responsabili, motivati ed efficienti nonché con una politica del personale duratura e progressiva, la quale sostiene le predisposizioni e le capacità del singolo, prende sul serio le esigenze dei collaboratori e apprezza il loro lavoro. La politica del personale della Elvetino si orienta secondo questo principio.

Le Parti contrattuali favoriscono la partecipazione sociale come mezzo per il potenziamento di un clima aziendale del rispetto, dell'apprezzamento reciproco e di una maggiore soddisfazione del lavoro. Questo CCL è soggetto al principio della buona fede, il quale obbliga le Parti contrattuali a prendere sul serio gli interessi della relativa controparte e di apprezzarli con piena comprensione. Le Parti contrattuali intraprendono quanto in loro potere per rafforzare la partecipazione sociale e per adempiere alla loro responsabilità sociale. Nell'ambito del possibile, i contrasti d'opinione saranno composti per mezzo di trattative.

Le Parti contrattuali riconoscono che l'offerta di servizi delle ferrovie svizzere è in fase di trasformazione. Per questo motivo, anche i punti regolati da questo contratto sono soggetti a un continuo mutamento. Per tenere conto di questa dinamica, le Parti contrattuali si impegnano a continuare a trattare lo sviluppo di questo contratto e a discutere il posizionamento delle prestazioni di servizio per conto delle ferrovie svizzere.

Basi del contratto collettivo di lavoro.

Parte generale e obbligatoria.

1 Ambito d'applicazione

7

1.1 Questo contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica a tutti i rapporti di lavoro tra l'Elvetino e tutti i collaboratori con domicilio di servizio in Svizzera, ad eccezione

- dei collaboratori in ufficio e nell'amministrazione
- delle persone con contratto d'apprendistato in conformità alla Legge federale sulla formazione professionale
- i quadri a partire dal livello di vice capo settore/service manager/quality manager

1.2 Di regola, questo CCL è applicabile nel caso di rilevazione di nuove parti aziendali o di aziende. Le Parti contrattuali trattano eventuali eccezioni caso per caso.

1.3 Per rapporti di lavoro per i quali vigono tutte o singole disposizioni di un altro CCL, il presente CCL non viene applicato.

1.4 Per semplificare, in questo CCL le collaboratrici e i collaboratori sono definiti «collaboratori».

1.5 Gli allegati sono parte integrante di questo CCL.

2 Leggi e disposizioni, foro competente

2.1 In tutti i casi non disciplinati da questo CCL sono determinanti le disposizioni della legge svizzera valide di volta in volta.

2.2 Oltre a questo CCL vigono i regolamenti di servizio relativi alle funzioni dell'Elvetino nonché il regolamento dell'istituto di previdenza del personale dell'Elvetino.

2.3 Vertenze individuali tra l'Elvetino e il collaboratore devono essere composte dai tribunali competenti.

3 Collaborazione tra le Parti contrattuali

3.1 Le Parti contrattuali si scambiano regolarmente informazioni riguardo alle loro intenzioni e ai loro obiettivi. In questo modo s'intende promuovere la comprensione reciproca.

3.2 Le associazioni del personale devono essere informate riguardo ad affari e progetti.

3.3 Durante un procedimento arbitrale in conformità all'articolo 6, le Parti contrattuali si astengono da qualsiasi comportamento che potrebbe contribuire ad aggravare il conflitto.

3.4 Alla fine di ogni anno le Parti contrattuali conducono trattative riguardo all'adeguamento dei salari di base, dei salari minimi di base, dei supplementi di salario, dei rimborsi e dei compensi in base al rincaro dei prezzi. In quest'occasione tengono conto della situazione economica e finanziaria dell'Elvetino, dell'inflazione nonché delle condizioni sul mercato del lavoro.

4 Diritto di associazione

Il diritto di associazione è garantito.

5 Contributo alle spese d'esecuzione

5.1 Il collaboratore assunto in ruolo soggetto a questo CCL corrisponde un contributo annuo alle spese d'esecuzione di CHF 72.-. Per gli ausiliari il contributo alle spese d'esecuzione ammonta CHF 0.30 per ogni giorno la-

vorativo. Quest'importo è detratto ogni mese direttamente dallo stipendio e spetta esclusivamente alle associazioni del personale. Ai membri delle associazioni del personale il contributo alle spese d'esecuzione è computato.

5.2 Il contributo alle spese d'esecuzione si dimezza in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale al 50 % o meno.

6 Arbitrato

6.1 In caso di conflitto d'opinioni riguardo all'interpretazione di questo CCL, le parti tentano di intendersi di comune d'accordo.

6.2 Se le Parti contrattuali non raggiungono nessun accordo, allora ogni parte contrattuale può sottoporre la questione ad un collegio arbitrale, il quale decide dopo avere assunto un'interrogazione scritta dell'altra Parte contrattuale ed eventualmente dopo ulteriori audizioni di entrambe le Parti contrattuali. La decisione del collegio arbitrale è definitiva.

6.3 Il collegio arbitrale è composto da un rappresentante dell'Elvetino, un rappresentante delle associazioni del personale e da un presidente nominato in comune. Qualora le Parti contrattuali non raggiungano un accordo riguardo alla scelta del presidente, sarà il presidente del tribunale superiore del Canton Zurigo a designarlo.

6.4 Le Parti contrattuali si assumono ciascuna per metà le spese del collegio arbitrale.

7 Pace sociale

7.1 Per tutta la durata del contratto, le Parti contrattuali si sottomettono all'obbligo assoluto di astenersi dal compiere atti che potrebbero essere pregiudizievoli alla pace aziendale. Come conseguenza di ciò, si deve evitare qualsiasi disturbo della pace sociale per la durata del contratto.

7.2 Sono soprattutto considerati disturbo della pace sociale sciopero, sciopero d'avvertimento, boicottaggio o serrata nonché misure simili allo sciopero, più precisamente minaccia di sciopero, incitamento allo sciopero o resistenza passiva (sciopero a scacchiera).

7.3 La salvaguardia dell'assoluta pace sociale significa, che anche in caso di vertenze riguardo a questioni non regolate dal CCL, sussiste l'obbligo di astenersi dal compiere atti che potrebbero essere pregiudizievoli alla pace aziendale.

8 Entrata in vigore e durata, modifiche durante il periodo di validità

8.1 Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2018 e ha validità illimitata. Può essere disdetto di volta in volta dalle Parti contrattuali al 31 dicembre previa osservanza di un periodo di preavviso di sei mesi, al più presto tuttavia il 31 dicembre 2022.

8.2 Le Parti contrattuali dichiarano di essere disposte, durante la durata del contratto, a ricevere proposte per modifica o ampliamento del CCL, a verificarle e a trovare assieme soluzioni in buona fede. Se non si dovesse giungere ad un accordo, vale il presente CCL. È esclusa l'adizione del giudice conciliatore.

8.3 Questo CCL è redatto in italiano, francese e tedesco. Determinante per l'interpretazione è il testo originale in tedesco.

8.4 In situazione non regolata da un contratto, le disposizioni normative di questo CCL come il contenuto dei singoli contratti di lavoro continuano a vigere fino alla stipulazione di un nuovo CCL, tuttavia al massimo tre mesi. Durante questo periodo i collaboratori continuano a versare il contributo alle spese d'esecuzione conformemente all'articolo 5.

Disposizioni di contratto di lavoro.

Parte normativa.

9 Rapporti d'impiego

11

9.1 Tutti i collaboratori soggetti a questo CCL sono assunti in ruolo con lavoro a tempo pieno («collaboratori a tempo pieno»), assunti in ruolo con lavoro parziale («collaboratori a tempo parziale») o personale ausiliare.

9.2 a) Collaboratori a tempo parziale ai sensi di questo CCL sono collaboratori, il quale rapporto di lavoro a tempo pieno si differenzia soltanto attraverso la durata del lavoro ridotto stabilito contrattualmente. In rapporto al numero delle ore di lavoro effettuate, essi hanno i medesimi diritti e doveri come i collaboratori a tempo pieno. I collaboratori con un onere lavorativo del 50 % o più vengono assunti di regola come collaboratori a tempo parziale. I collaboratori a tempo parziale con un onere lavorativo del 50 % – 60 % hanno diritto a due giorni di riposo settimanali fissi (sempre gli stessi giorni; esclusi sabato/domenica), i collaboratori a tempo parziale con un onere lavorativo dal 61 % all'80 % invece a un giorno di riposo settimanale fisso (esclusi sabato/domenica). Questa regola non è applicabile ai giorni festivi che dovessero coincidere con uno dei giorni di riposo fissi. Nel caso in cui numerose richieste di giorni di riposo fissi si concentrino in alcuni giorni della settimana, Elvetino si consulterà con i collaboratori per spostare i giorni di riposo fissi in altri giorni della settimana.

b) Nei mesi con una durata del lavoro superiore al lavoro a tempo parziale concordato contrattualmente, la differenza tra la durata del lavoro concordata contrattualmente e quella effettiva viene pagata interamente nel mese seguente in aggiunta alla quota del salario di base individuale calcolato in rapporto alle ore supplementari (senza supplemento per straordinari, ma compresa la 13^a mensilità e un'indennità per le ferie). Se il lavoro effettivo è superiore al lavoro a tempo pieno, la differenza tra il lavoro a tempo parziale e quello a tempo pieno viene pagata in aggiunta alla

quota del salario di base individuale calcolato in rapporto alle ore supplementari. Per le ore di lavoro prestate oltre l'orario a tempo pieno, si applicano le disposizioni sul lavoro straordinario (allegato II).

9.3 Personale ausiliare ai sensi di questo CCL sono collaboratori con impiego di lavoro irregolare. Per il personale ausiliare questo CCL vale anche in tutti i punti, nella misura in cui non sono stati pattuiti regolamenti derogatori. L'allegato III regola i dettagli.

9.4 Tutti i rapporti di lavoro soggetti a questo CCL possono essere stipulati per un tempo indeterminato o determinato (ad es. per una stagione).

10 Inizio e conclusione del rapporto di lavoro

10.1 Stipulazione del contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro del collaboratore è disciplinato da un contratto individuale di lavoro scritto. In questo devono come minimo essere rispettate le disposizioni di questo CCL. Esso viene consegnato all'inizio del rapporto di lavoro assieme alle prescrizioni di servizio corrispondenti alla funzione.

10.2 Domicilio di servizio.

Per il collaboratore viene stabilito un domicilio di servizio. Il domicilio di servizio è il luogo nel quale il collaboratore inizia e termina il suo servizio. Diversi luoghi in cui il collaboratore inizia e termina il suo servizio possono essere accorpati in un domicilio di servizio unico. Elvetino e le associazioni del personale si accordano circa l'accorpamento di più luoghi in un domicilio di servizio unico nel singolo caso e tramite un accordo separato.

10.3 Periodo di prova.

Il periodo di prova è di tre mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e di due mesi per quelli a tempo determinato.

10.4 Conclusione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si conclude con il licenziamento, con la scadenza del contratto a tempo determinato, con il raggiungimento dell'età di pensionamento o con il decesso del collaboratore.

10.5 Disdetta.

a) Per sciogliere il rapporto di lavoro i seguenti termini vigono reciprocamente:

- ogni volta in scadenza al 15 o alla fine di un mese:
 - durante il periodo di prova conformemente all'art. 10.3: 14 giorni
 - dopo la scadenza del periodo di prova e prima della scadenza del primo anno di servizio: 1 mese
 - dopo la scadenza del primo e prima della scadenza del secondo anno di servizio: 2 mesi
- ogni volta in scadenza alla fine di un mese:
 - dopo la scadenza del secondo e prima della scadenza del quinto anno di servizio: 2 mesi
 - dopo la scadenza del quinto anno di servizio: 3 mesi
- per personale ausiliare dopo la scadenza del periodo di prova sempre: 1 mese (in scadenza al 15 o all'ultimo di un mese durante i primi due anni di servizio, dopodiché ogni volta in scadenza all'ultimo di un mese)

Nel contratto individuale di lavoro si possono pattuire termini di disdetta più lunghi.

b) La disdetta durante il periodo di prova deve essere stata notificata per iscritto al partner contrattuale al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova, la disdetta dopo la scadenza del periodo di prova deve essere stata notificata per iscritto al partner contrattuale al più tardi l'ultimo

giorno prima dell'inizio del termine di disdetta (posta o conferma di ricevimento). Determinante per il calcolo del termine di disdetta e la determinazione del termine di disdetta è la data della ricezione della disdetta.

- c) La parte che licenzia deve motivare il licenziamento per iscritto, se l'altra parte lo richiede.
- d) Nel caso di licenziamenti di massa in seguito a chiusura di un'unità aziendale, una sede o un settore organizzativo, a razionalizzazione e simili, si devono osservare le disposizioni di legge vigenti in materia (informazione e partecipazione). In caso di tali eventi, Elvetino mira a procurare un'attività sostitutiva ai collaboratori interessati in altri domicili di servizio o in altri reparti nei limiti del possibile. Inoltre le Parti contrattuali si impegnano ad avviare trattative in merito a un piano sociale.

10.6 Sospensione della disdetta.

- a) Dopo la scadenza del periodo di prova Elvetino non può disdire il rapporto di lavoro:
- mentre il collaboratore presta il servizio militare svizzero obbligatorio o il servizio di protezione o il servizio civile, così come, se la prestazione di servizio dura oltre undici giorni, durante quattro settimane prima o dopo
 - mentre il collaboratore, senza colpa propria, è impedito alla prestazione di lavoro in seguito a malattia o infortunio, nel primo anno di servizio durante 30 giorni, a partire dal secondo fino al quinto anno di servizio durante 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio durante 180 giorni
 - durante la gravidanza e nelle 16 settimane successive al parto di una collaboratrice
 - mentre il collaboratore partecipa con il consenso del datore di lavoro ad una prestazione di servizio per un'azione d'aiuto all'estero ordinata dall'autorità federale pertinente
 - durante le ferie del collaboratore

b) Se il licenziamento da parte di Elvetino avviene prima dell'inizio di un periodo di attesa e se un periodo di attesa cade nel termine di licenziamento, la sua decorrenza viene interrotta (eccetto in caso di ferie) e continuata soltanto dopo il termine del periodo di attesa. Se la scadenza del termine di licenziamento reiterato non cade su un possibile termine di licenziamento (il quindicesimo o l'ultimo del mese nei primi due anni di servizio), esso si protrae fino al prossimo termine di licenziamento possibile. Quindi i reciproci diritti e doveri generati dal rapporto di lavoro si protraggono, in particolare anche l'obbligo del collaboratore alla prestazione di lavoro.

10.7 Licenziamento in tronco.

a) Per motivi importanti sia l'Elvetino sia il collaboratore possono, in qualsiasi momento, risolvere in tronco il rapporto di lavoro. È considerato motivo importante segnatamente quella circostanza, nella quale, se esistente non è più possibile pretendere in buona fede da colui che risolve di continuare il rapporto di lavoro. L'esistenza di simili circostanze decide il giudice con libero apprezzamento, senza tuttavia riconoscere in nessun caso come motivo importante l'impedimento senza colpa del collaboratore alla prestazione di lavoro.

b) Il licenziamento in tronco deve essere motivato per iscritto.

c) Se il motivo importante per il licenziamento in tronco del rapporto di lavoro deve ricercarsi nel comportamento non conforme al contratto di una parte contrattuale, allora questa è tenuta alla prestazione di piena indennità, tenendo conto di tutte le richieste generate dal rapporto di lavoro.

d) Se l'Elvetino licenzia in tronco il collaboratore senza motivo importante, allora questo ha diritto all'indennizzo di quello che avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse stato terminato rispettando il termine di licenziamento o alla scadenza della durata contrattuale stabilita. A questo, il collaboratore deve farsi aggiungere quanto egli ha

risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e quello che egli ha guadagnato o ha omesso intenzionalmente di guadagnare mediante altro lavoro.

- e) Se il collaboratore non si presenta sul posto di lavoro senza motivo importante oppure se lo abbandona in tronco, Elvetino ha diritto ad un'indennità che corrisponde ad un quarto del salario mensile medio del collaboratore durante il precedente periodo d'impiego (al massimo 12 mesi) o al salario mensile presunto (in caso di non presentazione sul posto di lavoro). Inoltre Elvetino ha diritto all'indennità di ulteriori danni.

11 Guadagno secondario

Per il collaboratore a tempo pieno un'attività secondaria è permessa soltanto con il consenso del membro della direzione competente per il collaboratore. Elvetino rifiuta qualsiasi responsabilità e prestazione per conseguenze dannose derivanti da attività secondaria extraaziendale.

12 Cariche pubbliche

12.1 La direzione dell'Elvetino deve essere informata tempestivamente riguardo all'esercizio di una carica pubblica.

12.2 Cariche pubbliche che si avvicinano ad un'attività remunerativa sono considerate occupazione complementare ai sensi dell'articolo 11.

12.3 Se per esercitare la carica pubblica il collaboratore deve interrompere il lavoro, allora è tenuto a chiedere prima le ferie. Il membro della direzione competente per il collaboratore decide in merito al versamento dello stipendio durante questo periodo.

13 Diritti personali

13.1 Protezione della personalità.

Elvetino prende le misure necessarie per la protezione della personalità del collaboratore. La protezione della personalità comprende la protezione del collaboratore da qualsiasi discriminazione, in particolare a causa della cultura, della lingua, della confessione, della maniera di vita e del sesso.

Nessun collaboratore può appellarsi alla protezione della personalità per non eseguire prestazioni pattuite nel contratto di lavoro o di eseguirle in una maniera differente da quella pattuita.

13.2 Equiparazione di uomo e donna.

Donne e uomini sono equiparati professionalmente. Gli aspiranti ad un impiego sono considerati in base alla loro idoneità personale e professionale, indipendentemente dal loro sesso. L'offerta d'impiego avviene in modo neutro.

13.3 Protezione dei dati.

Nel settore della protezione dei dati, l'osservanza e l'applicazione corretta delle disposizioni di legge in materia sono per Elvetino una questione importante, in particolare nell'ambito dell'elaborazione di dati personali e altri dati sensibili.

13.4 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro.

Per proteggere la salute e la sicurezza del collaboratore, Elvetino prende tutte le misure, che sono nella sua sfera d'influenza, necessarie secondo l'esperienza, attuabili secondo il livello della tecnica e adeguate alle condizioni dell'azienda. Il collaboratore sostiene Elvetino nell'applicazione delle misure da prendere. Egli osserva le istruzioni e usa in modo corretto i dispositivi per la salute e la sicurezza.

La partecipazione prescritta per legge nell'ambito della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro viene esercitata dalla commissione del personale.

14 Partecipazione

14.1 La fiduciosa collaborazione nell'azienda presuppone un'informazione aperta e tempestiva tra la direzione, i superiori e i collaboratori. Questi s'informano a vicenda riguardo a tutte le questioni importanti del posto di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

14.2 La partecipazione aziendale viene esercitata, in particolare, dalla commissione del personale. I dettagli sono regolati nell'annesso IV.

15 Comportamento e obblighi del collaboratore

15.1 Il collaboratore ha l'obbligo di salvaguardare gli interessi della Elvetino secondo scienza e coscienza. Egli è a conoscenza delle disposizioni aziendali emesse dall'Elvetino nell'ambito delle norme di legge (regolamenti di servizio, istruzioni e circolari ecc.) e s'impegna a rispettarle. Elvetino si occupa delle istruzioni necessarie.

15.2 Il collaboratore è tenuto a usare macchine, apparecchi di lavoro, installazioni e impianti tecnici e di trattare l'inventario di equipaggiamento e di merci da lui preso in consegna con la dovuta cura. Difetti e vizi devono essere notificati immediatamente.

15.3 L'inventario delle merci e dell'equipaggiamento devono essere controllati al momento dell'entrata in servizio risp. della consegna dell'inventario, salvo che il controllo sia reso impossibile da ragioni oggettive. Eventuali mancanze devono essere comunicate immediatamente al

responsabile, altrimenti se ne presume la completezza. Elvetino può procedere in qualsiasi momento a una redazione d'inventario.

15.4 Il collaboratore si impegna a essere raggiungibile durante i giorni lavorativi a lui assegnati anche al di fuori degli orari di servizio nel seguente modo:

a) prima dell'inizio del servizio.

- servizi che iniziano prima delle ore 9: un'ora prima
- servizi che iniziano a partire dalle ore 9: due ore prima

b) dopo la fine del servizio.

- servizi che si concludono prima delle ore 21: un'ora dopo
- servizi che si concludono a partire dalle ore 21: mezz'ora dopo

Il collaboratore deve fornire a Elvetino un numero telefonico al quale può essere contattato durante queste ore. Dal collaboratore non ci si aspetta che durante queste ore precedenti e successive al suo servizio sia disponibile a lavorare con breve preavviso.

15.5 Il collaboratore che viola obblighi di carattere di diritto del lavoro può essere chiamato in causa. Genere ed entità della misura si commisurano alla colpa, ai moventi, al comportamento esibito finora, alla posizione di servizio e alla responsabilità del collaboratore.

15.6 Inoltre il collaboratore è responsabile per il danno sorto all'Elvetino a causa del suo comportamento inadempiente. La misura della cura che il collaboratore avrebbe dovuto impiegare, è determinata tenendo conto del rischio professionale, del grado d'istruzione o delle conoscenze professionali richieste per il lavoro, nonché delle capacità e caratteristiche del collaboratore, le quali Elvetino conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

15.7 Il collaboratore è tenuto a conservare coscienziosamente gli incassi in denaro e di consegnarli o versarli il più presto possibile secondo l'iter previsto. Gli è in particolare proibito, usare i soldi, anche soltanto a breve scadenza, per scopi privati. Elvetino può prendere misure interne ed eventualmente procedere penalmente contro il collaboratore che non consegna o non versa in tempo i suoi incassi.

Il rimborso delle spese relative al conteggio e al versamento degli incassi si basa sull'art. 9 dell'allegato II.

15.8 Elvetino può computare richieste di risarcimento danni con diritti da stipendio soltanto nella misura in cui queste richieste sono pignorabili. Richieste di risarcimento danni per danni recati intenzionalmente possono tuttavia essere computati illimitatamente. A questi appartengono in particolare la mancata consegna risp. il mancato versamento degli incassi di servizio.

15.9 Il collaboratore deve comunicare all'ufficio del personale modifiche riguardo allo stato civile, al numero dei figli nonché al domicilio e al numero di telefono. In caso di malattia, infortunio o altro impedimento alla prestazione di lavoro, il collaboratore deve avvertire immediatamente l'Elvetino.

In caso di malattia, infortunio o altro impedimento a prestare lavoro, il collaboratore deve avvertire immediatamente Elvetino o un ufficio da questo designato.

15.10 Nei confronti di terzi il collaboratore è tenuto a mantenere il più stretto riserbo riguardo alle questioni aziendali. L'obbligo di segretezza sussiste anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, nella misura in cui è necessario per salvaguardare i legittimi interessi dell'Elvetino.

16 Durata del lavoro

16.1 Principio.

Per tutte le questioni in materia di durata del lavoro si applicano la «Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici» vigente al momento (Legge sulla durata del lavoro, LDL) e la relativa ordinanza.

16.2 Un orario a tempo pieno corrisponde ad una durata del lavoro previsto di 2114 ore. Ciò corrisponde a 302 giorni lavorativi o di ferie da 7 ore e a 63 giorni di riposo. Il conteggio avviene mensilmente.

16.3 I dettagli sono regolati nell'allegato II.

17 Personale ausiliare

17.1 Il personale ausiliare comunica mensilmente in modo vincolante, in quali giorni è a disposizione per interventi.

17.2 Il personale ausiliare non ha diritto ad interventi. Salvo restando l'articolo 17.3.

17.3 Elvetino e il personale ausiliare possono pattuire un numero minimo di interventi al mese o all'anno. I dettagli sono disciplinati nel contratto di lavoro individuale e nell'allegato III.

18 Ferie

18.1 Per ogni anno civile il collaboratore ha diritto a ferie pagate di

- 36 giorni fino e compreso l'anno civile in cui compie il 20° anno di età
- 30 giorni dall'inizio dell'anno civile in cui egli compie il 21° anno di età

- 36 giorni dall'inizio dell'anno civile in cui egli compie il 50° anno di età
- 42 giorni dall'inizio dell'anno civile in cui egli compie il 60° anno di età

Una settimana di ferie si compone di sei giorni di ferie e di un giorno di riposo.

18.2 Il salario per i giorni di ferie è composto dal salario di base senza supplementi di salario.

18.3 Dietro espresso desiderio del collaboratore e con il consenso dell'Elvetino, una settimana di ferie l'anno (rispettivamente nell'anno di entrata o di uscita la relativa quota pro rata) può essere corrisposta in contanti.

18.4 Nel caso del personale ausiliare, il diritto alle ferie è liquidato con il seguente supplemento in aggiunta al salario orario:

- 13,04 % fino all'anno civile incluso in cui il collaboratore compie 20 anni
- 10,64 % dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore compie 21 anni
- 13,04 % dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore compie 50 anni
- 15,56 % dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore compie 60 anni.

18.5 In caso di assenza prolungata del collaboratore in seguito a malattia, gravidanza, parto, infortunio, congedo pagato, servizio militare e civile, il diritto alle ferie viene decurtato a partire dal 91° giorno di assenza con la formula di riduzione «diritto annuale alle ferie ÷ 365 × (giorni di assenza – 90)».

18.6 Durante un congedo pagato non matura alcun diritto alle ferie.

18.7 Le ferie godute in eccesso, in caso di cessazione del rapporto per disdetta da parte del collaboratore, vengono dedotte dal salario.

19 Giorni di permesso retribuiti (non vale per il personale ausiliare salvo diversamente specificato)

Su richiesta speciale da inoltrare tempestivamente, sono concessi giorni di permesso retribuiti, senza computazione ai diritti di ferie e giorni di riposo ordinari, e precisamente per

Matrimoni.

- Matrimonio del collaboratore: 3 giorni
- Matrimonio dei figli del collaboratore: 1 giorno

Nascite, adozione.

- Nascita di un figlio del collaboratore di sesso maschile o della partner registrata della collaboratrice, godimento entro sei mesi dalla nascita: 5 giorni
- adozione di un figlio, godimento entro sei mesi dall'adozione: 5 giorni

Assenze per motivi familiari.

- Assistenza, presenza al capezzale, per coniuge, convivente, genitore a causa di un bisogno di assistenza subentrata all'improvviso o a seguito di un infortunio grave: fino a 2 giorni per singolo caso
- Assistenza a figli malati qualora non ci si possa organizzare diversamente: fino a 5 giorni all'anno

Ricerca di un posto di lavoro.

- Il tempo obiettivamente necessario per cercare un posto di lavoro dopo la disdetta pronunciata da Elvetino

Decessi.

- Coniuge, figlio, genitori, nonni, fratelli, suoceri: 3 giorni
- Cognato, cognata: 1 giorno

Trasloco.

- Privato: 1 giorno
- Per motivi di lavoro: 2 giorni

Affari militari.

- Ispezione delle armi e dell'uniforme, il tempo necessario, al massimo: 1 giorno
- Cambio e restituzione di oggetti dell'equipaggiamento militare, il tempo necessario, al massimo: 1 giorno

Cariche pubbliche.

- Nel singolo caso dopo accordo con il superiore

Attività sindacale.

- Per i membri della delegazione delle trattative CCL d'intesa con la direzione
- I membri dei comitati sindacali hanno a disposizione un contingente di 450 ore di lavoro pagate per ogni anno civile di cui le stesse associazioni del personale possono disporre e che copre tutte le attività sindacali connesse a Elvetino (a eccezione delle trattative sui salari e sul CCL e della commissione responsabile del piano di servizio).
- I membri della commissione del personale hanno a disposizione un contingente di 360 ore di lavoro pagate per ogni anno civile di cui la stessa commissione del personale può disporre e che copre tutte le attività connesse a questa.

Visite mediche preliminari.

- Il tempo necessario, al massimo un giorno l'anno a partire dal 50° anno di età.

20 Sviluppo del personale

20.1 Concetto e principio.

Collaboratori ben qualificati sono un fattore chiave per la capacità concorrenziale dell'Elvetino. Per questo motivo, lo sviluppo del personale è un desiderio centrale dell'Elvetino. Esso comprende la formazione e la specializzazione dei collaboratori e serve all'incentivazione delle loro capacità e quindi direttamente all'incremento della capacità concorrenziale dell'Elvetino. Per potere garantire un'incentivazione ottimale dei collaboratori, l'Elvetino impiega metodi moderni dello sviluppo del personale.

20.2 Formazione.

Elvetino s'impegna ad introdurre tutti i collaboratori in modo completo nei loro ambiti di attività.

20.3 Specializzazione.

- a) Elvetino prende le misure necessarie per la formazione, la specializzazione e l'incentivazione delle qualificazioni dei collaboratori.

- b) Elvetino partecipa alle spese di specializzazione dei collaboratori, se ciò risulta opportuno dal punto di vista aziendale, se sussiste una connessione con l'attività del collaboratore e se l'impegno del collaboratore fa dedurre che la specializzazione è anche nell'interesse di Elvetino. Il reparto del personale decide di caso in caso con i superiori competenti circa una partecipazione alle spese di specializzazione, che di regola è limitata a CHF 450.– per ogni anno civile.

20.4 Valutazione del collaboratore.

- a) Nell'ambito di colloqui annuali con i collaboratori si provvede a fare un'analisi della situazione, si discute del raggiungimento degli obiettivi prefissati e si definiscono gli obiettivi per il successivo periodo di valutazione. In quest'occasione si pone in primo piano sia l'incentivazione sia la valutazione del singolo collaboratore.

- b) In caso di differenze nella valutazione, il collaboratore può rivolgersi all'immediato superiore.
- c) La valutazione del collaboratore può avere effetti sull'impiego di lavoro e sullo stipendio.
- d) Valutazioni del collaboratore sono effettuate anche con il collaboratore a tempo parziale e il personale ausiliare a partire da un onere lavorativo del 50 %.

20.5 Attestato.

- a) Di regola, l'ultimo giorno di lavoro, al più tardi tuttavia con il conteggio finale, Elvetino deve consegnare al collaboratore un attestato, che si pronuncia sul tipo e sulla durata del rapporto di lavoro nonché sulle sue prestazioni e il suo comportamento.
- b) Su richiesta, Elvetino deve rilasciare al collaboratore in qualsiasi momento un attestato intermedio.
- c) Su particolare richiesta del collaboratore, Elvetino deve rilasciargli un attestato che si limita a informazioni sul tipo e la durata del rapporto di lavoro.

21 Retribuzione e supplementi di salario

21.1 Principio.

Lo stipendio del collaboratore è composto dalle parti fisse e da quelle variabili. Oltre a ciò vengono corrisposti diversi supplementi di salario. Le componenti del salario nonché i supplementi sono elencati nell'allegato I.

21.2 Il salario iniziale del collaboratore appena entrato corrisponde di regola al minimo della sua funzione. Esso può tuttavia essere fissato più

in alto se ciò è giustificato da età, conoscenze professionali ed esperienza lavorativa.

22 13^a mensilità

22.1 Entro al più tardi il 15 dicembre al collaboratore viene corrisposto, eccetto al personale ausiliare, una 13^a mensilità (salario base).

22.2 Il collaboratore che entra o esce durante l'anno civile ha diritto alla corrispondente parte della 13^a mensilità.

22.3 Nel caso del personale ausiliare, la 13^a mensilità è compresa nel salario.

22.4 Durante un congedo non pagato e fintantoché vengono effettuati pagamenti sostitutivi del salario da parte di assicurazioni sociali (in particolare assicurazione indennità giornaliera per malattia e assicurazione infortuni), non matura alcun diritto a una 13^a mensilità.

23 Sussidi sociali

23.1 In linea di principio i sussidi sociali vengono corrisposti in base alle disposizioni del Canton Zurigo o del cantone in cui si trova il domicilio di servizio del collaboratore. I dettagli sono regolati in sede separata dalle Parti contrattuali.

23.2 Per ogni nuovo nato del collaboratore viene corrisposto un premio di maternità di CHF 1000.–, a meno che il cantone nel quale si trova il domicilio di servizio del collaboratore non preveda un premio più alto. Se entrambi i genitori lavorano presso Elvetino il premio di maternità è dovuto una sola volta per figlio.

24 Rimborsi e compensi

24.1 In caso di trasferimenti per motivi di servizio, Elvetino rimborsa le spese di trasloco e di viaggio conformemente ai giustificativi da presentare.

Se il trasferimento avviene dietro espresso desiderio del collaboratore, allora Elvetino si assume la metà delle spese, a condizione che dopo il collaboratore rimanga almeno per ancora sei mesi ai servizi dell'Elvetino.

24.2 Al collaboratore, che secondo il piano di servizio dista oltre 15 ore dal domicilio di servizio e non ha alcuna possibilità di consumare un pasto in un vagone ristorante di Elvetino, viene corrisposto un compenso supplementare di CHF 10.–, a meno che nel contratto individuale di lavoro non sia previsto un trattamento differente.

24.3 Per ogni pernottamento esterno reso necessario da motivi di servizio, Elvetino assegna e paga l'alloggio.

24.4 Nel caso di una sostituzione fuori sede connessa a un pernottamento, al collaboratore viene corrisposto un rimborso di CHF 30.– a copertura delle spese supplementari, a meno che nel contratto di lavoro individuale non sia previsto un trattamento differente. Il rimborso ammonta a CHF 35.– se il collaboratore pernotta in un alloggio assegnato da Elvetino, nel quale non è inclusa la colazione.

25 Vitto

25.1 Gli stipendi elencati nell'allegato I di questo CCL sono stipendi lordi. Non viene corrisposta nessun'ulteriore retribuzione in natura sotto forma di vitto gratuito.

25.2 Per le consumazioni proprie nel vagone ristorante il collaboratore in servizio deve pagare il 40 % del prezzo di vendita ufficiale. Questo regolamento vale per il personale viaggiante di Elvetino.

25.3 Elvetino può escludere singoli tipi di vagoni o singole categorie di collaboratori dal regolamento in conformità con l'articolo 25.2 come anche stabilire limiti di consumazioni. Di questo fa parte anche l'esclusione di singoli articoli dal regolamento di sconto.

25.4 Elvetino si impegna a fornire ai collaboratori del settore stazione di servizio mobile una bottiglia di una bevanda per personale gratuita a ogni servizio e a dare la possibilità di acquistare un sandwich del proprio assortimento al 40 % del prezzo di vendita ufficiale, se il collaboratore non ha alcuna possibilità di consumare un pasto in un vagone ristorante di Elvetino.

26 Abbigliamento da lavoro

26.1 Durante il servizio, il collaboratore indossa l'abbigliamento da lavoro prescritto. L'abbigliamento di servizio viene messo a disposizione dall'Elvetino dietro corresponsione di una cauzione.

26.2 Il collaboratore è tenuto a mantenere in qualsiasi momento l'abbigliamento da lavoro in condizioni impeccabili. A questo proposito egli riceve un rimborso di lavanderia di CHF 600.– all'anno (collaboratori assunti in ruolo a tempo pieno di servizio ferroviario), pagabile in 12 importi parziali mensili, o di CHF 2.– per ogni giorno lavorativo (ausiliari di servizio ferroviario). Nel settore logistica, il rimborso ammonta a CHF 300.– all'anno (collaboratori assunti in ruolo a tempo pieno) o a CHF 1.– per ogni giorno lavorativo (personale ausiliare). Per i collaboratori assunti in ruolo a tempo parziale, il rimborso viene ridotto in proporzione.

26.3 La prima consegna dell'abbigliamento da lavoro nonché i ritiri successivi sono disciplinati in uno specifico regolamento a parte.

26.4 Con il primo versamento dello stipendio, al collaboratore viene detratta una cauzione per abbigliamento da lavoro ricevuto, effetti e chiavi (al massimo CHF 175.– al mese).

	Abiti/ effetti	Chiavi
Collaboratori di servizio ferroviario	CHF 250.–	CHF 100.–
Magazziniere	CHF 150.–	CHF 100.–

27 Sconti di trasporto, tragitto di lavoro

27.1 Elvetino si adopera, affinché il collaboratore riceva sconti di trasporto da parte delle imprese di trasporti pubbliche. Tuttavia, nei confronti dell'Elvetino non sussiste alcun diritto del collaboratore a sconti di trasporto.

27.2 Elvetino non si assume nessuna spesa per il tragitto del collaboratore dal domicilio al domicilio di servizio, anche se il domicilio di servizio non può essere raggiunto con i mezzi di trasporto pubblici.

28 Regali di anzianità di servizio

28.1 Il collaboratore che è stato per 10 o più anni al servizio dell'Elvetino, riceve un regalo d'anzianità di servizio in conformità alla seguente scala:

Anni di servizio	Regalo
10 anni	50 % di un salario mensile
15 anni	100 % di un salario mensile
20 anni	100 % di un salario mensile
25 anni	100 % di un salario mensile

30 anni	100 % di un salario mensile
35 anni	100 % di un salario mensile
40 anni	100 % di un salario mensile
45 anni	100 % di un salario mensile

Nella misura in cui il servizio lo permette, il regalo d'anzianità di servizio può essere mutato in ferie pagate.

28.2 Per il calcolo degli anni di servizio si addiziona singoli periodi di lavoro, a meno che l'interruzione non superi i 5 anni.

28.3 In caso di uscita dall'Elvetino in seguito a pensionamento per raggiunto limite di età o invalidità entro 12 mesi prima della scadenza del prossimo regalo d'anzianità, questo viene ugualmente corrisposto.

28.4 Come base di calcolo viene usato il salario di base medio dei tre anni civili che precedono l'anno dell'anniversario.

29 Malattia e infortunio

29.1 Il collaboratore che non per colpa propria, in seguito a malattia o infortunio, è impedito alla prestazione di lavoro, gode per 360 giorni consecutivi o per ogni caso d'impedimento (a seconda di cosa dura più a lungo) di un diritto di continuazione del pagamento dello stipendio all'100 % per 30 giorni.

L'ammontare del pagamento continuato dello stipendio si calcola in base allo stipendio soggetto all'AVS senza componenti variabili durante il precedente periodo d'impiego, tuttavia al massimo 12 mesi.

Per il personale ausiliare la quota massima giornaliera al 100 % ammonta a CHF 170.– e viene pagata solo nei giorni di lavoro già assegnati. Qualora la durata del pagamento continuato del salario superi il regolare

periodo di assegnazione del servizio, verrà preso in considerazione, per il calcolo del diritto al numero di quote giornaliere, il numero medio di giorni di lavoro del precedente periodo d'impiego, tuttavia al massimo 12 mesi.

29.2 In caso di impedimenti al lavoro parziali, il diritto al pagamento dello stipendio conformemente all'articolo 29.1 nonché il regolare diritto allo stipendio vengono corrisposti pro rata. La durata del pagamento dello stipendio non viene prolungata da un'inabilità al lavoro soltanto parziale, ma ammonta in ogni caso al tempo fissato in articolo 29.1.

29.3 L'obbligo di pagamento dello stipendio termina con la scadenza del rapporto di lavoro. Le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera e dell'assicurazione contro gli infortuni non ne sono toccate.

29.4 In caso di impedimenti al lavoro superiori a 3 giorni, si deve presentare all'Elvetino un certificato medico. Elvetino ha il diritto di pretendere un certificato medico a partire dal 1° giorno. In caso di impedimenti al lavoro immediatamente precedenti e successive alle ferie, laddove si ripetano, deve essere sempre presentato un certificato medico. Elvetino può interrompere il pagamento dello stipendio per la durata dell'impedimento al lavoro, salvo che entro il termine consueto e dopo richiesta non venga presentato un certificato medico.

29.5 Elvetino è autorizzata a ordinare a sue spese una visita presso un medico di fiducia. In questo caso il collaboratore dispensa il medico di fiducia dell'Elvetino dal suo obbligo di segretezza riguardo alla relativa diagnosi. La non osservanza della visita presso il medico di fiducia è considerata rifiuto di lavorare e il pagamento dello stipendio può essere interrotto per la durata dell'impedimento al lavoro.

29.6 Se lo scopo di ristabilimento delle ferie viene impedito in seguito a malattia o infortunio, il collaboratore è tenuto a comunicare immediatamente all'Elvetino la malattia o l'infortunio nonché l'attuale indirizzo di contatto e a presentare un certificato medico, che all'estero deve es-

sere rilasciato da un ospedale pubblico, entro cinque giorni lavorativi dal verificarsi della relativa malattia o del relativo infortunio.

Il ritorno dalle ferie deve avvenire in ogni caso al più tardi l'ultimo giorno di ferie (eccetto in caso di impossibilità di trasporto, che in Svizzera deve essere confermata da un medico rispettivamente all'estero da un ospedale pubblico). Inoltre il collaboratore è tenuto, nell'ambito del possibile, a provare che inizialmente aveva preso tutte le misure necessarie per tornare in tempo sul posto di lavoro, se la malattia o l'infortunio non fossero subentrati (biglietto dell'aereo, documenti di viaggio, prenotazioni di alberghi o simile).

Se questi presupposti non sono soddisfatti, è possibile negare al collaboratore il diritto di concessione di ulteriori ferie.

29.7 In caso di malattia o infortunio immediatamente prima o dopo le ferie, vigono per analogia le disposizioni dell'art. 29.6. In particolare, si deve fornire, per quanto possibile, la prova che la partenza per le ferie o il viaggio di rientro dalle stesse fosse stato pianificato in modo tale ciò sarebbe avvenuto durante le ferie accordate (biglietto dell'aereo, documenti di viaggio, prenotazioni di alberghi o simile).

Se non fossero adempiute queste premesse, il pagamento dello stipendio potrebbe essere ridotto o sospeso per il periodo d'incapacità lavorativa prima, rispettivamente dopo le ferie. Restano riservati provvedimenti disciplinari.

29.8 Assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. Elvetino è tenuta a stipulare per il collaboratore un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia che garantisca, secondo l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio mediante le prestazioni assicurative di Elvetino, l'80% dello stipendio assicurato fino al 720° giorno (detratto il periodo dell'obbligo di continuare a pagare lo stipendio conformemente all'art. 29.1) durante 900 giorni consecutivi.

29.9 I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono ripartiti nel seguente modo:

- periodo di servizio fino a 3 mesi: interamente a carico del collaboratore
- periodo di servizio da 3 mesi a 6 anni: per metà rispettivamente a carico di Elvetino e del collaboratore
- periodo di servizio oltre 6 anni: un terzo a carico del collaboratore e due terzi a carico di Elvetino

29.10 Anche per la durata dell'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente all'art. 29.1, Elvetino può stipulare a proprie spese un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. In questo caso, questa assicurazione deve offrire prestazioni equivalenti a quelle stabilite all'art. 29.1. È determinante il salario netto versato. Per la durata delle prestazioni assicurative decade l'obbligo da parte di Elvetino di continuare a pagare il salario.

29.11 Disposizioni speciali in caso d'infortunio.

- a) Elvetino assicura il collaboratore secondo le norme della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) contro le conseguenze di infortuni professionali ed extraprofessionali.
- b) Infortuni sul tragitto di lavoro sono equiparati agli infortuni non professionali.
- c) Il collaboratore che in media lavora meno di 8 ore a settimana deve essere assicurato soltanto contro gli infortuni professionali; sono considerati tali anche gli infortuni sul tragitto di lavoro.
- d) I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dell'Elvetino, quelli per l'assicurazione contro gli infortuni extraprofessionali sono a carico del collaboratore.
- e) Prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni durante il periodo di pagamento dello stipendio conformemente all'articolo 29.1 spettano completamente all'Elvetino.

29.12 Se le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera per perdita di guadagno in caso di malattia o dell'assicurazione contro gli infortuni vengono decurtate o escluse, allora anche le prestazioni dell'Elvetino vengono decurtate o escluse nella stessa misura.

30 Indennità in caso di maternità

Per le nascite, Elvetino corrisponde, tenendo conto dell'indennità obbligatoria per maternità secondo la LIPG, un'indennità per maternità di 18 settimane, che inizia al più presto 4 settimane prima del parto e termina, al più presto, 14 settimane dopo il parto. L'obbligo del pagamento dell'indennità per maternità termina prima del tempo, appena la collaboratrice riprende nuovamente il lavoro. L'indennità per maternità ammonta all'100 % dello stipendio soggetto all'AVS finché la collaboratrice, secondo l'art. 29.1, ha diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio all'100 % e, per la durata restante, all'80 % dello stipendio soggetto all'AVS.

Le prestazioni della cassa di compensazione secondo la LIPG, nonché l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia spettano, in ogni caso, completamente a Elvetino.

Se l'indennità per maternità secondo la LIPG viene decurtata o eliminata, vale per analogia l'art. 29.12.

31 Servizio militare

31.1 In caso di prestazioni militari svizzere, l'Elvetino corrisponde i seguenti stipendi:

- durante la scuola reclute: stipendio intero
- durante i corsi di ripetizione e integrazione: stipendio intero
- durante i corsi di riqualificazione: stipendio intero
- durante i servizi di promozione: 80 % dello stipendio

31.2 In tutti i casi, le prestazioni della cassa di compensazione secondo LIPG, nella misura in cui non superano lo stipendio di servizio militare corrisposto, spettano all'Elvetino.

31.3 Se il collaboratore risolve il rapporto di lavoro, allora è tenuto a restituire un quarto dello stipendio percepito nei 12 mesi precedenti la risoluzione in conformità all'articolo 31.1, a meno che non sia stato per cinque anni al servizio dell'Elvetino. Per ogni anno di servizio compiuto, si rinuncia ad un quinto della restituzione.

31.4 Le corresponsioni di salario durante i corsi di ripetizione e d'integrazione come anche gli assegni familiari non devono essere restituiti.

31.5 Se il collaboratore presta volontariamente servizio militare, se deve scontare una pena detentiva al di fuori del regolare servizio militare o se l'Elvetino viene escussa abusivamente con il pagamento dell'intero stipendio, allora il diritto può essere ridotto dalla direzione.

32 Disposizioni di previdenza

32.1 Previdenza del personale.

Nell'istituto di previdenza dell'Elvetino, il collaboratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche di vecchiaia, invalidità e morte. Determinanti sono gli statuti e i regolamenti validi di volta in volta, i quali possono essere ritirati o presi in visione presso l'amministrazione.

32.2 Godimento ulteriore del salario.

Nel caso di morte di un collaboratore che lascia un coniuge, bambini minorenni o persone nei confronti delle quali esso ha adempiuto ad obblighi di sostegno, viene concesso un godimento ulteriore di salario di 2 mensilità.

Zurigo, il 20 settembre 2017

37

Per Elvetino SA:

P. Blumenthal

F. Kappeler

S. Wettstein

Per il Sindacato del personale dei trasporti (SEV):

B. Spalinger

E. Wüthrich

R. Pauli

Per la Unia:

V. Alleva

V. Polito

M. Moretto

Allegato I.

Salari minimi di base, supplementi dipendenti dalla funzione.

38

Settore	Funzione	Salari minimo di base/indennità per lavoro straordinario ¹					Pulizia uniforme (CHF)
		2018	2019	2020	2021	2022	
Servizio Ferroviario	Capo steward, assunto in ruolo	4025/ 30.95	4065/ 31.25	4105/ 31.55	4145/ 31.90	4185/ 32.20	600 all'anno
	Steward, assunto in ruolo	3840/ 29.50	3880/ 29.85	3920/ 30.15	3960/ 30.45	4000/ 30.75	600 all'anno
	Steward, ausiliare ²	22.85/ 28.55	23.10/ 28.90	23.35/ 29.20	23.60/ 29.50	23.85/ 29.80	2 per giorno lavorativo
Logistica	Magazziniere, assunto in ruolo	3975/ 30.55	4015/ 30.90	4055/ 31.20	4095/ 31.50	4135/ 31.80	300 all'anno
	Magazziniere, ausiliare ²	22.85/ 28.55	23.10/ 28.90	23.35/ 29.20	23.60/ 29.50	23.85/ 29.80	1 per giorno lavorativo

¹ Salario minimo di base al mese (tempo pieno, assunzione in ruolo) o all'ora (ausiliare); indennità per lavoro straordinario all'ora.

² Durante il lavoro straordinario, l'indennità per lavoro straordinario viene pagata al posto del salario di base.

Vari supplementi	CHF
Possessore di un certificato federale di formazione pratica attinente (CFP) (o di un titolo di studio equipollente di un paese UE/EFTA)	100 al mese (non cumulabile con AFC) (tempo pieno, assunzione in ruolo) o 0.60 all'ora (ausiliare)
Possessore di un attestato federale di capacità (AFC) attinente (o di un titolo di studio equipollente di un paese UE/EFTA)	250 al mese (non cumulabile con CFP e con capo steward) (tempo pieno, assunzione in ruolo) o 1.50 all'ora (ausiliare)
Lingua ufficiale aggiuntiva o inglese (certificato riconosciuto, almeno livello B1)	20 al mese (tempo pieno, assunzione in ruolo) o 0.10 all'ora (ausiliare)
Assegno di nascita	Quota prescritta livello cantonale, almeno 1000
Pernottamento fuori sede (oltre ai costi di pernottamento effettivi)	30 a notte; 35, se non è compresa la colazione nel pernottamento
Servizi stazione di servizio mobile oltre 15 ore e con mancata possibilità di vitto nel wagon ristorante	10.–

Allegato II.

Durata del lavoro.

II.1 Nella media di 365 giorni, la durata del lavoro giornaliera ammonta al massimo a 7 ore (420 minuti). Per ogni mese civile, la durata del lavoro non deve superare 225 ore.

39

La durata del lavoro minima per ogni servizio è pari solitamente a 240 minuti, sebbene in casi eccezionali possa essere ridotta previo accordo individuale con il collaboratore.

II.2 Lavoro straordinario.

La durata del lavoro giornaliera che supera le 7 ore è considerata lavoro straordinario e viene compensata, se possibile, mediante tempo libero della stessa durata (giorni di compensazione o giorni lavorativi con durata del lavoro ridotta). Di regola, questi giorni di compensazione devono essere raggruppati insieme ai regolari giorni di riposo. Se la compensazione non è possibile entro un adeguato lasso di tempo, allora si deve provvedere a una compensazione in contanti del lavoro straordinario il cui importo è stabilito nell'allegato I.

A ogni collaboratore assunto in ruolo a tempo pieno vengono pagate mensilmente al massimo 7 ore di straordinario alle quote consuete (secondo l'allegato I). Non sussiste alcun diritto a prestare queste ore di lavoro straordinario. Se tuttavia vengono prestate, nel mese successivo saranno pagate fino a 7 ore di straordinario al massimo, a condizione che il collaboratore non desideri una compensazione in tempo libero. Lo stesso regolamento vale nei mesi in cui i collaboratori assunti in ruolo a tempo parziale lavorano eccezionalmente oltre l'orario di lavoro a tempo pieno. Il lavoro straordinario eccedente le 7 ore viene trasferito al mese successivo e non è soggetto a questo regolamento.

Il personale ausiliare riceve un rimborso per lavoro straordinario in conformità all'allegato I soltanto se la durata del lavoro eseguito in un anno civile supera la durata del lavoro dovuto annuale di un impiego a tempo pieno.

II.3 Giorni di riposo (non vale per il personale ausiliare).

Durante l'anno civile, al collaboratore devono essere concessi come minimo 63 giorni di riposo interi, adeguatamente distribuiti, di cui almeno 12 devono coincidere con una domenica. Oltre ai 63 giorni di riposo il collaboratore non ha diritto a ulteriori giorni di festa.

In ogni mese di calendario ci devono essere almeno cinque giorni di riposo. In caso di assenza del collaboratore (malattia, infortunio, altre assenze pagate o non pagate, ferie escluse), il diritto ai giorni di riposo viene decurtato con la formula « $63/365 \times (\text{giorni di assenza} - 1)$ ».

Giorni di riposo espressamente richiesti dai collaboratori assunti in ruolo: il collaboratore può richiedere espressamente 2 giorni di riposo al mese, di cui al massimo 1 può coincidere con il fine settimana (sabato/domenica). I giorni di riposo espressamente richiesti non possono essere garantiti nei giorni festivi.

Le richieste devono essere inviate per iscritto al pianificatore dei servizi entro l'8° giorno del mese antecedente.

Ai collaboratori con obblighi di assistenza viene concesso nei limiti del possibile un numero maggiore di giorni di riposo espressamente richiesti.

II.4 Durata del lavoro giornaliera, turno di servizio, turno di riposo.

- a) Per il personale viaggiante di servizio ferroviario, la durata del lavoro giornaliera massima può essere prolungata fino a 13 ore, tuttavia la durata del lavoro giornaliera non può superare 420 minuti nella media annua.
- b) Il turno di servizio è composto dalla durata del lavoro e dalle pause; nella media di 28 giorni non può superare 12 ore.
- c) Per il personale viaggiante di servizio ferroviario il turno di servizio può essere prolungato fino a 17 ore, tuttavia non può superare 12 ore nella media annua.

- d) Il turno di riposo comprende il periodo di tempo tra due turni di servizio e nella media di 28 giorni ammonta come minimo a 12 ore. Eccezionalmente, il turno di riposo può essere ridotto a 9 ore, ma nella media di tre giorni lavorativi consecutivi deve essere come minimo di 12 ore. La riduzione a 9 ore è permessa nei casi seguenti:
- passaggio dal servizio serale o notturno a quello mattutino o meridiano (una volta a settimana)
 - turni di riposo fuori sede
 - mancanza di personale dovuta a malattia o infortunio
 - aumentato bisogno di personale per svolgere compiti straordinari o provvisori
 - assenso del collaboratore o dei suoi rappresentanti

II.5 Pause.

- a) Le pause al di fuori del luogo di servizio devono essere conteggiate al 30 % come durata del lavoro. Le pause sul luogo di servizio devono essere conteggiate al 20 % come durata del lavoro, tuttavia soltanto se in un turno di lavoro sono inserite complessivamente più di due pause.
- b) In caso di servizi con una durata del lavoro fino a nove ore, al collaboratore deve essere assegnata un'interruzione di lavoro pagata di almeno 20 minuti o una pausa di almeno 30 minuti. In caso di servizi con una durata del lavoro superiore a nove ore, al collaboratore deve essere assegnata una pausa.
- c) Per pausa s'intende qualsiasi interruzione di lavoro di 30 minuti o più, a meno che la durata minima non venga prolungata nell'ambito della partecipazione aziendale fino a un massimo di 60 minuti.

II.6 Lavoro notturno.

È considerato lavoro notturno l'occupazione tra le ore 24 e le ore 4.

II.7 Supplementi notturni.

Per la durata del lavoro dalle ore 20 alle 6 vengono corrisposti i seguenti supplementi di tempo, che vengono aggiunti alla durata del lavoro mensile e vengono compensati o pagati in conformità all'articolo II.2:

a) personale viaggiante:

- per il periodo dalle ore 22 alle 24: 10 %
- per il periodo dalle ore 24 alle 4: 30 % *
- per il periodo dalle ore 4 alle 5 se il servizio è iniziato prima delle 4: 30 % *

b) personale logistico:

- per il periodo dalle ore 20 alle 24: 25 %
- per il periodo dalle ore 24 alle 4: 30 % *
- per il periodo dalle ore 4 alle 5 se il servizio è iniziato prima delle 4: 30 % *
- per il periodo dalle ore 4 alle 5 se il servizio è iniziato dopo le 4: 10 %
- per il periodo dalle ore 5 alle 6: 10 %

* A partire dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore ha compiuto il 55° anno di età, il supplemento di tempo ammonta al 40 % invece che al 30 %.

II.8 Al personale viaggiante viene pagato il lavoro straordinario supplementare in conformità alle quote indicate nell'allegato I per la sostituzione dei vagoni oltre la durata del lavoro stabilita.

II.9 Per la preparazione del servizio, per le attività da svolgere dopo il servizio (in particolare sistemazione, conteggio, versamento degli incassi) e per la compensazione forfettaria di tutti i ritardi dei treni fino a 15 minuti vengono assegnate complessivamente le seguenti durate di lavoro per ogni servizio:

- vagone ristorante 20 minuti
- Stazione di servizio mobile: 15 minuti (da vagone ristorante) o 30 minuti (con assortimento convenzionale)

Nei casi in cui non è possibile entrare in servizio con il consueto tempo di preparazione (p.es. arrivo di un treno da servire poco prima della partenza), quest'ultimo sarà ridotto di conseguenza.

Allegato III.

Disposizioni speciali personale ausiliare.

44

III.1 Per il personale ausiliare vige questo CCL in tutti i suoi punti, a meno che non siano stati presi accordi derogatori, come ad esempio nei seguenti articoli: 5, 9.3, 10.5, 17.1 – 3, 18.4, 19, 20.4d, 22.1, 22.3, 26.2, 29.1, allegato I, allegati II.2 e II.3

III.2 Disposizione di esecuzione dell'art. 17.3

Se nel contratto di lavoro individuale è stato pattuito un certo numero minimo di giorni di lavoro e il collaboratore desidera svolgere questi interventi minimi, egli deve fare valere la sua richiesta nel seguente modo presso l'ufficio competente (presso il superiore che si occupa dell'assegnazione dei servizi), a condizione che questo numero minimo non venga comunque raggiunto nell'ambito della normale assegnazione del servizio:

- fino a 10 giorni di lavoro mancanti per ogni periodo di osservazione: al più tardi 30 giorni prima della scadenza del periodo di osservazione
- fino a 20 giorni di lavoro mancanti per ogni periodo di osservazione: al più tardi 60 giorni prima della scadenza del periodo di osservazione
- rispettivamente altri 10 giorni di lavoro mancanti per ogni periodo di osservazione: rispettivamente altri 30 giorni prima della scadenza del periodo di osservazione

Inoltre il collaboratore deve comunicare un numero sufficiente di possibili giorni di lavoro nel corso dei quali si possono svolgere questi interventi.

Un eventuale ritardo di accettazione della prestazione di lavoro da parte di Elvetino può essere fatto valere soltanto in caso di osservanza di queste regole.

Come periodo di osservazione viene preso di regola l'anno civile. Nel contratto di lavoro individuale possono essere stabilite delle deroghe.

III.3 Il controllo e la rivendicazione del godimento fisico delle ferie spettano al collaboratore ausiliare. Elvetino concede il tempo libero da lavoro necessario per il godimento delle ferie e non assegna interventi al collaboratore ausiliare ogni anno per un periodo che corrisponde alle ferie ordinarie in conformità all'articolo 18.1

Allegato IV.

Partecipazione aziendale: commissione del personale.

46

IV.1 Principio.

- a) Secondo la «Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese» (Legge sulla partecipazione), la partecipazione aziendale viene esercitata dalla commissione del personale di Elvetino (Cope).
- b) Esiste una Cope per tutti i collaboratori soggetti al presente CCL. Essa rappresenta gli interessi di questi collaboratori rispetto alla direzione.
- c) L'obiettivo della partecipazione aziendale consiste nel promuovere la comprensione reciproca per le questioni che riguardano Elvetino e i suoi collaboratori. A questo scopo è indispensabile, in particolare modo, un'informazione aperta e tempestiva sulle vicende riguardanti l'impresa e il personale.
- d) Trattativa, conclusione e ulteriore sviluppo del CCL spettano alle Parti contrattuali.

IV.2 Contenuti della partecipazione aziendale.

- a) La Cope può occuparsi di tutte le questioni che concernono i collaboratori da lei rappresentati. Può fornire consulenza in merito a richieste dei collaboratori e rappresentarli davanti alla direzione, se ciò le sembra opportuno. Inoltre prende posizione su questioni che le vengono sottoposte dalla direzione.
- b) La direzione informa la Cope su:
 - obiettivi e andamento degli affari
 - cambiamenti nell'organizzazione e processi aziendali più importanti
 - sviluppo dell'organico
 - progetti molto grandi
 - numero di giorni di assenza a causa di malattia e infortunio
 - adeguamenti delle singole figure professionali

c) La Cope informa la direzione circa le proposte volte al miglioramento dei processi aziendali (attività propositiva).

d) La Cope ha diritto di essere consultata riguardo a:

- abbigliamento da lavoro (a condizione che non sia prescritto da circostanze esterne, p.es. in caso di progetti di franchising)
- arredamento dei locali di ricreazione
- informazioni all'interno dell'azienda
- tutela della salute
- sicurezza sul lavoro
- gestione della salute
- altre questioni che le vengono sottoposte dalla direzione

e) La Cope fa valere i diritti di partecipazione secondo la Legge sulla partecipazione.

IV.3 Organizzazione.

La Cope è composta da 8 membri dai quali di regola viene rappresentato, con almeno un membro, ciascun tipo di equipaggio nonché la logistica. L'esatta composizione de viene stabilita di comune accordo tra le parti contraenti. Per quanto possibile, le regioni linguistiche devono essere adeguatamente rappresentate. In caso di cambiamenti sostanziali dell'organico di Elvetino e/o d'inclusione o esclusione di singoli settori aziendali, le Parti contrattuali possono adeguare la composizione della Cope alle mutate situazioni anche durante la corrente durata del suo mandato.

IV.4 Elezione.

- a) Sono eleggibili nella rispettiva circoscrizione elettorale tutti i collaboratori soggetti al CCL con impiego a tempo indeterminato, dopo la scadenza del primo anno di servizio al momento della presentazione della lista dei candidati.
- b) Hanno diritto di voto, nella rispettiva circoscrizione elettorale, tutti i collaboratori soggetti al CCL.
- c) Le liste dei candidati possono essere inoltrate da tutti i collaboratori aventi diritto di voto per la rispettiva circoscrizione elettorale, entro quattro settimane prima delle elezioni. Se il numero di candidati presentati non supera il numero di seggi disponibili, non vi sarà alcuna elezione e i collaboratori proposti saranno eletti automaticamente.
- d) La Cope viene eletta per la durata del presente CCL. È consentita la rielezione. Le Parti contrattuali possono stabilire che, in caso di stipulazione di un nuovo CCL, la Cope non debba essere rieletta, a condizione che le disposizioni sulla partecipazione non vengano modificate in modo determinante.
- e) L'elezione viene effettuata da Elvetino e coordinata da una commissione elettorale paritetica alla quale appartengono un rappresentante di Elvetino e uno delle associazioni del personale. Le elezioni avvengono per iscritto. A parità di voti si procede al sorteggio.
- f) A elezione avvenuta, la Cope elegge fra i suoi membri un presidente e un vicepresidente.
- g) Se un membro della Cope esce da Elvetino, questo si dimetterà contemporaneamente dalla Cope. In questo caso subentra automaticamente il primo membro supplente (il candidato non eletto con il maggior numero di voti) della rispettiva circoscrizione elettorale. Nei casi

in cui non è stato definito alcun membro supplente, vi sarà un'elezione suppletiva. Il nuovo membro Cope subentra nella durata di mandato del membro uscente.

IV.5 Sedute.

- a) La Cope stessa stabilisce il ritmo delle sedute che si svolgono, di regola, quattro volte all'anno. Le sedute possono essere convocate dal presidente della Cope, da almeno quattro membri della Cope oppure dalla direzione. Il presidente della Cope invia gli inviti e l'ordine del giorno ai membri e alle Parti contrattuali, solitamente almeno con tre settimane di anticipo.
- b) La Cope può invitare alle sue sedute la direzione che delega, nei limiti del possibile, un rappresentante. Le sedute convocate da Elvetino si svolgono in presenza della direzione o dei suoi rappresentanti.
- c) La Cope può invitare alle sue sedute le associazioni del personale contraenti, i cui rappresentanti partecipano con voto consultivo (senza diritto di voto). Per le sedute convocate dalla direzione è quest'ultima a stabilire se le associazioni del personale possono essere invitate.
- d) La Cope stessa stabilisce l'ordine della seduta e del giorno e informa preventivamente Elvetino al riguardo.
- e) Le sedute vengono messe a verbale. A tutte le Parti contrattuali viene spedito un verbale.
- f) La durata della seduta vale come orario di lavoro. I membri sono dispensati dal lavoro per le sedute.

IV.6 Posizione dei membri Cope.

- a) I membri non devono essere svantaggiati a causa della loro attività regolare nella Cope.

- b) I membri sono obbligati alla riservatezza, in modo particolare se ciò viene richiesto dalla direzione o dalla Cope in questioni specifiche o se si tratta di faccende personali di un collaboratore. Senza consultazione e consenso della direzione non può essere resa pubblica alcuna comunicazione. L'obbligo di riservatezza continua a sussistere anche dopo le dimissioni dalla Cope.

Elvetino SA

Un'impresa delle FFS SA

Limmatstrasse 23

8005 Zurigo, Svizzera

+41 51 222 91 11

zentrale@elvetino.ch

www.elvetino.ch

