

# Ordinanza sul personale del Servizio svizzero di assegnazione delle tracce (OPers-SAT)

del 17 novembre 2020 (Stato 1° gennaio 2021)

Approvata dal Consiglio federale il 18 novembre 2020

---

*Il consiglio di amministrazione del Servizio svizzero di assegnazione delle tracce (SAT),*

visti gli articoli 9i lettera d e 9m capoverso 3 della legge federale del 20 dicembre 1957<sup>1</sup> sulle ferrovie (Lferr),

*ordina:*

## Sezione 1: Disposizioni generali

**Art. 1** Oggetto e diritto applicabile

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina il rapporto di lavoro del personale del Servizio svizzero di assegnazione delle tracce (SAT).

<sup>2</sup> Sempre che la presente ordinanza non disponga altrimenti, sono applicabili le disposizioni dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>2</sup> sul personale federale (OPers).

**Art. 2** Competenza per le decisioni del datore di lavoro

<sup>1</sup> Sempre che la Lferr e la presente ordinanza non dispongano altrimenti, per le decisioni del datore di lavoro sono competenti:

- a. il consiglio di amministrazione nei confronti del direttore e nei confronti di altri membri della direzione per quanto concerne:
  1. la costituzione, la modifica e la risoluzione del rapporto di lavoro,
  2. le indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 14,
  3. l'obbligo di versamento del reddito ricavato da attività a favore di terzi,
  4. l'assegnazione alle fasce salariali nonché la determinazione e l'adeguamento dello stipendio di base,
  5. la determinazione della parte variabile relativa alla prestazione del direttore,
  6. il versamento di un'indennità di funzione,

RU 2020 6145

<sup>1</sup> RS 742.101

<sup>2</sup> RS 172.220.111.3

7. la concessione di congedi,
  8. la partecipazione al riscatto nella cassa pensioni,
  9. l'autorizzazione di occupazioni accessorie,
  10. il pensionamento anticipato come conseguenza di ristrutturazioni e riorganizzazioni;
- b. la direzione nei confronti degli altri impiegati nei casi previsti alla lettera a;
  - c. il direttore nei confronti degli altri membri della direzione nei casi non previsti alla lettera a;
  - d. i diretti superiori d'intesa con il direttore nei confronti degli altri impiegati nei casi non previsti alla lettera a.

<sup>2</sup> Per l'emanazione di decisioni in caso di controversie concernenti il rapporto di lavoro (art. 34 cpv. 1 della legge del 24 marzo 2000<sup>3</sup> sul personale federale; LPers) è competente:

- a. il consiglio di amministrazione nei confronti dei membri della direzione;
- b. la direzione nei confronti del restante personale.

### **Art. 3** Calcolo degli anni di servizio o d'impiego

Per calcolare il numero degli anni di servizio o d'impiego contano, indipendentemente dal tasso di occupazione, la durata d'impiego ininterrotta presso il SAT senza contare i congedi non pagati di durata superiore a un mese. I praticantati o i tirocini professionali non sono presi in considerazione nel calcolo della durata d'impiego.

## **Sezione 2: Stipendio e prestazioni accessorie**

### **Art. 4** Sistema salariale

<sup>1</sup> Gli stipendi degli impiegati si calcolano in base a funzione, prestazione, comportamento, esperienza e capacità. Sono costituiti da uno stipendio di base e una parte variabile relativa alla prestazione.

<sup>2</sup> Non è concessa alcuna indennità di residenza.

### **Art. 5** Funzioni e fasce salariali

<sup>1</sup> Le funzioni sono attribuite a una delle nove fasce salariali in base a formazione, esperienza professionale, competenze metodologiche e sociali, requisiti in materia di comunicazione, grado di autonomia, diversità e complessità dei compiti, responsabilità nonché competenza e autonomia decisionale.

<sup>2</sup> Le fasce salariali sono riportate nell'allegato (tabella degli stipendi).

<sup>3</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> L'importo massimo delle fasce salariali è adeguato alla compensazione del rincaro decisa dal consiglio di amministrazione e agli eventuali aumenti reali dello stipendio. La tabella degli stipendi modificata è comunicata in modo adeguato agli impiegati.

#### **Art. 6** Stipendio di base

<sup>1</sup> Nella definizione iniziale dello stipendio di base individuale all'interno di una fascia salariale si tiene conto adeguatamente in particolare della formazione, dell'esperienza professionale e di vita dell'impiegato nonché della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> Lo stipendio di base è verificato ed eventualmente adeguato in caso di necessità e a ogni cambiamento di funzione.

<sup>3</sup> Lo stipendio di base è modificato in modo commisurato a un'eventuale evoluzione dello stipendio.

#### **Art. 7** Parte variabile relativa alla prestazione (evoluzione dello stipendio)

<sup>1</sup> La parte variabile relativa alla prestazione è calcolata in base al raggiungimento degli obiettivi convenuti in materia di prestazioni, comportamento e capacità dell'impiegato.

<sup>2</sup> Essa è stabilita ogni anno in funzione della valutazione del personale.

<sup>3</sup> Lo stipendio può essere aumentato non oltre il 4 per cento dell'importo massimo della fascia salariale stabilita nel contratto di lavoro fino al raggiungimento di quest'ultimo.

<sup>4</sup> Se la valutazione del personale è «insufficiente», lo stipendio può essere ridotto non oltre il 4 per cento dell'importo massimo della fascia salariale stabilita nel contratto di lavoro.

#### **Art. 8** Indennità di funzione

<sup>1</sup> Indennità di funzione di durata determinata possono essere versate a impiegati che adempiono provvisoriamente compiti particolarmente esigenti.

<sup>2</sup> L'ammontare dipende dal tipo, dall'entità e dalla durata dei compiti supplementari. L'indennità non può superare un terzo della differenza fra gli importi massimi della fascia salariale stabilita nel contratto di lavoro e della fascia salariale prevista per il compito supplementare superiore.

### **Sezione 3: Tempo di lavoro, compensazione del lavoro aggiuntivo e del lavoro straordinario e congedi**

#### **Art. 9** Tempo di lavoro

<sup>1</sup> La durata del lavoro settimanale a tempo pieno è di norma 41,5 ore. Per gli impiegati a tempo parziale essa si riduce in funzione del tasso di occupazione.

<sup>2</sup> La direzione fissa nelle sue istruzioni una scelta di modelli di tempo di lavoro. A tale fine tiene conto delle esigenze del SAT e degli impiegati.

<sup>3</sup> Disciplina nelle sue istruzioni le prestazioni di lavoro da fornire al di fuori del tempo di lavoro normale o oltre il tempo di lavoro concordato nel contratto.

#### **Art. 10** Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

<sup>1</sup> Gli impiegati prestano lavoro oltre il tempo di lavoro concordato nel contratto (lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario) se è necessario e se lo si può ragionevolmente pretendere da loro secondo le norme della buona fede.

<sup>2</sup> Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario sono compensati con un periodo di tempo libero della stessa durata. Se non una compensazione completa non è possibile, il lavoro aggiuntivo e il lavoro straordinario non compensati sono retribuiti con lo stipendio di base senza supplemento.

#### **Art. 11** Orario di lavoro basato sulla fiducia

<sup>1</sup> Gli impiegati che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia sono dispensati dal rilevamento del tempo di lavoro. Essi non possono compensare alcun lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario.

<sup>2</sup> L'orario di lavoro basato sulla fiducia può essere concordato con gli impiegati nelle fasce salariali 3-9.

<sup>3</sup> In luogo della compensazione per il lavoro aggiuntivo e il lavoro straordinario, gli impiegati che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia ricevono una compensazione annua sotto forma di indennità in contanti pari al 6 per cento dello stipendio annuo. Il SAT può proporre possibilità di compensazione equivalenti.

### **Sezione 4: Altre prestazioni del SAT**

#### **Art. 12** Rimborso delle spese

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese sostenute nell'esercizio della loro attività.

<sup>2</sup> Il consiglio di amministrazione disciplina i dettagli in un'istruzione.

**Art. 13** Premio di fedeltà

<sup>1</sup> Gli impiegati del SAT ricevono un premio di fedeltà nella seguente misura:

- a. al compimento di 10 e 15 anni di servizio,  $\frac{1}{24}$  dello stipendio annuale;
- b. dopo ulteriori 5 anni di servizio,  $\frac{1}{12}$  dello stipendio annuale.

<sup>2</sup> È considerato stipendio annuale lo stipendio medio degli ultimi 12 mesi.

<sup>3</sup> Se negli ultimi cinque anni di servizio il grado di occupazione minimo dell'impiegato è risultato temporaneamente inferiore al 100 per cento, il premio di fedeltà è calcolato in base al grado di occupazione medio durante tale periodo.

<sup>4</sup> Su richiesta, il SAT può accordare il premio di fedeltà integralmente o parzialmente sotto forma di congedo pagato.

<sup>5</sup> I giorni di congedo secondo il capoverso 4 di cui non si è usufruito entro cinque anni dall'insorgere del diritto decadono senza indennità.

<sup>6</sup> In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non sussiste alcun diritto a un premio di fedeltà proporzionale.

**Art. 14** Versamento di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, hanno diritto a un'indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 3 LPers<sup>4</sup> le persone interessate che:

- a. sono state impiegate almeno 15 anni presso il SAT; oppure
- b. hanno compiuto il 50° anno di età.

<sup>2</sup> L'indennità può essere versata in casi motivati anche se il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa, sempre che nessuna colpa sia imputabile all'impiegato e sia soddisfatto un requisito di cui al capoverso 1.

<sup>3</sup> Non ricevono alcuna indennità gli impiegati:

- a. che in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro con il SAT sono assunti presso un altro datore di lavoro a condizioni comparabili;
- b. il cui rapporto di lavoro è sciolto per loro colpa;
- c. che percepiscono prestazioni in caso di pensionamento anticipato di cui all'articolo 105b OPers<sup>5</sup>;
- d. il cui rapporto di lavoro è stato risolto di comune intesa per motivi di politica aziendale o del personale e che percepiscono le prestazioni di cui all'articolo 106 OPers.

<sup>4</sup> L'ammontare dell'indennità è compreso tra l'importo di uno stipendio mensile e quello di uno stipendio annuale. È stabilito tenendo conto dell'età, della situazione professionale e personale, dell'età di servizio e del termine di disdetta della persona interessata. La direzione disciplina i dettagli in un'istruzione.

<sup>4</sup> RS 172.220.1

<sup>5</sup> RS 172.220.111.3

<sup>5</sup> Gli ex impiegati che entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro con il SAT sono assunti presso un altro datore di lavoro a condizioni comparabili restituiscono l'indennità pro rata temporis. Devono comunicare immediatamente al SAT la conclusione del nuovo contratto di lavoro.

## **Sezione 5: Previdenza professionale**

### **Art. 15** Piani previdenziali

Gli impiegati nelle fasce salariali 1–6 sono assicurati secondo il piano standard della cassa di previdenza della Confederazione, gli impiegati nelle fasce salariali 7–9 secondo il piano per i quadri.

### **Art. 16** Stipendio assicurabile

Sono assicurate presso PUBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, le seguenti prestazioni del SAT:

- a. lo stipendio di base (art. 6);
- b. la parte variabile relativa alla prestazione (art. 7);
- c. l'indennità di funzione (art. 8);
- d. la compensazione del rincaro (art. 44 OPers);
- e. i premi di prestazione (art. 49 OPers);
- f. le indennità in funzione del mercato del lavoro (art. 50 OPers).

## **Sezione 6: Trattamento dei dati personali**

### **Art. 17**

<sup>1</sup> Il SAT può trattare dati personali, inclusi dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità, di candidati, impiegati ed ex impiegati ai fini della gestione del personale.

<sup>2</sup> Il servizio del personale è responsabile del trattamento dei dati.

<sup>3</sup> Il servizio del personale e i superiori possono trattare i dati nella misura in cui sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

<sup>4</sup> Per il trattamento dei dati si applica l'ordinanza del 22 novembre 2017<sup>6</sup> sulla protezione dei dati personali del personale federale, ad eccezione degli articoli 12–18, 23 capoverso 1 secondo e terzo periodo e 24–58, nonché degli allegati 3–6. Sono fatte salve le disposizioni della legislazione in materia di archiviazione.

<sup>6</sup> RS 172.220.111.4

## Sezione 7: Ristrutturazioni e riorganizzazioni

### Art. 18 Piano sociale

In caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni che prevedono il licenziamento di almeno un terzo degli impiegati, il SAT stabilisce e finanzia un piano sociale.

### Art. 19 Finanziamento

In caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni il SAT finanzia:

- a. le misure e le prestazioni che sono previste in questo contesto;
- b. la parte della rendita di vecchiaia e della rendita transitoria che al momento del pensionamento anticipato non è finanziata sotto il profilo attuariale.

## Sezione 8: Collaborazione con le parti sociali

### Art. 20

<sup>1</sup> Il SAT informa tempestivamente ed esaurientemente gli impiegati e le organizzazioni degli impiegati in merito a tutte le questioni importanti in materia di personale e li consulta prima che la presente ordinanza sia modificata.

<sup>2</sup> Il SAT si incontra almeno una volta all'anno con i rappresentanti delle organizzazioni degli impiegati per uno scambio di informazioni.

## Sezione 9: Disposizioni finali

### Art. 21 Disposizioni transitorie

Per gli impiegati il cui rapporto di lavoro è stato trasferito al SAT secondo il capoverso 4 delle disposizioni transitorie della modifica del 28 settembre 2018<sup>7</sup> della Lferr si applica quanto segue:

- a. i saldi attivi di tempo accumulati secondo il diritto previgente sono trasferiti;
- b. gli anni di servizio acquisiti secondo le disposizioni previgenti sono computati per i termini di disdetta secondo l'articolo 30a capoverso 2 OPers<sup>8</sup> e per i premi di fedeltà secondo l'articolo 13 capoverso 1 della presente ordinanza.

<sup>7</sup> RU 2020 1889 n. 13

<sup>8</sup> RS 172.220.111.3

**Art. 22**          Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2021.

*Allegato*  
(art. 5 cpv. 2)

### **Tabella degli stipendi del Servizio di assegnazione delle tracce**

<b>Fascia salariale</b>	<b>Importo massimo in franchi (stato 2020)</b>
1	102 600
2	110 000
3	120 600
4	131 000
5	141 500
6	148 000
7	156 800
8	172 600
9	197 600

