

CCL FFS.

Contratto collettivo di lavoro 2019.
Versione 5.0.



Parti contraenti:



FFS SA

Hilfikerstrasse 1
3000 Berna 65



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

Sindacato del personale dei trasporti

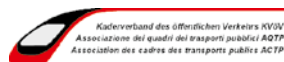
Steinerstrasse 35
Casella postale
3000 Berna 6



Il sindacato
Segretario centrale
Hopfenweg 21
Casella postale
3000 Berna 14



**Sindacato sviz-
zero dei macchinisti
e aspiranti**
Hardhof 38
8064 Zurigo



Associazione dei quadri dei trasporti pubblici

Casella postale 457
3000 Berna 7

Indice.

	Pagina
Elenco delle abbreviazioni.	13
Elenco delle definizioni.	16
Prefazione.	18
Parte 1^a:	
Disposizioni generali e di diritto delle obbligazioni.	20
A. Disposizioni generali.	20
1 Base giuridica	20
2 Contenuto e testo determinante	20
3 Campo d'applicazione	20
B. Rapporti tra le parti contraenti.	21
4 Libertà sindacale	21
5 Collaborazione delle parti contraenti	21
6 Pace del lavoro	22
7 Trattative salariali	22
8 Contributo alle spese di applicazione	23
C. Procedimento di conciliazione e procedimento arbitrale.	24
9 Trattative durante il periodo di validità del CCL	24
10 Tribunale arbitrale	24
11 Sanzioni	25
12 Commissione di conciliazione	25
13 Composizione	25
14 Segretariato	26
15 Istruzione del procedimento	26
16 Altre norme procedurali	26
17 Spese	27

Parte 2^a:**Disposizioni normative.****28****A. Norme contrattuali di lavoro.****28**

18	Natura giuridica del rapporto di lavoro	28
19	Inizio e durata del rapporto di lavoro	28
20	Contratto di lavoro	28
21	Posti vacanti	29
22	Periodo di prova	29
23	Luogo di lavoro	29
24	Trasferimento	29
25	Residenza	30
26	Protezione dei dati	30
27	Uguaglianza di genere	30
28	Protezione della personalità e divieto di discriminazione	31
29	Lingue nazionali	31
30	Cariche pubbliche	31
31	Occupazioni accessorie	32
32	Attività a favore di terzi	33
33	Beni immateriali	33
34	Invenzioni e design occasionali	34
35	Facilitazioni di viaggio	34

B. Contegno e responsabilità.**34**

36	Obbligo di diligenza e di lealtà	34
37	Segreto professionale, d'affari e d'ufficio	35
38	Obbligo di discrezione	35
39	Persistenza	35
40	Deposizioni in tribunale	35
41	Divieto di accettare regali	35
42	Donazioni di poca importanza	36
43	Responsabilità per danni	36
44	Partecipazione alle spese	37
45	Responsabilità penale	37

	Pagina	
46	Provvedimenti di diritto del lavoro	38
47	Allontanamento dal posto di lavoro	39
48	Sospensione ed esonero cautelativo dal lavoro	39
C.	Tempo di lavoro, vacanze e congedo.	40
I.	In generale.	40
49	Principio	40
50	Attribuzione giuridica delle collaboratrici e dei collaboratori	40
II.	Modelli di tempo di lavoro.	41
51	Modello di lavoro della durata annua del lavoro	41
52	Settimana di cinque giorni	41
53	Modelli di tempo di lavoro	41
54	Modello di lavoro a tempo parziale	42
55	Telelavoro	42
III.	Basi per la durata del lavoro.	42
56	Durata giornaliera del lavoro prestabilita	42
57	Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno	43
58	Durata annua del lavoro prestabilita	43
59	Periodo di conteggio	43
60	Valori limite	43
IV.	Tempo di lavoro.	43
61	Tempo di lavoro	43
62	Assenze	44
63	Assenze di natura privata	44
64	Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda	44
65	Schede di congedo e incontri promossi dal sindacato, mirati alla formazione	45
66	Assegnazione del lavoro	45
67	Conto del tempo	45
68	Saldi del tempo	45
69	Lavoro straordinario	45

	Pagina	
70	Averi in tempo di cui si dispone alla fine del rapporto di lavoro	46
71	Pagamento degli averi in tempo; calcolo	46
V.	Giorni liberi.	46
72	Diritto	46
73	Ponti	47
VI.	Vacanze.	47
74	Diritto	47
75	Persone occupate a tempo parziale	47
76	Attribuzione	48
77	Diritto al momento d'iniziare il lavoro o di lasciarlo	48
78	Riduzione	49
VII.	Congedo.	49
79	Concessione di congedi	49
D.	Salario, indennità, assegni e rimborso delle spese.	50
I.	Salario.	50
80	Principio	50
81	Valutazione della funzione	50
82	Spettri salariali	50
83	Convenzione sul salario	50
84	Evoluzione del salario	51
85	Quota di prestazioni unica	51
86	Salario iniziale al di sotto del valore di base	51
87	Passaggio a un livello di esigenze inferiore	52
88	Salario mensile od orario	52
89	Salario soggetto ai contributi della CP FFS	52
II.	Indennità, assegni e rimborso delle spese.	53
90	Diritto	53
91	Indennità regionale	53
92	Indennità per collaboratrici e collaboratori distaccati all'estero	53
93	Assegni familiari	54

	Pagina
94 Premio di fedeltà	54
95 Indennità per lavoro domenicale e notturno del personale d'esercizio	55
96 Indennità per lavoro domenicale e notturno del personale amministrativo	55
97 Altre indennità	56
98 Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari	56
99 Trasformazione di indennità in tempo	57
100 Rimborso delle spese	57
III. Trattenute e altre disposizioni relative al capitolo salario, indennità, assegni e rimborso delle spese.	57
101 Partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori ai costi delle assenze per malattia	57
102 Diritti in caso di attività a tempo parziale	57
103 Conteggio del salario	57
104 Pagamento	58
105 Trattamento delle garanzie in caso di cambiamenti di funzione e modifiche del grado d'occupazione	58
E. Sviluppo del personale.	58
106 Definizione	58
107 Principi	59
108 Responsabilità delle FFS	59
109 Corresponsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori	60
110 Valutazione del personale	60
111 Valutazione del personale in caso di nuovo orientamento professionale	61
112 Valutazione del personale in caso di reintegrazione professionale	61
113 Partecipazione	61
F. Protezione della salute e prestazioni sociali.	62
I. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute.	62
114 Doveri delle FFS	62
115 Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori	62
116 Partecipazione	62

II. Modelli di pensionamento e modello di durata della vita attiva.	63
117 Principio	63
118 Modello di prepensionamento per categorie professionali che svolgono lavori particolarmente usuranti e con un salario basso	63
119 Modello di prepensionamento con finanziamento della pensione transitoria	63
120 Modello di durata della vita attiva	64
121 Lavorare meno ma più a lungo	64
III. Diritti e doveri nei casi di malattia e infortunio.	64
122 Principio	64
123 Capacità di lavoro compromessa	65
124 Gestione delle presenze e Case Management aziendale	65
125 Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori	65
126 Cessione di richieste di risarcimento dei danni nei confronti di terzi	66
127 Provvedimenti in caso di violazione dei doveri	66
IV. Prestazioni in caso di malattia o infortunio.	67
128 Diritto alla continuazione della retribuzione, termine e ammontare	67
129 Protezione dal licenziamento	67
130 Prolungamento del diritto alla retribuzione	68
131 Nuovo diritto alla retribuzione	68
132 Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali	69
133 Riduzione o rifiuto del diritto di continuare a ricevere la retribuzione	69
134 Adeguamento del rapporto di lavoro	70
135 Scioglimento del rapporto di lavoro	71
V. Assicurazione contro gli infortuni, previdenza professionale e prestazioni in caso di morte.	71
136 Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	71
137 Previdenza professionale	71
138 Morte a seguito di infortunio professionale o di malattia professionale	72
139 Godimento ulteriore (prestazioni in caso di morte)	72

VI. Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità.	73
140 Protezione della salute	73
141 Occupazione	73
142 Assenze	74
143 Lavoro sostitutivo per le collaboratrici impiegate nel servizio notturno	74
144 Congedo di maternità	74
VII. Prestazioni in caso d'impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero.	75
145 Principio	75
146 Casi particolari	76
147 Protezione civile volontaria	76
VIII. Collaboratrici e collaboratori in reintegrazione professionale.	76
148 Reintegrazione professionale	76
149 Piano di reintegrazione	77
150 Cessazione del rapporto di lavoro	77
151 Licenziamento per propria colpa	78
152 Diritto a un'indennità di partenza	78
153 Entità	79
IX. Altre istituzioni.	79
154 Consulenza sociale e Fondo per il personale FFS	79
155 Vestiario professionale	79
156 Ristorazione del personale	80
157 Posteggi per il personale	80
158 Canone di locazione per l'alloggio assegnato	80
159 Costruzione di alloggi per il personale	80
X. Disposizioni transitorie relative al capitolo protezione della salute e prestazioni sociali.	80
160 Disposizioni transitorie	80

G. Nuovo orientamento professionale per le collaboratrici e i collaboratori che perdono il posto di lavoro a causa di progetti di riorganizzazione e di razionalizzazione.	81
161 Nuovo orientamento professionale	81
162 Obiettivo	81
163 Piano d'azione	81
164 Uscita dal Nuovo orientamento professionale	82
165 Licenziamento per propria colpa	82
166 Appendice	82
167 Scorporo di settori accessori	82
H. Cessazione del rapporto di lavoro.	83
168 Scioglimento di comune accordo	83
169 Cessazione senza disdetta	83
170 Disdetta regolare	83
171 Minaccia di licenziamento	84
172 Opposizione contro la minaccia di licenziamento	84
173 Motivi di licenziamento	85
174 Termini di disdetta	85
175 Proroga del termine di disdetta	86
176 Disdetta senza preavviso	86
177 Mancato inizio o abbandono del lavoro ingiustificati	87
178 Certificato di lavoro	87
I. Protezione giuridica.	87
179 Modifiche del contratto	87
180 Procedura	87
181 Disdetta impugnabile ai sensi dell'articolo 10 LPar	88
182 Istanza di ricorso	88
183 Indennità in caso di accoglimento del ricorso	88
184 Reintegrazione dell'impiegato in caso di accoglimento del ricorso	89
185 Spese procedurali	89
186 Prescrizione	89

Parte 3:**Partecipazione aziendale.****90**

187	Obiettivi	90
188	Commissioni del personale	90
189	Forme di partecipazione	90
190	Contenuti della partecipazione	91
191	Collaborazione	91
192	Protezione dei membri delle CoPe	92
193	Sviluppo professionale dei membri delle CoPe	92
194	Impiego dopo la fine del mandato	92
195	Appendici	92

Parte 4:**Disposizioni generali finali e transitorie.****94**

196	Natura giuridica delle appendici	94
197	Disposizioni esecutive	94
198	Durata del CCL	94
199	Disdetta del CCL	94
200	Situazione di vuoto contrattuale	95
201	Disposizioni transitorie	95

Parte 5:	
Appendici.	99
Appendice 1: Categorie speciali di personale.	100
Appendice 2: Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.	112
Appendice 3: Prestazioni in caso di trasferimento in un altro luogo di lavoro.	116
Appendice 4: Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale d'esercizio secondo l'articolo 2 capoverso 2 OLDL.	118
Appendice 5: Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale amministrativo.	130
Appendice 6: Congedo.	134
Appendice 7: Indennità e rimborso delle spese.	140
Appendice 8: Procedura e prestazioni in caso di nuovo orientamento professionale dovuto a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione.	146
Appendice 9: Partecipazione aziendale.	152
Appendice 10: Contenuti della partecipazione aziendale.	162
Indice alfabetico.	166

Elenco delle abbreviazioni.

AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AI	Assicurazione invalidità
AMC	Centro Mercato del Lavoro
App.	Appendice
Art.	Articolo
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
BAR	Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CHF	Franchi svizzeri
CO	Codice svizzero delle obbligazioni del 30 marzo 1911
CoPe	Commissione del personale
CP	Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937
CP FFS	Cassa pensioni FFS
Cpv.	Capoverso
DAL	Durata annua del lavoro
FFS	Ferrovie federali svizzere
HR	Human Resources
IPG	Indennità per perdita di guadagno
LAFam	Legge federale del 24 marzo 2006 sugli assegni familiari (Legge sugli assegni familiari)
LAINF	Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni
LAM	Legge federale del 19 giugno 1992 sull'assicurazione militare
LAV	Legge federale del 23 marzo 2007 concernente l'aiuto alle vittime di reati
LAVS	Legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
LDL	Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro)
Lett.	Lettera
LFPS	Legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere
LFPr	Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione profession- nale (Legge sulla formazione professionale)
LIPG	Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno)
LL	Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
Lpar	Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (Legge sulla parità dei sessi)
LPers	Legge sul personale federale del 24 marzo 2000

- LResp** Legge federale del 14 marzo 1958 sulla responsabilità della Confederazione, dei membri delle autorità federali e dei funzionari federali (Legge sulla responsabilità)
- ME** Codecisione
- MS** Codiscussione
- OLDL** Ordinanza concernente la legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (LDL)
- PA** Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa
- SA** Società anonima
- Suva** Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
- SV** Autogestione

Elenco delle definizioni.

Appendice	Disciplina i particolari del relativo capitolo ed è parte integrante, a pieno diritto, del CCL
Azienda	FFS e FFS Cargo
Commissione del personale (CoPe)	Rappresentanza del personale eletta dalle collaboratrici e dai collaboratori
Contratto di lavoro	Contratto che definisce gli accordi conclusi individualmente in conformità della cifra 20
Disposizioni normative	Disciplinano i rapporti di diritto del lavoro intercorrenti tra le FFS e le loro collaboratrici e i loro collaboratori
Disposizioni obbligatorie	Regolano i rapporti fra le parti contraenti
Divisioni	Viaggiatori, Infrastruttura e Immobili
Durata annua del lavoro	Durata del lavoro da compiere nel corso di un anno civile
Giorni liberi	Concetto generico per definire i giorni di riposo e di compensazione
Giorno di riserva	Un giorno lavorativo stabilito nella distribuzione annuale o mensile senza che siano stati definiti gli orari e la durata dell'impiego
Idoneità al mercato del lavoro	Termine generale per la concorrenzialità sul mercato del lavoro interno (presso l'attuale posto di lavoro) e generale (in senso lato, anche esterno)
Libertà sindacale	Diritto delle collaboratrici, dei collaboratori, dei datori di lavoro e delle loro organizzazioni di riunirsi per proteggere i propri interessi, di costituire associazioni, di aderirvi o di non parteciparvi
Medico di fiducia	Un medico designato dalle FFS per appurare le condizioni di salute di una candidata o di un candidato, o lo stato di salute di una collaboratrice o di un collaboratore

Mora del datore di lavoro	La prestazione lavorativa della collaboratrice o del collaboratore conformemente al contratto di lavoro non può essere realizzata per motivi imputabili alle FFS e nei casi in cui si verifica un inadempimento senza colpa, ma che rientra nella sfera di rischio delle FFS. Se per tali ragioni la durata del lavoro annua prestabilita non può essere raggiunta, le FFS sono tenute alla continuazione del versamento del salario senza che la collaboratrice o il collaboratore debba recuperare il tempo perso
Motivi di salute	Sussistono motivi di salute quando lo stato di salute di una collaboratrice o di un collaboratore a causa di malattia e/o infortunio influisce sulla capacità lavorativa, l' idoneità, l'impiegabilità o la sicurezza in maniera tale da comportare una riduzione della prestazione lavorativa
Parti contraenti	Da una parte le FFS e, dall'altra, il SEV, transfair, AQTP e VSLF
Pit stop	Il «pit stop» è un accertamento volontario della situazione
Prefazione	Introduzione, dichiarazione d'intenti
Retribuzione	Concetto generico per definire il salario, gli assegni, le indennità e il rimborso delle spese
Servizio obbligatorio svizzero	Servizio obbligatorio da prestare nell'esercito, nel servizio civile o nella protezione civile
Spettro salariale	Per ogni livello di esigenze definisce la fascia entro la quale il salario normalmente evolve
Sussidiaria	È detta sussidiaria una norma legale applicabile solo qualora il diritto superiore non contempli nessuna prescrizione
Valutazione del personale	Strumento di gestione e di promozione per fare, da un anno all'altro, il punto della situazione. La valutazione del personale sta alla base dello sviluppo del personale e di una retribuzione che considera le prestazioni

Prefazione.

Con il presente CCL, le parti contraenti intendono dare un contributo affinché le FFS possano operare con successo, assumendosi le proprie responsabilità dal punto di vista sociale ed ecologico come azienda gestita in modo integrato.

Le parti contraenti riconoscono che questo obiettivo può essere raggiunto solo con collaboratrici e collaboratori che sappiano assumersi le proprie responsabilità, motivati e capaci, e con una politica del personale moderna che sostenga le attitudini e le capacità dei singoli, prenda sul serio i desideri delle collaboratrici e dei collaboratori e sia basata su un giusto apprezzamento del suo lavoro.

Le parti contraenti si dichiarano a favore di un'estesa partecipazione aziendale, come espressione di un autentico partenariato sociale. Questa partecipazione apporta un contributo fattivo alla creazione di condizioni di lavoro attraenti come pure al miglioramento dell'impegno e del senso di responsabilità di collaboratrici e collaboratori.

Il presente CCL sottostà al principio della buona fede che impegna le parti contraenti a valutare con comprensione i reciproci interessi. Le parti contraenti riconoscono la loro responsabilità collettiva nel dar forma alle condizioni contrattuali di lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori delle FFS e nel far valere di comune accordo il presente CCL a tutti i livelli. Esse fanno tutto il possibile per rafforzare il partenariato sociale. Le parti contraenti compongono le divergenze d'opinione, se possibile discutendone per raggiungere un'intesa. Esse rispettano il divieto di agire arbitrariamente.

Le parti contraenti operano di comune accordo e promuovono un clima di rispetto e fiducia personale tra collaboratrici e collaboratori a tutti i livelli. Le parti contraenti adottano misure a tutti i livelli e in tutti gli organismi paritetici per promuovere l'uguaglianza e rispettare il divieto di discriminazione, per impedire situazioni di mobbing e di molestie sessuali, per inserire persone disabili, per promuovere la salute e la prevenzione nell'ambito del management della salute in azienda e per sostenere l'integrazione di straniere e stranieri.

Le parti contraenti si dichiarano favorevoli ad affrontare tempestivamente le sfide della trasformazione digitale in corso con misure mirate e a cercare insieme soluzioni. Esse concordano sul fatto che le opportunità offerte

dalla digitalizzazione devono essere sfruttate a vantaggio sia delle FFS sia delle collaboratrici e dei collaboratori. Un obiettivo consiste in particolare nello sviluppare le competenze delle collaboratrici e dei collaboratori nell'ottica dei profili professionali in evoluzione, garantendone anche in futuro l'idoneità al mercato del lavoro.

Il presente CCL stabilisce i principi dei modelli di pensionamento e di durata del lavoro al fine di permettere alle collaboratrici e ai collaboratori anziani di ritirarsi in maniera flessibile dall'attività lavorativa prima del pensionamento ordinario e contribuire così alla promozione della salute sul posto di lavoro, al mantenimento delle prestazioni e della capacità lavorativa come pure delle conoscenze tecniche. I modelli di pensionamento e di durata del lavoro devono inoltre promuovere una migliore conciliabilità tra vita professionale e privata e tenere conto degli sviluppi demografici.

Le condizioni economiche generali provocano nel mercato dei trasporti, svizzero ed europeo, una situazione di concorrenza accresciuta. Le FFS si propongono, come loro obiettivo più ambizioso, di potenziare costantemente la propria posizione sul mercato, aumentando la produttività e trasformandosi in un complesso aziendale che opera nel campo dei trasporti in modo competitivo. Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto assicurano alle FFS di assecondare il processo di ristrutturazione in modo costruttivo.

Le FFS attuano le misure di riorganizzazione e razionalizzazione nel rispetto del contratto sociale. Esse rinunciano, per tutta la durata del presente contratto, a licenziamenti per motivi aziendali o economici. Le eccezioni a tale principio sono indicate esplicitamente nel presente CCL. Le FFS offrono alle collaboratrici e ai collaboratori che perdono il loro posto l'opportunità di prendere, con un'assistenza professionale, l'iniziativa del loro riorientamento professionale. Dimostrandosi leali, flessibili e disponibili alla mobilità, coloro che vengono a trovarsi in questa situazione si assumono la responsabilità del loro riorientamento all'interno o all'esterno dell'azienda. Le FFS li aiutano nella ricerca di posti adeguati all'interno o all'esterno dell'azienda.

Qualora settori accessori fossero resi giuridicamente autonomi mediante scorporo, vi si applicheranno condizioni d'impiego complessivamente equivalenti a quelle delle FFS.

Parte 1^a:

Disposizioni generali e di diritto delle obbligazioni.

A. Disposizioni generali.

1

Base giuridica

¹ Il presente CCL è di diritto pubblico.

² Esso si basa sull'articolo 15 LFFS e sulla LPers.

³ Nei casi non regolati né dalle disposizioni menzionate né dal presente CCL è applicabile in via sussidiaria il CO.

⁴ Qualora il presente CCL riproduca testi contenuti nella LPers e nella relativa ordinanza quadro, in caso di variazioni di tali atti legislativi le nuove disposizioni si applicano a partire dalla loro entrata in vigore. Al momento opportuno, le parti contraenti adattano il CCL alle disposizioni di legge modificate.

2

Contenuto e testo determinante

¹ Le disposizioni di diritto delle obbligazioni regolano i rapporti fra le parti contraenti.

² Le disposizioni di natura normativa regolano le relazioni di lavoro tra le FFS e le loro collaboratrici e i loro collaboratori. Essendo vincolanti, non è lecito modificarle a scapito delle collaboratrici e dei collaboratori.

³ Il presente CCL è redatto in italiano, francese e tedesco. Per la sua interpretazione è determinante il testo originale tedesco.

3

Campo d'applicazione

¹ Il presente CCL vale per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori delle FFS, occupati sia a tempo pieno sia a tempo parziale, purché essi non siano assunti con contratto di diritto privato. Non vale per le collaboratrici e i collaboratori che vengono reclutati e che operano all'estero.

² Le deroghe a singole disposizioni del CCL per categorie speciali di personale sono regolate dall'appendice 1.

³ È assunto con contratto di diritto privato il personale che riceve una formazione professionale secondo la LFPr.

⁴ Possono inoltre essere impiegati conformemente al diritto privato:

- a. quadri superiori;
- b. quadri di livello alto;
- c. quadri di livello medio, per quanto giustificato dall'incidenza sul risultato finanziario, dalla responsabilità gestionale e dalla responsabilità specialistica;
- d. le persone alle quali vengono chiesti requisiti particolari, in particolare nei settori chiave e in quelli dell'informatica;
- e. altre persone, in singoli casi motivati (art. 6 cpv. 6 LPers).

4

¹ La libertà sindacale è garantita. Essa consiste nel diritto di aderire o non aderire a un sindacato. Nessuno deve subire svantaggi a causa del legittimo esercizio di attività sindacali.

Libertà sindacale

² L'esercizio di attività sindacali non deve costituire un pregiudizio ai fini della valutazione del personale né della determinazione del salario. Il legittimo esercizio di un mandato sindacale non deve essere causa di licenziamento né durante né subito dopo l'esercizio di tale mandato.

B. Rapporti tra le parti contraenti.

5

¹ Le FFS e le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto si scambiano regolarmente informazioni aventi per oggetto i loro obiettivi e le loro intenzioni. Con questo si vuole promuovere la comprensione reciproca.

Collaborazione delle parti contraenti

² Le FFS informano tempestivamente le loro collaboratrici e i loro collaboratori circa le innovazioni nell'azienda.

³ Durante un procedimento di conciliazione o arbitrale secondo le cifre da 10 a 17, le parti contraenti si astengono da tutto ciò che potrebbe causare un inasprimento del conflitto.

⁴ L'informazione oggettiva delle collaboratrici e dei collaboratori resta garantita.

6

Pace del lavoro

¹ Le parti contraenti s'impegnano, per tutta la durata del contratto, a rispettare assolutamente la pace del lavoro e a rinunciare a qualsiasi azione che disturbi lo svolgimento del lavoro come lo sciopero, lo sciopero d'avvertimento, misure simili allo sciopero, il boicottaggio e la serrata.

² Per misure simili allo sciopero s'intendono in particolare la minaccia di sciopero, l'incitamento allo sciopero e la resistenza passiva (per es. lo sciopero dello zelo).

³ Rispetto assoluto della pace del lavoro significa che l'obbligo di mantenere la pace sussiste anche nel caso di controversie su questioni che non sono regolamentate nel CCL.

⁴ Le parti contraenti s'impegnano, in caso di violazione minacciata o avvenuta della pace del lavoro, a tenere colloqui per la ricomposizione della vertenza. Se non interviene alcuna intesa dev'essere avviato un procedimento di conciliazione o arbitrale.

7

Trattative salariali

¹ Le parti contraenti conducono ogni anno trattative per la remunerazione. Il risultato che ne emerge vigerà dal 1° maggio dell'anno successivo.

² In tale contesto, esse considerano soprattutto la situazione economica e finanziaria delle FFS, le condizioni presenti sul mercato del lavoro e l'evoluzione del costo della vita.

³ Ogni anno nell'ambito delle trattative salariali vengono messi a disposizione i mezzi sufficienti per garantire, prioritariamente,

la crescita dell'esperienza e delle prestazioni, a condizione che i mezzi finanziari siano disponibili.

⁴ Se le parti contraenti non riescono ad accordarsi entro il 5 dicembre dell'anno in corso, ciascuna di esse può adire il tribunale arbitrale entro dieci giorni.

8

Contributo alle spese di applicazione

¹ Le collaboratrici e i collaboratori che non appartengono a nessuna delle associazioni che hanno sottoscritto il contratto, o la cui quota di membro non viene detratta direttamente dal salario, versano un contributo mensile alle spese di applicazione di CHF 10.-. Chi è occupato a tempo parziale con un grado di occupazione inferiore al 50% paga mensilmente CHF 5.-.

² Il contributo alle spese di applicazione è dovuto anche in caso di congedo non pagato.

³ Il contributo alle spese di applicazione viene detratto direttamente dal salario.

⁴ Il contributo alle spese di applicazione serve a coprire le spese derivanti dall'applicazione del CCL e dai provvedimenti per farlo valere, tra l'altro per la formazione e il perfezionamento dei membri delle CoPe.

⁵ Il contributo alle spese di applicazione viene messo a disposizione delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto. Esse concordano la chiave di riparto.

⁶ Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto fanno verificare annualmente da un ente di controllo riconosciuto, sulla base di un conto annuale, la contabilità dei contributi alle spese di applicazione e che il loro impiego sia conforme a quanto stabilito per contratto. Il rapporto di verifica e il conto annuale sono trasmessi di volta in volta per conoscenza alle FFS. Il conto annuale deve fornire informazioni sugli introiti derivanti dai contributi alle spese di applicazione e sui

costi insorti a seguito dell'applicazione e dell'esecuzione del CCL. Questi sono suddivisi in costi materiali e del personale, con esposizione separata dei costi per la CoPe.

**Trattative durante
il periodo di
validità del CCL**

9

¹ Le parti contraenti si dichiarano disposte ad accogliere, durante la validità del CCL, proposte per modificarlo o completarlo, ad esaminarle in buona fede e a cercare insieme soluzioni.

² Se non si giunge a un accordo, continua a valere il presente CCL.

³ È escluso il ricorso al tribunale arbitrale o alla commissione di conciliazione.

**C. Procedimento di conciliazione e procedimento
arbitrale.**

Tribunale arbitrale

10

¹ All'occorrenza viene istituito un tribunale arbitrale nei casi seguenti:

- a. disaccordo delle parti contraenti sull'applicazione o l'interpretazione del CCL;
- b. mancato accordo fra le parti contraenti nell'ambito dei negoziati annui concernenti il salario (cifra 7).

² Il tribunale arbitrale esegue tentativi di ricomposizione tra le parti, alle quali sottopone proposte di soluzione esclusivamente per le questioni sottoposte alla sua attenzione.

³ Se i tentativi di ricomposizione falliscono, il tribunale arbitrale delibera in modo inappellabile.

11

Sanzioni

¹ Se il tribunale arbitrale stabilisce che sono state violate norme del contratto collettivo, esso deve ingiungere alla parte che ha commesso la violazione di adempiere immediatamente ai propri impegni.

² Il tribunale arbitrale è autorizzato allo stesso tempo, in particolare:

- a. a pronunciare una diffida;
- b. a infliggere una pena convenzionale fino a CHF 50 000.–.

³ Una pena convenzionale passata in giudicato dev'essere rimessa entro 30 giorni alla parte o alle parti che hanno vinto la causa.

12

Commissione di conciliazione

¹ In caso di mancato accordo su un nuovo CCL è istituita una commissione di conciliazione paritetica.

² La commissione di conciliazione sottopone alle parti contraenti delle proposte di soluzione.

13

Composizione

¹ La commissione di conciliazione e il tribunale arbitrale si compongono come segue:

- quattro rappresentanti delle FFS;
- complessivamente quattro rappresentanti delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto;
- una o un presidente.

² La o il presidente è nominata/o collegialmente dalle rappresentanti e dai rappresentanti delle FFS e delle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto, e deve possedere una formazione giuridica completa.

³ Se non è possibile giungere a un accordo sulla persona da eleggere alla carica di presidente, la decisione su chi scegliere spetta alla/al presidente del Tribunale federale, su proposta delle parti contraenti.

14

Segretariato Il Settore centrale Diritto & compliance provvede a spese delle FFS ai compiti di segretariato della commissione di conciliazione e del tribunale arbitrale.

15

Istruzione del procedimento ¹ Il procedimento viene promosso presso il segretariato della commissione di conciliazione o del tribunale arbitrale per mezzo di un'istanza scritta formulata da una o più parti contraenti.

² La domanda di conciliazione e la presa di posizione della controparte devono contenere in particolare:

- l'esatta designazione delle parti;
- le richieste della parte o delle parti;
- la motivazione delle richieste;
- mezzi di prova;
- la rappresentanza delle parti.

³ Se il procedimento non viene intentato da tutte le associazioni del personale firmatarie del CCL, le altre possono associarsi entro 14 giorni al procedimento facendosi citare come terzi interessati. Quelle citate come terzi interessati diventano parte.

16

Altre norme procedurali ¹ Il procedimento successivo si tiene verbalmente e dev'essere concluso entro tre mesi dalla notifica della composizione della commissione di conciliazione o del tribunale arbitrale.

² Se il tribunale arbitrale viene chiamato in causa in seguito al fallimento delle trattative salariali, il procedimento deve concludersi al più tardi il 15 aprile.

³ Un accordo concluso davanti alla commissione di conciliazione o al tribunale arbitrale o una sentenza arbitrale è inappellabile e ha valore per tutte le parti contraenti, con riserva del ricorso al Tribunale amministrativo federale.

⁴ Sede della commissione di conciliazione e del tribunale arbitrale è Berna.

⁵ Per il resto trova applicazione il codice di procedura civile svizzero per analogia.

Il tribunale arbitrale decide in merito alle spese procedurali. **17** **Spese**

Parte 2^a:

Disposizioni normative.

A. Norme contrattuali di lavoro.

18

Natura giuridica del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di diritto pubblico.

19

Inizio e durata del rapporto di lavoro

¹ Il rapporto di lavoro con le FFS viene stabilito stipulando un contratto di lavoro scritto.

² Un'eventuale limitazione della durata del rapporto di lavoro è possibile fino a un massimo di tre anni. Se il rapporto di lavoro dura più a lungo, è considerato rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

³ I rapporti di lavoro a tempo determinato che si susseguono senza interruzione sono considerati dopo tre anni rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

⁴ La limitazione della durata di cui a questa cifra non vale per le collaboratrici e i collaboratori coinvolti in progetti il cui finanziamento è limitato nel tempo.

20

Contratto di lavoro

¹ Il contratto di lavoro regola:

- la funzione;
- il periodo di prova;
- un'eventuale limitazione nel tempo (scadenza);
- il luogo di lavoro;
- l'inizio del rapporto di lavoro;
- il grado d'occupazione;
- il salario;
- l'obbligo di pagare il contributo alle spese di applicazione secondo la cifra 8;
- accordi particolari.

² Il contratto di lavoro stabilisce che il CCL e i contratti successivi (appendici, modifiche e supplementi compresi) valgono per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori che fanno parte o meno di un'associazione del personale.

³ Nel contratto di lavoro dev'essere specificato che esso è di diritto pubblico.

⁴ Oltre al contratto di lavoro, le collaboratrici e i collaboratori ricevono il CCL e il regolamento di previdenza della CP FFS.

⁵ Le modifiche e i complementi apportati al CCL e alle sue appendici sono consegnati a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori.

⁶ Ulteriori leggi, estratti di leggi e prescrizioni sono consegnati su richiesta.

21

¹ Le FFS mettono a concorso, all'interno dell'azienda, i posti vacanti.

Posti vacanti

² I Settori centrali o le Divisioni decidono riguardo al genere e all'ampiezza della messa a concorso, come pure in merito alla sua rinuncia in casi motivati.

22

¹ I primi tre mesi del rapporto di lavoro in seno all'azienda sono considerati periodo di prova.

Periodo di prova

² In via eccezionale si può rinunciare al periodo di prova.

23

Come luogo di lavoro vale quello stabilito nel contratto di lavoro.

Luogo di lavoro

24

¹ Per motivi d'organizzazione aziendale, le collaboratrici e i collaboratori possono essere trasferiti in un altro posto.

Trasferimento

² L'avviso va dato tempestivamente, con almeno tre mesi di anticipo.

³ Le prestazioni accordate in caso di trasferimento sono disciplinate nell'appendice 3.

25

Residenza

¹ Le collaboratrici e i collaboratori possono scegliere liberamente dove risiedere; è riservato il capoverso 2.

² Se l'assolvimento del loro compito lo richiede, essi possono essere obbligati ad abitare in un determinato luogo o a occupare un determinato alloggio. In questo caso, il fatto di stabilirsi in un determinato luogo può essere legato a delle condizioni.

26

Protezione dei dati

¹ La protezione dei dati delle collaboratrici e dei collaboratori è garantita. In particolare, vengono raccolti solo i dati personali strettamente necessari. Hanno accesso ai dati di altre persone soltanto le collaboratrici e i collaboratori che devono prenderne visione per via della loro funzione.

² A Diritto & compliance compete di autorizzare la trasmissione dei dati riguardanti la salute e concernenti le cartelle mediche, ai sensi dell'articolo 28 capoverso 3 LPers.

³ Le parti contraenti disciplinano i dettagli in un accordo particolare.

27

Uguaglianza di genere

¹ Le FFS s'impegnano ad adoperarsi attivamente per il raggiungimento di una reale uguaglianza di genere, in particolare nell'ambito dell'assunzione, della classificazione dei posti, della definizione delle condizioni di lavoro, della retribuzione, dello sviluppo del personale e della promozione.

² Le FFS sostengono la conciliabilità tra vita lavorativa e privata e la disciplinano nelle disposizioni esecutive. Esse provvede

dono affinché donne e uomini siano rappresentati in modo adeguato in termini di partecipazione e collaborazione in organi decisionali e in gruppi di lavoro nei diversi settori professionali e ai vari livelli gerarchici.

³ Devono essere tenute in particolare considerazione le necessità delle collaboratrici e dei collaboratori con obblighi familiari e di assistenza.

⁴ I particolari sono regolati nell'appendice 2.

28

¹ Le FFS prestano attenzione alla dignità di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori e provvedono affinché le collaboratrici e i collaboratori non siano direttamente o indirettamente svantaggiati a causa di caratteristiche personali come genere, origine, lingua, religione, età, orientamento sessuale, identità di genere o disabilità.

Protezione della personalità e divieto di discriminazione

² Le FFS adottano misure di protezione della personalità delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori, in particolare anche atte a evitare il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro.

³ I particolari sono regolati nell'appendice 2.

29

Le FFS s'impegnano attivamente per una presenza adeguata e dunque proporzionale delle lingue nazionali a tutti i livelli dell'impresa. Esse promuovono la comprensione reciproca delle comunità linguistiche e il plurilinguismo sul posto di lavoro e mettono a frutto le caratteristiche multiculturali delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori.

Lingue nazionali

30

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori incombe l'obbligo d'informare le FFS riguardo all'assunzione di una carica pubblica.

Cariche pubbliche

² È considerata carica pubblica quella di membro di un organo legislativo, esecutivo o giudiziario. La funzione di membro di un'autorità per la tutela degli adulti o dei minori o l'assunzione di una carica quale curatore e la partecipazione a un organo ecclesiastico riconosciuto dallo Stato sono equiparate a una carica pubblica.

³ L'esercizio di una carica pubblica è inammissibile qualora

- obblighi inerenti al contratto di lavoro vengano trasgrediti;
- lo svolgimento regolare del servizio non sia più garantito;
- sussista un conflitto d'interessi con gli obiettivi aziendali delle FFS.

⁴ Le cariche pubbliche simili a un'attività lucrativa e il lavoro svolto in commissioni extraparlamentari sono considerati occupazioni accessorie ai sensi della cifra 31.

⁵ La collaboratrice o il collaboratore costretta/o ad assentarsi dal lavoro per esercitare una carica pubblica svizzera deve chiedere in anticipo un congedo pagato o non pagato. Per una carica pubblica svizzera vengono concessi al massimo 15 giorni lavorativi di congedo pagato.

31

Occupazioni accessorie ¹ Le occupazioni accessorie a carattere lucrativo sono soggette ad autorizzazione.

² L'autorizzazione viene concessa se

- l'esercizio di un'occupazione accessoria non lede gli interessi delle FFS;
- il servizio ordinato è garantito;
- il lavoro svolto per le FFS non ne soffre;
- non si oltrepassa complessivamente la durata massima del lavoro conforme alla LL/LDL.

³ La concessione dell'autorizzazione può essere legata a certe condizioni.

⁴ Le occupazioni senza carattere lucrativo non sono soggette ad autorizzazione. Tuttavia vige, per analogia, il capoverso 2.

⁵ Le occupazioni senza carattere lucrativo assoggettate alle disposizioni di legge della LDL devono essere comunicate alla o al superiore.

32

¹ Le collaboratrici e i collaboratori devono consegnare alle FFS, interamente o in parte, i redditi provenienti da attività svolte a favore di terzi.

Attività a favore di terzi

² Sono considerate attività a favore di terzi quelle che le collaboratrici e i collaboratori esercitano in consigli d'amministrazione o in altri organi direttivi di persone giuridiche, rappresentando le FFS.

³ L'importo da versare viene stabilito tenendo conto del tempo impiegato e della responsabilità connessa con il mandato.

33

¹ Le collaboratrici e i collaboratori cedono alle FFS tutti i diritti, totali o parziali, risultanti da beni immateriali acquisiti, individualmente o con altri, adempiendo gli obblighi contrattuali o svolgendo l'attività loro conferita dalle FFS.

Beni immateriali

² Per beni immateriali s'intendono, indipendentemente dalla possibilità di tutelarle, soprattutto le invenzioni, comprese quelle occasionali, design, design occasionali, opere soggette ai diritti d'autore, software e know-how.

³ Le FFS hanno in particolare il diritto esclusivo nonché illimitato (sotto l'aspetto dello spazio, del tempo e materiale) di pubblicare, copiare, sfruttare, modificare, affittare e alienare, nel periodo di durata del rapporto di lavoro o dopo, i beni immateriali o loro parti.

Invenzioni e design occasionali

34

¹ Le collaboratrici e i collaboratori che hanno concepito un'invenzione o un design occasionale ne avvertono immediatamente in forma scritta le FFS.

² Sono considerati design e invenzioni occasionali quelli che le collaboratrici e i collaboratori concepiscono esercitando l'attività che è loro propria alle FFS, senza però averne l'obbligo contrattuale.

³ Entro sei mesi, le FFS comunicheranno alla collaboratrice o al collaboratore se intendono acquisire l'invenzione occasionale o il design occasionale, oppure lasciare che la collaboratrice o il collaboratore ne disponga a piacimento.

⁴ Le FFS corrisponderanno una particolare indennità alla persona che ha concepito l'invenzione occasionale o il design occasionale, qualora non le venga concesso di disporne liberamente.

⁵ L'indennità versata è conforme al complesso di circostanze.

Facilitazioni di viaggio

35

Le facilitazioni di viaggio per le collaboratrici e i collaboratori sono disciplinate separatamente.

B. Contegno e responsabilità.

Obbligo di diligenza e di lealtà

36

¹ Le collaboratrici e i collaboratori devono tutelare gli interessi e la reputazione delle FFS, effettuare a regola d'arte e in modo qualitativamente inappuntabile il lavoro che viene affidato loro e trattare con cura gli strumenti di lavoro che sono messi a loro disposizione.

² Le collaboratrici e i collaboratori devono prestare la dovuta attenzione alla sicurezza del lavoro e dell'esercizio.

37

Le collaboratrici e i collaboratori sono tenuti a mantenere il segreto professionale, d'affari e d'ufficio.

Segreto professionale, d'affari e d'ufficio

38

¹ Le collaboratrici e i collaboratori s'impegnano a non divulgare quanto vengono a sapere in virtù della loro posizione professionale o nello svolgimento del loro lavoro.

Obbligo di discrezione

² L'obbligo di discrezione sussiste anche nei confronti dei media nonché delle collaboratrici e dei collaboratori delle FFS, a parte quelle/i che devono essere informate/i per motivi professionali.

³ Non è toccato dall'obbligo di discrezione il diritto dei membri delle associazioni del personale di essere informati su temi che riguardano specificamente le loro organizzazioni nel quadro di una rappresentanza coscienziosa degli interessi.

39

L'obbligo di mantenere il segreto e quello di discrezione sussistono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Persistenza

40

¹ Le collaboratrici e i collaboratori possono deporre in giudizio su circostanze di cui siano venuti a conoscenza svolgendo la loro attività professionale solo se ne hanno ricevuto l'autorizzazione dalle FFS.

Deposizioni in tribunale

² L'autorizzazione è necessaria anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

41

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori non è consentito chiedere, accettare o farsi promettere, né per sé né per altri, regali o altri vantaggi se ciò avviene in relazione con la loro attività professionale.

Divieto di accettare regali

² Per principio sono considerati regali tutte le donazioni che procurano direttamente o indirettamente un vantaggio patrimoniale, in particolare anche i regali in natura, il condono di debiti, i ribassi, gli inviti a viaggi o a pranzi.

³ Per altri vantaggi s'intendono le prestazioni destinate o atte a procurare alle collaboratrici e ai collaboratori che ne beneficiano un vantaggio particolare di cui altrimenti non godrebbero.

⁴ Le collaboratrici e i collaboratori devono rimettere alle FFS i regali o gli altri vantaggi che hanno accettato illecitamente.

⁵ Le FFS restituiscono i regali e gli altri vantaggi a chi li ha dati.

42

Donazioni di poca importanza

¹ Le donazioni di poca importanza non sono considerate né regali né altri vantaggi.

² Sono donazioni di poca importanza le mance usuali e le attenzioni di un importo o valore sino a CHF 100.– per collaboratrice o collaboratore.

³ Nel corso di un anno civile, le collaboratrici e i collaboratori possono accettare al massimo due volte modeste attenzioni esternate dalla stessa persona o ditta.

⁴ Per motivi particolari, le FFS possono vietare l'accettazione di donazioni di piccola importanza destinate a determinate categorie di persone.

43

Responsabilità per danni

¹ La responsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori per i danni che hanno causato alle FFS o a un terzo è determinata dalla LResp.

² Le collaboratrici e i collaboratori rispondono dei danni che hanno causato

- a. direttamente alle FFS per mancanza intenzionale o dovuta a grave negligenza agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro o
- b. a un terzo, intenzionalmente o per grave negligenza, svolgendo la loro attività alle FFS e che esse devono risarcire.

44

¹ Le collaboratrici e i collaboratori che hanno causato intenzionalmente un danno alle FFS devono per principio risarcirlo completamente.

Partecipazione alle spese

² Se la collaboratrice o il collaboratore ha arrecato danno per grave negligenza, deve partecipare alle spese causate nella seguente misura:

- a. del 100% nel caso di un danno fino a CHF 200.-;
- b. del 10%, ma almeno con CHF 200.-, nel caso di un danno da CHF 200.- a CHF 5000.-;
- c. variante dal 5% al 10% nel caso di un danno da CHF 5000.- a CHF 50 000.-;
- d. del 5% nel caso di un danno superiore a CHF 50 000.-.

³ I tassi percentuali hanno valore indicativo. Si deve tener conto della gravità della colpa, del comportamento della collaboratrice o del collaboratore fino a quel momento e delle sue condizioni finanziarie.

⁴ In caso di colpa grave, la partecipazione alle spese non potrà mai superare $\frac{1}{24}$ del salario annuo.

45

Riguardo alla responsabilità penale delle collaboratrici e dei collaboratori sono applicabili la LResp e il CP.

Responsabilità penale

46

Provvedimenti di diritto del lavoro

¹ In caso di mancanza agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente, i motivi vanno chiariti in un colloquio con la collaboratrice o il collaboratore interessata/o.

² Le FFS possono adottare i seguenti provvedimenti di diritto del lavoro:

- istruzione;
- richiamo;
- trasferimento;
- minaccia di licenziamento.

³ Occorre adottare il provvedimento che da un lato offre le migliori prospettive di migliorare la situazione e dall'altro non comporta un inutile rigore nei confronti della collaboratrice o del collaboratore. L'elenco al capoverso 2 non costituisce in tal senso alcun ordine fisso. È possibile combinare tra loro più provvedimenti soltanto ove ciò risulti opportuno.

⁴ Se all'origine delle mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento ci sono motivi di salute, si deve esaminare la possibilità di misure di reintegrazione secondo la cifra 148.

⁵ Istruzione: qualora un colloquio con la collaboratrice o con il collaboratore non conduca a una prestazione sufficiente o un comportamento adeguato o questo colloquio non sia indicato, si può emanare un'istruzione scritta.

⁶ Richiamo: singole violazioni degli obblighi possono essere fatte oggetto di un richiamo scritto.

⁷ Trasferimento: se un miglioramento delle prestazioni o un cambiamento del comportamento non è possibile nell'attuale posto di lavoro, va esaminata la possibilità di un trasferimento.

⁸ Se la collaboratrice o il collaboratore viene trasferita/o, vanno concordati con lei/lui gli obiettivi per la sua nuova attività. Il salario viene adattato alla nuova attività.

⁹ Se la collaboratrice o il collaboratore non riesce a raggiungere un accordo con le FFS circa il trasferimento, queste ultime emettono una decisione.

¹⁰ Minaccia di licenziamento: una minaccia di licenziamento può essere pronunciata soltanto se la collaboratrice o il collaboratore crea un possibile motivo di licenziamento con la propria prestazione o il proprio comportamento. Questo provvedimento serve in linea generale per ottenere un miglioramento della prestazione o del comportamento. Dev'essere limitato a un anno.

47

¹ Ogni superiore può ordinare subito verbalmente, a chi mette in serio pericolo il regolare svolgimento dell'esercizio, se stesso o altre persone, di lasciare il posto di lavoro.

Allontanamento dal posto di lavoro

² Il servizio cui compete secondo la cifra 48 la sospensione cautelativa dal lavoro decide immediatamente se annullare l'allontanamento dal posto di lavoro o se trasformarlo in una sospensione cautelativa dal lavoro.

48

¹ Le FFS possono disporre la sospensione cautelativa del lavoro, qualora le collaboratrici o i collaboratori:

- a. mettano in pericolo il normale svolgimento dell'esercizio;
- b. mettano in pericolo la propria persona o l'incolumità di altre;
- c. vengano arrestati.

Sospensione ed esonero cautelativo dal lavoro

² Se le collaboratrici o i collaboratori si presentano al lavoro troppo tardi, o non vi si recano affatto, senza peraltro addurre nessuna giustificazione a tale riguardo, le FFS ridurranno in modo opportuno il tempo di lavoro, non ordinando però la sospensione cautelativa.

³ La sospensione cautelativa dal lavoro può comportare la riduzione o la privazione del salario e di altre prestazioni.

⁴ La sospensione cautelativa dal lavoro dura al massimo dieci giorni o al massimo per i dieci giorni successivi alla scarcerazione.

⁵ Se, per motivi contingenti, la durata della sospensione dal lavoro è troppo breve, a partire dall'undicesimo giorno essa dev'essere tramutata in esonero. La collaboratrice o il collaboratore riceve il salario intero. L'esonero dev'essere limitato nel tempo.

⁶ Se i provvedimenti si rivelano ingiustificati, la persona in questione riacquista i diritti che le sono stati tolti; le dovranno inoltre essere corrisposte le prestazioni che le sono state negate.

⁷ Il rapporto d'assicurazione con la CP FFS continua in ogni caso.

C. Tempo di lavoro, vacanze e congedo.

I. In generale.

49

Principio In questa sezione sono elencate le disposizioni applicabili per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati al CCL.

50

Attribuzione giuridica delle collaboratrici e dei collaboratori

¹ Le ulteriori disposizioni di diritto del lavoro sono disciplinate come segue:

- appendice 4: norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale d'esercizio secondo l'articolo 2 capoverso 2 OLDL;
- appendice 5: norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale amministrativo.

² Le parti contraenti regolamentano poi nei dettagli le condizioni quadro per la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro e la registrazione semplificata della durata del lavoro per il personale amministrativo.

³ In un'istruzione interna delle FFS è stabilito quali collaboratrici e collaboratori sono assoggettati all'appendice 4 e quali all'appendice 5.

II. Modelli di tempo di lavoro.

Si applica il modello della durata annua del lavoro (modello DAL). **51** **Modello di lavoro della durata annua del lavoro**

Vige in linea di principio la settimana di cinque giorni. **52** **Settimana di cinque giorni**

¹ 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. **53** **Modelli di tempo di lavoro**

² È possibile concordare modelli di tempo di lavoro nell'ambito delle regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR) (per le collaboratrici e i collaboratori secondo l'ap-

pendice 4) o nell'ambito della partecipazione aziendale (per le collaboratrici e i collaboratori secondo l'appendice 5).

³ Essi vanno strutturati in modo da risultare nel complesso equivalenti alle norme del CCL.

54

Modello di lavoro a tempo parziale

¹ Il lavoro a tempo parziale è promosso a tutti i livelli e in tutte le forme.

² Il modello concordato tra la collaboratrice o il collaboratore e il superiore dev'essere stabilito per iscritto.

³ 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.

55

Telelavoro

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

III. Basi per la durata del lavoro.

56

Durata giornaliera del lavoro prestabilita

¹ 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.

² Per le collaboratrici e i collaboratori occupati a tempo parziale, la durata giornaliera del lavoro prestabilita ai sensi del capo-

verso 1 si riduce in funzione del grado d'occupazione, indipendentemente dal modello di tempo di lavoro scelto.

57

I giorni di lavoro annui prestabiliti sono calcolati come segue:

- numero di giorni presenti nel calendario;
- meno 52/53 sabati;
- meno 63 domeniche e giorni festivi.

Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno

58

Per le collaboratrici e i collaboratori impiegati a tempo pieno la durata annua del lavoro prestabilita è di:

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

Durata annua del lavoro prestabilita

59

¹ Il periodo di conteggio corrisponde, per norma, all'anno civile.

² Nel quadro della partecipazione aziendale possono essere concordate deroghe.

Periodo di conteggio

60

I valori limite sono definiti nelle appendici 4 e 5.

Valori limite

IV. Tempo di lavoro.

61

¹ È considerato tempo di lavoro quello durante il quale le collaboratrici e i collaboratori sono occupati nell'azienda. Le FFS concedono il tempo di lavoro necessario a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori per l'espletamento di tutte le attività associate alla loro funzione.

Tempo di lavoro

² Sono inoltre considerati tempo di lavoro:

- i colloqui con i rappresentanti dell'azienda. Per il conteggio

- del tempo 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;
- b. gli ulteriori aspetti relativi al computo del tempo di lavoro sono disciplinati nelle appendici 4 e 5.

³ Le FFS rispettano il diritto delle collaboratrici e dei collaboratori di non dover essere raggiungibili al di fuori del tempo di lavoro. Gli scostamenti da questa norma giustificati dalle esigenze dell'esercizio sono regolamentati separatamente.

62

Assenze

In caso di assenza per vacanze, motivi di salute, 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.

63

Assenze di natura privata

¹ Per le assenze di natura privata (per recarsi dal medico o per assenze simili) non è lecito annotare tempo di lavoro.

² 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 Consulenza HR competente.

64

Occasioni di formazione proposte all'interno dell'azienda

¹ 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.

² 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.

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.

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

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.

Assegnazione del lavoro

67

¹ Per il rilievo del tempo viene tenuto, per ciascuna collaboratrice e per ciascun collaboratore, un conto personale. Resta riservato l'accordo sulla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (cifra 50 capoverso 2).

Conto del tempo

² Il conto del tempo viene comunicato personalmente alle collaboratrici e ai collaboratori in forma adeguata e a scadenza mensile. Ogni mese, il superiore controlla i saldi del tempo delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori.

68

Saldi del tempo positivi e negativi sorgono a seguito di uno scostamento dalla durata giornaliera o annua del lavoro pre-stabilita. I saldi del tempo positivi della durata annua del lavoro possono essere compensati sotto forma di minuti, ore o giorni interi.

Saldi del tempo

69

¹ Per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LDL il lavoro straordinario è disciplinato nell'appendice 4.

Lavoro straordinario

² Per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LL il lavoro straordinario è disciplinato nell'appendice 5.

³ Gli averi in ore supplementari sono certificati alla fine di ogni mese.

⁴ 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.

⁵ Se la compensazione non avviene entro questi termini, alla fine dell'anno civile si applica quanto segue:

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

70

Averi in tempo di cui si dispone alla fine del rapporto di lavoro

Se non è possibile compensare gli averi in tempo in virtù della cifra 68 entro la data di partenza, questi verranno saldati e compensati in denaro per analogia alla fine del periodo di conteggio (cfr. cifre 7 e 10 appendice 4 e cifra 4 appendice 5).

71

Pagamento degli averi in tempo; calcolo

¹ Per il calcolo sono determinanti il salario e le garanzie salariali al momento del pagamento.

² L'indennità oraria da versare è calcolata sulla base dell'importo annuo ai sensi del capoverso 1 diviso per 2050, nel caso del lavoro straordinario moltiplicato per un supplemento del 25%.

V. Giorni liberi.

72

Diritto

¹ In aggiunta alle vacanze, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a 115 giorni liberi all'anno o a 116 negli anni con 53 sabati.

² Tutti gli altri diritti sono disciplinati nelle appendici 4 e 5.

73

¹ Nell'ambito della partecipazione aziendale, è possibile stabilire soluzioni riguardo ai ponti e assegnare giorni liberi.

Ponti

² I giorni di ponte fruiti vanno a carico delle collaboratrici e dei collaboratori che ne hanno beneficiato e devono essere compensati con averi in tempo.

VI. Vacanze.

74

¹ Una settimana di vacanza comprende cinque giorni lavorativi e due giorni liberi.

Diritto

² Per ogni anno civile le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a:

- a. sei settimane di vacanza fino all'anno civile incluso quello in cui compiono il 20° anno d'età;
- b. cinque settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età;
- c. sei settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età;
- d. sette settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.

³ Per norma si deve usufruire delle vacanze durante l'anno civile per il quale se ne ha diritto.

⁴ In caso di assenze che durano un anno intero non matura nessun nuovo diritto alle vacanze.

75

¹ Chi è occupato a tempo parziale ha il diritto di beneficiare delle stesse vacanze accordate alle persone che lavorano a tempo pieno.

Persone occupate a tempo parziale

² La durata media del lavoro giornaliero prestabilita secondo il grado d'occupazione sussiste anche durante le vacanze.

³ 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.

76

Attribuzione

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

77

Diritto al momento d'iniziare il lavoro o di lasciarlo

¹ 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, se l'anno è bisestile.

² 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).

³ Qualora non si possa godere completamente delle vacanze entro la data della partenza, quelle di cui non si è potuto usufruire saranno compensate in denaro, in ragione del 100%.

⁴ Il diritto alle vacanze maturato durante un'assenza (per es. per motivi di salute, congedo di maternità o servizio obbligatorio svizzero) non viene compensato in denaro qualora il rapporto di lavoro si concluda immediatamente dopo l'assenza.

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.

78

Riduzione

¹ In caso di assenze per motivi di salute, dovute a servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, sospensione o esonero dal lavoro, il diritto alle vacanze viene ridotto.

² In caso di assenze per motivi di salute o servizio obbligatorio svizzero, i primi 90 giorni non sono considerati per il calcolo.

³ Per le assenze dovute a un congedo non pagato superiore a 30 giorni, si procederà alla riduzione in conformità con il capoverso 5.

⁴ Le assenze per motivi di salute, 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.

⁵ Le vacanze sono ridotte nel modo seguente: 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.

VII. Congedo.

79

Concessione di congedi

¹ Alla collaboratrice o al collaboratore che deve sospendere il lavoro per altri motivi che non siano imputabili a motivi di salute o servizio obbligatorio svizzero sarà concesso un congedo purché ne faccia tempestiva richiesta.

² Il congedo può essere pagato, parzialmente pagato o non pagato.

³ L'appendice 6 disciplina i particolari.

D. Salario, indennità, assegni e rimborso delle spese.

I. Salario.

80

Principio Il salario è conforme alle esigenze della funzione, all'esperienza da cui si può trarre profitto e alle prestazioni fornite.

81

Valutazione della funzione ¹ Ogni funzione è attribuita a un livello di esigenze in base a un sistema sommario.

² Il livello di esigenze è stabilito sulla base di una procedura di valutazione analitica congiuntamente riconosciuta tra le parti contraenti.

82

Spettri salariali ¹ Per ciascun livello di esigenze, uno spettro salariale definisce il corrispondente valore di base (100%) e quello massimo (145%) per i salari.

² Il salario deve situarsi all'interno dello spettro salariale corrispondente. Restano riservati i salari iniziali secondo la cifra 86.

³ I valori di base e i valori massimi per gli spettri salariali sono concordati con le associazioni che hanno sottoscritto il contratto.

⁴ 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.

83

Convenzione sul salario 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, come pure il confronto interno ed esterno, ne costituiscono la base.

84

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

Evoluzione del salario

² 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.

³ 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 ripartita fra gli aventi diritto con un rapporto stabilito.

85

¹ In caso di prestazione superiore alla media, può essere corrisposta una quota di prestazioni unica.

Quota di prestazioni unica

² La quota di prestazione «una tantum» viene versata in funzione del grado d'occupazione medio registrato durante l'intero anno di valutazione.

86

¹ 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.

Salario iniziale al di sotto del valore di base

² 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.

87

Passaggio a un livello di esigenze inferiore

¹ In caso di passaggio a un livello di esigenze inferiore, il salario viene concordato congiuntamente nel quadro del nuovo livello di esigenze.

² 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.

³ In caso di aumenti salariali, l'importo garantito viene ridotto o soppresso.

⁴ 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.-.

88

Salario mensile od orario

¹ Qualora il grado d'occupazione rimanga invariato, alle collaboratrici e ai collaboratori sarà corrisposto un salario mensile.

² Se il grado d'occupazione oscilla, nonché per le occupazioni di breve durata o soggette a interruzioni, si può concordare un salario orario.

³ Il salario orario include l'indennità pagata per i giorni di riposo ai quali si ha diritto.

⁴ Il salario orario viene corrisposto per le ore di lavoro prestate e per le assenze pagate in base alle relative disposizioni (congedo, motivi di salute, servizio obbligatorio svizzero).

89

Salario soggetto ai contributi della CP FFS

Il salario, l'indennità regionale, la quota di prestazioni unica, gli importi garantiti assicurati, le indennità e gli assegni dichiarati assicurabili costituiscono la base per stabilire il salario soggetto ai contributi della CP FFS.

II. Indennità, assegni e rimborso delle spese.

90

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori spettano le indennità e gli assegni secondo questo capitolo.

Diritto

² Restano riservate le disposizioni per le categorie speciali di personale citate all'appendice 1.

³ Negli importi per le rispettive indennità variabili sono compresi l'indennità di vacanza e gli indennizzi per altre assenze, se non concordato diversamente.

91

¹ Per tener conto del mercato regionale del lavoro, le FFS versano un'indennità regionale nei casi definiti al capoverso 3.

Indennità regionale

² 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.

³ Le parti contraenti definiscono i Comuni e i luoghi di lavoro che danno diritto all'indennità regionale, nonché la loro classificazione.

⁴ Qualora sussista il diritto all'indennità regionale, le persone impiegate a tempo pieno beneficiano dei seguenti importi:

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

⁵ Se il diritto dovesse cambiare nel corso di un mese, l'indennità sarà adeguata per il primo giorno del mese successivo.

92

Le collaboratrici e i collaboratori distaccati all'estero hanno diritto a una congrua compensazione delle spese supplementari cui devono far fronte soggiornando all'estero.

**Indennità per
collaboratrici e
collaboratori
distaccati all'estero**

93

Assegni familiari

¹ Gli assegni familiari sono conformi a quanto stabilito nella LA-Fam.

² Alle FFS, per gli assegni per i figli e per gli assegni di formazione si applicano i seguenti importi minimi:

- a. per un figlio per il quale si abbia diritto agli assegni CHF 3840.– l'anno;
- b. 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;
- c. 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.

³ Sono versati soltanto assegni familiari interi.

94

Premio di fedeltà

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori viene assegnato un premio di fedeltà nella misura seguente:

- a. dopo che siano trascorsi 7 o 15 anni dall'assunzione, un premio in ragione di $\frac{1}{48}$ del salario annuo;
- b. dopo 20 anni, un premio nella misura di $\frac{1}{24}$ del salario annuo;
- c. poi, sempre dopo altri cinque anni, $\frac{1}{2}$ del salario annuo.

² 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).

³ 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 FFS Cargo partecipano almeno nella misura del 50%.

⁴ Il periodo di tirocinio non è calcolato. Lo si può computare per le collaboratrici e i collaboratori che il 1° gennaio 2001 ave-

vano almeno sette anni di impiego presso l'azienda (tirocinio compreso).

⁵ Si può beneficiare del premio di fedeltà, interamente o in parte, sotto forma di tempo libero.

⁶ Qualora il rapporto di lavoro venga sciolto, non sussiste alcun diritto a una quota proporzionale del premio di fedeltà.

⁷ 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, fatta eccezione per i casi di adeguamento del rapporto di lavoro per motivi di salute.

95

¹ Per i lavori compiuti di notte, la domenica o durante nove giorni festivi definiti, viene corrisposta un'indennità.

² Per il servizio prestato la notte essa ammonta a CHF 6.– l'ora.

³ L'indennità per lavoro domenicale ammonta a CHF 16.– l'ora.

⁴ I nove giorni festivi ai sensi del capoverso 1 sono stabiliti nel quadro della partecipazione aziendale e indicati in una disposizione esecutiva.

⁵ L'appendice 7 disciplina i particolari.

Indennità per lavoro domenicale e notturno del personale d'esercizio

96

¹ 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.

² Per il lavoro notturno dalle ore 23.00 alle ore 6.00 viene versato un supplemento salariale del 25%.

Indennità per lavoro domenicale e notturno del personale amministrativo

³ Per il lavoro domenicale e nei giorni festivi dalle ore 0.00 alle ore 24.00 viene versato a un supplemento salariale del 50%.

⁴ I giorni festivi cantonali secondo il capoverso 1 vengono resi noti in una disposizione esecutiva.

⁵ L'appendice 7 disciplina i particolari.

97

Altre indennità

¹ 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.

² Per il servizio di picchetto o per altri impedimenti al tempo libero possono essere concessi supplementi di tempo o corrisposte indennità (appendice 7).

³ Per i lavori eseguiti in condizioni difficili possono essere versate indennità, in modo particolare per

- a. 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;
- b. lavori da compiere in galleria.

98

Indennità versate sotto forma di premi e ricompense per prestazioni particolari

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

- a. l'assunzione temporanea di una funzione i cui requisiti sono chiaramente superiori;
- b. proposte intese ad apportare miglioramenti;
- c. il conseguimento o il superamento degli obiettivi di vendita fissati per il traffico viaggiatori;
- d. l'attività svolta in veste di formatrice o formatore;
- e. prestazioni eccezionali.

99

Se la situazione del personale lo consente, possono essere esauditi i desideri espressi dalla collaboratrice o dal collaboratore intesi a tramutare le indennità per il servizio notturno o domenicale in tempo libero.

Trasformazione di indennità in tempo

100

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori vengono rimborsate le spese risultanti dall'attività professionale svolta.

Rimborso delle spese

² L'appendice 7 disciplina i particolari.

III. Trattenute e altre disposizioni relative al capitolo salario, indennità, assegni e rimborso delle spese.

101

Le collaboratrici e i collaboratori partecipano ai costi che insorgono in caso d'impedimento al lavoro causato da malattia secondo la cifra 128 capoverso 2. La partecipazione avviene sotto forma di una trattenuta mensile sul salario. La quota percentuale della partecipazione ai costi viene concordata con le parti sociali.

Partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori ai costi delle assenze per malattia

102

Per le persone occupate a tempo parziale, il salario, la quota di prestazioni unica, l'aumento salariale, l'indennità regionale, gli altri elementi del salario e l'indennità di distacco sono fissati in rapporto al grado d'occupazione. Le disposizioni esecutive disciplinano le eccezioni.

Diritti in caso di attività a tempo parziale

103

Alle collaboratrici e ai collaboratori viene messo a disposizione il conteggio dettagliato delle loro retribuzioni e trattenute mensili in formato elettronico.

Conteggio del salario

104

Pagamento

¹ Il salario, l'indennità regionale e gli importi garantiti sono versati in 13 mensilità. La 13^a parte è corrisposta a novembre, in ragione di $\frac{11}{12}$, e a dicembre per il rimanente $\frac{1}{12}$.

² Gli assegni per i figli e gli assegni di formazione sono pagati in ragione di $\frac{1}{12}$ al mese.

³ In caso di fine del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la 13^a parte delle retribuzioni sarà versata pro rata temporis con l'ultimo salario.

⁴ Le retribuzioni sono pagate, non in contanti, entro il 25 di ogni mese.

⁵ La quota di prestazione «una tantum» è versata con il salario di maggio.

105

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

Le garanzie di tutti i tipi:

- a. saranno versate nell'odierna misura se il grado d'occupazione sarà aumentato;
- b. saranno decurtate, se il grado d'occupazione sarà ridotto;
- c. 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;
- d. 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.

E. Sviluppo del personale.

106

Definizione

Lo sviluppo del personale delle FFS comprende la formazione, il perfezionamento e altri provvedimenti, in particolare la pianificazione individuale della carriera e l'istruzione per acquisire

competenze sociali, come anche il mantenimento dell' idoneità al mercato del lavoro.

107

¹ Le collaboratrici e i collaboratori ben qualificati sono un fattore chiave per la concorrenzialità delle FFS.

Principi

² Lo sviluppo del personale è un'ambizione primaria delle FFS ed è nell'interesse e di responsabilità sia delle FFS, sia delle collaboratrici e dei collaboratori.

108

¹ Le FFS si impegnano a introdurre in modo completo tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori nei rispettivi settori d'attività.

Responsabilità delle FFS

² Esse promuovono l'ulteriore sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori sulla base di colloqui di valutazione periodici come anche di «pit stop» volontari, volti in particolare ad assicurare l' idoneità al mercato del lavoro.

³ Esse possono sostenere, finanziariamente e/o accordando il tempo necessario, l'ulteriore evoluzione professionale delle collaboratrici e dei collaboratori.

⁴ I provvedimenti mirati allo sviluppo possono essere avviati su iniziativa dei superiori come pure delle collaboratrici e dei collaboratori. Gli interessi dell'azienda, così come quelli delle collaboratrici e dei collaboratori, vanno considerati in misura adeguata.

⁵ Si possono adottare misure individuali per le collaboratrici e i collaboratori la cui idoneità al mercato del lavoro non è più garantita, nonostante tutti gli sforzi, nell'ambito della trasformazione digitale.

⁶ Le parti contraenti disciplinano i dettagli nella convenzione per la promozione e lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori e la garanzia dell'idoneità al mercato del lavoro nel quadro della trasformazione digitale (convenzione relativa all'idoneità al mercato del lavoro).

Corresponsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori

109

¹ Le collaboratrici e i collaboratori si assumono le proprie responsabilità e s'impegnano a migliorarsi ulteriormente investendo tempo e/o mezzi finanziari.

² Esse/i possono essere obbligate/i, nel quadro dei cambiamenti che subentrano nell'azienda e all'interno dei settori di lavoro, ad adottare provvedimenti atti al loro sviluppo.

Valutazione del personale

110

¹ La prestazione, il comportamento e le misure di sviluppo vengono discussi e fissati per iscritto durante colloqui di valutazione annui che intercorrono, secondo un procedimento standardizzato, fra la collaboratrice o il collaboratore e il suo superiore.

² Le singole caratteristiche relative alle prestazioni e al comportamento sono valutate, sulla base di una scala, mediante la valutazione delle competenze e degli obiettivi. Il periodo di valutazione è costituito dall'anno civile.

³ Per le funzioni dei livelli di esigenze da A a J, la pattuizione di obiettivi è facoltativa.

⁴ La valutazione delle competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi costituisce la base del giudizio complessivo.

⁵ Le caratteristiche proprie della valutazione del personale vengono adeguate, nel quadro della partecipazione aziendale, alle esigenze specificamente settoriali o alle mutate condizioni.

⁶ Le parti contraenti possono pattuire disposizioni deroganti per determinate categorie di personale nell'ambito di un'intesa a parte.

⁷ I risultati emersi dalla valutazione del personale sono analizzati annualmente, nell'ambito della partecipazione aziendale, desumendone le eventuali misure da adottare.

111

¹ Si rinuncia a valutare professionalmente quelle collaboratrici e quei collaboratori che, conformemente alla cifra 161, si trovano nel Nuovo orientamento professionale. Lo sviluppo del personale è parte integrante del piano d'azione ai sensi della cifra 163.

Valutazione del personale in caso di nuovo orientamento professionale

² Se le collaboratrici e i collaboratori hanno lavorato ancora per almeno sei mesi nel posto che era stato loro attribuito durante un periodo di valutazione, prima di accedere al Nuovo orientamento professionale dev'essere eseguita una nuova valutazione del personale. Essa non ha effetto sul salario.

112

¹ Per le collaboratrici e i collaboratori in reintegrazione professionale in virtù della cifra 148 si pattuisce, nel piano di reintegrazione conforme alla cifra 149, se la valutazione del personale debba essere effettuata e, in caso affermativo, in quale forma. Lo sviluppo del personale è una componente essenziale del piano di reintegrazione.

Valutazione del personale in caso di reintegrazione professionale

² Se le collaboratrici e i collaboratori hanno lavorato ancora almeno sei mesi nella funzione iniziale durante un periodo di valutazione, dev'essere eseguita una nuova valutazione del personale. Essa non ha effetto sul salario.

113

L'impostazione dello sviluppo del personale è una componente della partecipazione aziendale.

Partecipazione

F. Protezione della salute e prestazioni sociali.

I. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute.

114

Doveri delle FFS

In tutti i settori le FFS adottano i provvedimenti necessari per salvaguardare la salute delle collaboratrici e dei collaboratori come pure per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Inoltre, nell'ambito del loro operato a favore della sicurezza, le FFS promuovono la prevenzione degli infortuni durante il tempo libero e, nell'ambito del management della salute in azienda, attuano misure volte a promuovere la salute e la prevenzione.

115

Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori

¹ Le collaboratrici e i collaboratori applicano le misure menzionate alla cifra 114. Nell'ambito del loro campo di attività, le collaboratrici e i collaboratori cooperano attivamente nelle questioni di sicurezza sul lavoro, protezione della salute e management della salute in azienda.

² Le collaboratrici e i collaboratori dimostrano di essere responsabili delle proprie azioni tenendo un comportamento prudente anche durante il tempo libero.

³ Le collaboratrici e i collaboratori si presentano al lavoro in uno stato tale da poter sbrigare i propri compiti in modo inappuntabile e sicuro.

⁴ La collaboratrice o il collaboratore è tenuta/o a dimostrare di non essere sotto l'influsso di alcol o droghe e a sottoporsi a tale scopo a eventuali visite di controllo.

116

Partecipazione

In materia di sicurezza sul lavoro, protezione della salute e management della salute in azienda, le FFS, le loro collaboratrici e i loro collaboratori operano insieme nel quadro della partecipazione aziendale.

II. Modelli di pensionamento e modello di durata della vita attiva.

117

Le parti contraenti possono stipulare norme concernenti modelli di tempo di lavoro e di pensionamento flessibile, con particolare riguardo per i modelli di prepensionamento per determinate categorie professionali e le possibilità individuali di risparmio di elementi di tempo e denaro che possono essere successivamente fruiti sotto forma di tempo e il prolungamento dell'attività lucrativa oltre l'età ordinaria di pensionamento a un grado di occupazione ridotto.

Principio

118

¹ Il modello di prepensionamento viene attuato nell'ambito di una fondazione.

² Il modello di prepensionamento è alimentato da un lato con i contributi delle FFS e delle collaboratrici e dei collaboratori delle categorie professionali interessate e, dall'altro, con il reddito sul patrimonio della fondazione. Il contributo delle collaboratrici e dei collaboratori ammonta al massimo all'1% del salario di riferimento.

³ Il «modello di prepensionamento per categorie professionali che svolgono lavori particolarmente usuranti e con un salario basso» e il modello «finanziamento della pensione transitoria» si escludono a vicenda.

⁴ Le parti contraenti disciplinano il campo d'applicazione e i dettagli in un accordo particolare.

Modello di prepensionamento per categorie professionali che svolgono lavori particolarmente usuranti e con un salario basso

119

¹ Il modello «finanziamento della pensione transitoria» sostiene determinate categorie di collaboratrici e collaboratori mediante il finanziamento parziale della pensione transitoria. Il modello «finanziamento della pensione transitoria» e il «modello di prepensionamento per categorie professionali che svolgono lavori

Modello di prepensionamento con finanziamento della pensione transitoria

particolarmente usuranti e con un salario basso» si escludono a vicenda.

² Le parti contraenti disciplinano il campo d'applicazione e i dettagli in un accordo particolare.

120

Modello di durata della vita attiva

¹ Nel modello di durata della vita attiva, la collaboratrice o il collaboratore può risparmiare su base volontaria diversi elementi di tempo e denaro e utilizzarli successivamente per un congedo prolungato, una riduzione del tempo di lavoro individuale o un congedo di prepensionamento.

² Le ore risparmiate mantengono il loro valore orario. Gli averi in tempo risparmiati sono gestiti su conti di tempo individuali.

³ I dettagli sono disciplinati in un accordo.

121

Lavorare meno ma più a lungo

¹ Le FFS possono concordare con singole collaboratrici o singoli collaboratori un'occupazione a tempo determinato oltre l'ordinario limite di età ai sensi della LAVS (nell'ambito dei modelli di pensionamento).

² I dettagli sono disciplinati in un accordo.

III. Diritti e doveri nei casi di malattia e infortunio.

122

Principio

Se lo stato di salute di una collaboratrice o di un collaboratore si ripercuote sulla capacità lavorativa, sull'idoneità, sulla possibilità di essere impiegata/o oppure sulla sicurezza, le FFS possono esigere che la situazione a tale riguardo sia chiarita dal loro medico di fiducia.

123

¹ Gli accertamenti del medico di fiducia costituiscono la base per l'applicazione delle disposizioni di diritto del lavoro.

Capacità di lavoro compromessa

² Se il medico di fiducia giudica la capacità lavorativa diversamente dai medici curanti, per le FFS è determinante il giudizio del medico di fiducia.

124

Con la gestione delle presenze e il Case Management aziendale, le FFS tutelano gli interessi delle collaboratrici, dei collaboratori e dell'azienda riducendo al minimo gli effetti negativi di uno stato di salute compromesso.

Gestione delle presenze e Case Management aziendale

125

¹ La persona interessata è tenuta, nei confronti del medico di fiducia, a fornire tutte le indicazioni necessarie in modo completo e veritiero.

Doveri delle collaboratrici e dei collaboratori

² Nei casi in cui lo svolgimento di attività rilevanti per la sicurezza lo renda opportuno, possono essere ordinate visite periodiche da parte del medico di fiducia. L'interessata/o viene informata/o del risultato.

³ La collaboratrice o il collaboratore è tenuta/o a cooperare attivamente nel quadro del processo di gestione delle presenze e del Case Management aziendale e deve fare tutto ciò che favorisce la guarigione e la ripresa del lavoro, evitando tutto quanto possa mettere in forse o ritardare questo processo.

⁴ In caso di stato di salute compromesso, la persona interessata è tenuta a:

- a. fornire tempestivamente al servizio competente le necessarie informazioni;

- b. presentare i certificati medici richiesti o autorizzare il medico di fiducia a chiedere le necessarie informazioni ai medici curanti o che hanno eseguito un trattamento preliminare e/o agli enti delle assicurazioni sociali (esenzione dal segreto professionale);
- c. seguire le istruzioni del medico di fiducia e/o degli enti delle assicurazioni sociali e sottoporsi ai controlli da loro ordinati;
- d. far valere, con l'assistenza di Human Resources, il diritto a possibili prestazioni sociali.

126

Cessione di richieste di risarcimento dei danni nei confronti di terzi

¹ Se per le conseguenze di uno stato di salute compromesso anche soggetti terzi o responsabili devono fornire prestazioni, la collaboratrice o il collaboratore è obbligata/o a cedere alle FFS il proprio credito nei confronti di soggetti terzi e responsabili nel quadro della continuazione della retribuzione.

² Per evitare di ridurre o addirittura ostacolare i diritti delle FFS, si possono stipulare accordi con terzi, responsabili o assicurazioni nel quadro della continuazione della retribuzione solo previa intesa con le FFS. Qualora dovessero essere conclusi accordi senza alcuna intesa preventiva, le FFS si riservano il diritto di esercitare l'azione di regresso nei confronti della collaboratrice o del collaboratore.

127

Provvedimenti in caso di violazione dei doveri

In caso di violazione colposa dei doveri secondo la cifra 125, la retribuzione può essere ridotta o rifiutata, oppure il rapporto di lavoro può essere cambiato secondo la cifra 46 o sciolto secondo le cifre 151 o 173.

IV. Prestazioni in caso di malattia o infortunio.

128

Diritto alla continuazione della retribuzione, termine e ammontare

¹ In caso d'impedimento al lavoro per motivi di salute sussiste per due anni il diritto di ricevere la retribuzione, al massimo però fino alla scadenza del rapporto di lavoro.

² Un impedimento al lavoro sussiste in tutti i casi di limitazione della prestazione lavorativa per motivi di salute.

³ Durante il primo anno d'impedimento al lavoro viene versato il salario intero; a partire dal secondo anno, invece, il 90%. Per le collaboratrici e i collaboratori nel Nuovo orientamento professionale, la riduzione del salario si misura esclusivamente in conformità con la cifra 5 appendice 8.

⁴ L'indennità regionale e gli assegni familiari sono versati senza cambiamenti.

⁵ Una volta aperto il diritto alla retribuzione, le indennità pagate individualmente e soggette all'obbligo di contribuzione AVS sono tenute in considerazione come segue, a partire dal primo giorno di assenza per motivi di salute: le indennità pagate negli ultimi dodici mesi prima dell'inizio del diritto alla retribuzione vengono divise per 365 e calcolate nel salario fino alla fine del diritto alla retribuzione come forfait giornalieri individualizzati.

⁶ In caso d'infortunio professionale o di malattia professionale è concesso il salario intero anche nel secondo anno d'impedimento al lavoro.

⁷ L'inizio del diritto alla retribuzione dev'essere comunicato con il piano di reintegrazione secondo la cifra 149.

129

Protezione dal licenziamento

Allo scadere del trimestre di prova, le FFS possono sciogliere il rapporto di lavoro per motivi di salute, al più presto per la fine del diritto alla retribuzione.

130

Prolungamento del diritto alla retribuzione

¹ Se la collaboratrice o il collaboratore per un certo periodo ha riacquisitato la completa capacità lavorativa nella funzione svolta fino a quel momento e subisce, per lo stesso motivo, un nuovo impedimento al lavoro, il diritto alla retribuzione viene debitamente prolungato.

² Se alla scadenza del diritto alla retribuzione si constata che la completa capacità lavorativa nella funzione svolta fino a quel momento sarà riacquisitata in un prossimo futuro, il diritto alla retribuzione viene debitamente prolungato.

³ Se una collaboratrice o un collaboratore per motivi di salute non è più in grado di svolgere la funzione precedente e alla scadenza del diritto alla retribuzione una reintegrazione professionale nell'azienda è possibile o prevedibile, il diritto alla retribuzione sarà prolungato fino all'inizio della nuova attività.

⁴ Il prolungamento della durata del diritto secondo i capoversi 2 e 3 si estende, per principio, a un massimo di sei mesi.

131

Nuovo diritto alla retribuzione

¹ Se la collaboratrice o il collaboratore ha riacquisitato una completa capacità lavorativa per meno di sei mesi nella funzione svolta fino a quel momento e subisce, per un altro motivo, un nuovo impedimento al lavoro, comincia un nuovo diritto alla retribuzione.

² Se la collaboratrice o il collaboratore ha riacquisitato una completa capacità lavorativa per più di sei mesi nella funzione svolta fino a quel momento e subisce, per lo stesso o per un altro motivo, un nuovo impedimento al lavoro, comincia un nuovo diritto alla retribuzione.

³ Se la collaboratrice o il collaboratore ha riacquisitato una completa capacità lavorativa per più di sei mesi dopo l'adeguamento del rapporto di lavoro secondo la cifra 134 nella funzione che

è stata adeguata e subisce, per lo stesso motivo, un nuovo impedimento al lavoro, comincia un nuovo diritto alla retribuzione.

⁴ Se, dopo l'adeguamento del rapporto di lavoro secondo la cifra 134, la collaboratrice o il collaboratore subisce, per un altro motivo, un nuovo impedimento al lavoro, comincia un nuovo diritto alla retribuzione.

132

¹ Le indennità giornaliere e le prestazioni in forma di rendita di assicurazioni sociali nazionali ed estere (senza le prestazioni della Cassa pensioni) vengono computate sulle prestazioni alle quali si ha diritto nella misura in cui non le oltrepassino.

² Se a causa di malattia o infortunio viene versata una rendita dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, dell'assicurazione invalidità o dell'assicurazione militare, le FFS hanno il diritto di chiedere all'assicuratore la restituzione del salario compresa l'indennità regionale che esse hanno fornito nonostante lo stato di salute compromesso, fino a concorrenza dell'importo corrispondente della rendita da versare per quel periodo.

³ La prestazione in forma di rendita non viene computata se la sua causa è già stata tenuta in considerazione nell'adattamento effettuato del rapporto di lavoro e nella corrispondente determinazione del salario. Non viene computata neppure se ha già avuto per effetto una riduzione della prestazione della Cassa pensioni.

Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali

133

¹ Se la Suva, in base all'articolo 37 o 39 LAINF, riduce l'indennità giornaliera o le prestazioni in forma di rendita, il diritto alla retribuzione viene ridotto nella stessa proporzione. La stessa cosa vale nel caso di riduzioni delle prestazioni dell'assicurazione militare basate sull'articolo 65 LAM.

Riduzione o rifiuto del diritto di continuare a ricevere la retribuzione

² Il diritto viene decurtato delle deduzioni alle quali le assicurazioni sociali procedono in caso di soggiorno in un istituto di cura.

³ Durante il primo anno d'impedimento al lavoro, il diritto viene ridotto dell'importo dei contributi che, in seguito alle prestazioni di un'assicurazione sociale, non devono essere versati a AVS/AI/IPG/AD, alla Suva e a una cassa cantonale di compensazione familiare con obbligo del dipendente di pagare i contributi.

⁴ In caso d'infortunio professionale o malattia professionale ai sensi della LAINF, il diritto si riduce anche nel secondo anno d'impedimento al lavoro nella parte dei contributi non dovuti all'AVS/AI/IPG/AD e alla Suva, nonché a una cassa cantonale di compensazione familiare con obbligo contributivo per i dipendenti a seguito di prestazioni di un'assicurazione sociale.

134

Adeguamento del rapporto di lavoro

¹ Se una collaboratrice o un collaboratore per motivi di salute non è più in grado di esercitare la sua funzione iniziale e può essere reintegrata/o al servizio delle FFS al più tardi alla scadenza del diritto alla retribuzione, il rapporto di lavoro verrà adeguato all'inizio della nuova attività.

² Se il salario risulta più basso a causa dell'adeguamento del rapporto di lavoro, la differenza rispetto al precedente salario verrà pagata in rate mensili per la durata restante del diritto alla retribuzione.

³ Se la collaboratrice o il collaboratore il cui rapporto di lavoro è stato adeguato secondo il capoverso 1 da meno di sei mesi accusa un nuovo impedimento al lavoro per il medesimo motivo, la continuazione della retribuzione per la durata restante del diritto si riferirà al nuovo salario. La differenza di cui al capoverso 2 continuerà a essere pagata.

135

¹ Se la reintegrazione professionale in seno alle FFS o a FFS Cargo non è possibile o non è prevedibile entro la scadenza del diritto alla retribuzione, le FFS sciolgono il rapporto di lavoro per motivi di salute.

Scioglimento del rapporto di lavoro

² Il termine di disdetta viene ridotto fino alla fine del diritto alla retribuzione, garantendo in ogni caso un termine di disdetta minimo di un mese. Durante il termine di disdetta il salario è comunque dovuto.

³ Se la collaboratrice o il collaboratore, a meno di sei mesi dall'adeguamento del rapporto di lavoro secondo la cifra 134, accusa un impedimento al lavoro per il medesimo motivo e si constata che la completa capacità lavorativa per l'attività che è stata adeguata non potrà essere recuperata nel tempo massimo di sei mesi dal momento dell'adeguamento del rapporto di lavoro, le FFS sciolgono il rapporto di lavoro per motivi di salute. Durante il termine di disdetta il salario sarà interamente versato.

V. Assicurazione contro gli infortuni, previdenza professionale e prestazioni in caso di morte.

136

¹ Le collaboratrici e i collaboratori sono obbligatoriamente assicurati alla Suva contro gli infortuni professionali e, nel caso di un grado d'occupazione sufficiente, anche contro gli infortuni non professionali. Fa stato la LAINF.

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

² I premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali sono interamente a carico delle collaboratrici e dei collaboratori.

137

¹ Le collaboratrici e i collaboratori sono assicurati alla CP FFS contro le conseguenze economiche di invalidità, vecchiaia e morte. Fa stato il relativo regolamento di previdenza.

Previdenza professionale

² Le collaboratrici e i collaboratori possono approfittare pienamente o parzialmente del pensionamento anticipato in forza delle norme contemplate nel regolamento di previdenza della CP FFS.

138

Morte a seguito di infortunio professionale o di malattia professionale

¹ In caso di morte a seguito di un infortunio professionale o di una malattia professionale secondo la LAINF, le FFS versano un contributo di CHF 2500.- alle spese funerarie.

² Esse versano inoltre le seguenti prestazioni, qualora l'infortunio professionale o la malattia professionale secondo la LAINF sia dovuto/a a un'attività svolta alle FFS:

- a. CHF 50 000.- alla/al coniuge superstite o, in caso di unione domestica registrata, alla/al partner superstite;
- b. CHF 50 000.- alla/al convivente superstite, se questa/o ha vissuto almeno gli ultimi cinque anni con la persona deceduta nella stessa economia domestica o aveva concluso con lei/lui un contratto di convivenza;
- c. CHF 10 000.- a ogni figlio proprio o in affidamento superstite per il quale al momento del decesso sussisteva il diritto agli assegni familiari.

³ Se la persona si è data intenzionalmente la morte, non sussiste alcun diritto alle prestazioni elencate.

139

Godimento ulteriore (prestazioni in caso di morte)

¹ Alla morte di una collaboratrice o di un collaboratore, i superstiti beneficiano di $\frac{1}{6}$ dell'ultima retribuzione annuale.

² Alla morte di una collaboratrice o di un collaboratore, il godimento ulteriore del salario è versato ai superstiti. Sono considerati superstiti:

- a. la/il coniuge o la/il partner in caso di unione domestica registrata;
- b. i figli minorenni e quelli bisognosi di assistenza;
- c. la/il convivente, se questa/o ha vissuto almeno gli ultimi cinque anni con la persona deceduta nella stessa economia

domestica o aveva concluso con lui/lei un contratto di convivenza;

d. altre persone nei cui confronti la defunta o il defunto adempiva un obbligo di assistenza.

³ Le persone citate al capoverso 2, lettere a e b hanno reciprocamente diritto nella stessa misura e precedono quelle menzionate al capoverso 2, lettere c e d.

⁴ Le persone secondo il capoverso 2, lettere c e d hanno diritto tra di loro in ragione della medesima parte.

VI. Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità.

140

¹ Le FFS stabiliscono le condizioni di lavoro in modo che non vengano pregiudicate la salute della collaboratrice incinta o allattante e quella del bambino.

Protezione della salute

² Le FFS affidano alle collaboratrici incinte o allattanti un lavoro sostitutivo ragionevole se determinati lavori sono ad esse proibiti dal medico per motivi di salute o sono fatti dipendere da particolari condizioni.

³ Se non può essere assegnato alcun lavoro sostitutivo adeguato, la collaboratrice che ha presentato un certificato medico ha diritto al 100% del suo salario.

141

¹ Le collaboratrici incinte o allattanti possono lavorare solo con il loro consenso e in nessun caso oltre la durata normale del lavoro giornaliero.

Occupazione

² Alle madri allattanti dev'essere concesso il tempo necessario all'allattamento. Il tempo di lavoro pagato computato a tale riguardo è disciplinato dalla legge sul lavoro.

³ A partire dall'ottava settimana che precede la data prevista per il parto, le collaboratrici incinte non possono essere occupate fra le ore 20.00 e le ore 6.00.

⁴ Non è lecito far lavorare le puerpere durante le otto settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla 16^a settimana, ciò è possibile solo con il loro consenso.

⁵ Per le collaboratrici incinte o allattanti si applica per analogia l'Ordinanza sulla protezione della maternità.

142

Assenze

¹ Le collaboratrici incinte possono, previa semplice comunicazione, non recarsi al lavoro o lasciarlo.

² Fino a tre giorni, queste assenze sono considerate brevi assenze e vengono pagate.

³ Per le assenze pagate di più di tre giorni, le FFS possono richiedere un certificato medico.

143

Lavoro sostitutivo per le collaboratrici impiegate nel servizio notturno

¹ Alle collaboratrici incinte che normalmente lavorano tra le ore 20.00 e le ore 6.00 le FFS offrono, nella misura del possibile, un lavoro adeguato da svolgere tra le ore 6.00 e le ore 20.00. Questo impegno vale anche per il periodo fra l'8^a e la 16^a settimana dopo il parto.

² La collaboratrice alla quale non possa essere offerto nessun lavoro adeguato fra le ore 6.00 e le ore 20.00 ha diritto al 100% del salario.

144

Congedo di maternità

L'appendice 6 disciplina il congedo di maternità.

VII. Prestazioni in caso d'impedimento al lavoro per servizio obbligatorio svizzero.

145

Principio

¹ In caso d'impedimento al lavoro per il fatto di essere stati reclutati, e in caso di servizio obbligatorio svizzero, sussistono i diritti seguenti:

- a. durante i giorni di arruolamento (giorni di leva), la scuola reclute, il servizio civile e la protezione civile, nella misura in cui questi siano equiparati alla scuola reclute (art. 9 cpv. 3 LIPG o art. 9 cpv. 4 LIPG), all'80% del salario. Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il suo diritto al salario ammonta al 100%;
- b. durante il periodo della scuola reclute i militari in ferma continuata ricevono l'80% del salario. In seguito il diritto al salario per il rimanente servizio obbligatorio svizzero ammonta al 100%. Per i servizi di avanzamento si applica la lettera c. Se durante la scuola reclute sussiste un diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il diritto al salario ammonta al 100% anche durante questo periodo;
- c. durante i servizi di avanzamento (art. 10 LIPG), all'80% del salario. Se in questo periodo l'interessata/o ha diritto all'assegno per i figli secondo l'articolo 6 LIPG, il suo diritto al salario ammonta al 100%;
- d. durante i rimanenti servizi obbligatori svizzeri, al 100% del salario.

² In più vengono versati l'indennità regionale e gli assegni familiari della stessa entità di quelli pagati prima dell'impedimento al lavoro.

³ Il diritto alle retribuzioni secondo i capoversi 1 e 2 è subordinato alla presentazione del questionario IPG.

⁴ Rimangono riservate le cifre 146 e 147.

146

Casi particolari

¹ L'IPG spetta alla collaboratrice o al collaboratore nella misura in cui ecceda il diritto secondo la cifra 145 (compresa la quota della 13^a mensilità), essa spetta alla collaboratrice o al collaboratore.

² In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di tre mesi al massimo, il diritto si limita all'IPG.

³ In caso di malattia o di infortunio durante un servizio obbligatorio svizzero, il diritto a beneficiare ancora del salario è conforme a quanto contemplato nelle cifre da 128 a 135.

⁴ Se una pena detentiva dev'essere scontata fuori dal servizio obbligatorio svizzero, non vi è diritto al salario.

147

Protezione civile volontaria

La protezione civile volontaria è disciplinata dall'appendice 6.

VIII. Collaboratrici e collaboratori in reintegrazione professionale.

148

Reintegrazione professionale

¹ Le FFS offrono la possibilità di beneficiare di una reintegrazione professionale allo scopo di reinserire le collaboratrici e i collaboratori interessati nella funzione iniziale o in un'altra attività all'interno o all'esterno delle FFS.

² La reintegrazione professionale inizia in tutti i casi di limitazione della prestazione lavorativa per motivi di salute.

³ La reintegrazione professionale si conclude:

- a. quando la funzione svolta fino a quel momento è stata esercitata senza limitazione per oltre sei mesi;
- b. con l'adeguamento del rapporto di lavoro;
- c. con la conclusione del rapporto di lavoro.

⁴ Una collaboratrice o un collaboratore che per motivi di salute non è più in grado di esercitare la sua funzione iniziale è immediatamente informata/o per iscritto in merito alla perdita del posto.

149

¹ Al più tardi tre mesi dopo l'inizio della reintegrazione professionale, con la collaboratrice o il collaboratore viene concordato un piano di reintegrazione che dev'essere continuamente adattato in funzione dell'evolversi della situazione.

Piano di reintegrazione

² Nel piano menzionato sono fissati i provvedimenti di reintegrazione. Il piano di reintegrazione tiene conto delle capacità, dell'età, delle condizioni personali e dello stato di salute della collaboratrice o del collaboratore.

150

¹ I seguenti fatti comportano, in modo particolare, la cessazione del rapporto di lavoro con le FFS:

- a. l'inizio di un tirocinio al di fuori delle FFS;
- b. l'inizio di un'attività dipendente o indipendente espletata fuori dalle FFS;
- c. la disdetta del rapporto di lavoro per motivi di salute;
- d. il pensionamento;
- e. il licenziamento per propria colpa, in conformità con la cifra 151;
- f. la presenza di altri motivi di rescissione, secondo la normativa contemplata nel CCL.

Cessazione del rapporto di lavoro

² Alla conclusione consensuale del rapporto di lavoro, le FFS possono accordare alla collaboratrice o al collaboratore le seguenti prestazioni, purché non si ricorra a tal fine alle assicurazioni sociali:

- a. sostegno alla formazione continua;
- b. misure di qualificazione;
- c. pagamento di conguaglio del salario a sostegno di formazioni esterne;

- d. conguagli salariali limitati nel tempo, se la nuova attività comporta un reddito minore;
- e. aiuti iniziali qualora venga intrapresa una nuova attività;
- f. sostegno finanziario in caso di pensionamento anticipato;
- g. altre prestazioni volontarie.

151

Licenziamento per propria colpa

¹ Le FFS sciolgono il rapporto di lavoro con l'interessata/o in base alla cifra 173 se questa/o

- a. non sostiene attivamente il processo di Case Management aziendale;
- b. disattende ripetutamente il piano di reintegrazione concordato;
- c. declina un'offerta d'impiego all'interno o all'esterno delle FFS che sarebbe ragionevole in base al piano di reintegrazione secondo la cifra 149.

² La cessazione del rapporto di lavoro secondo il capoverso 1, lettere a e b dev'essere preceduta da una minaccia di licenziamento.

152

Diritto a un'indennità di partenza

¹ Se le FFS sciolgono il rapporto di lavoro per motivi di salute, la collaboratrice o il collaboratore ha il diritto di ricevere, nei seguenti casi, un'indennità unica di partenza:

- a. se in base alla formazione di cui dispone o tenendo conto della salute compromessa ha poche opportunità di trovare una nuova attività, o
- b. se ha già compiuto 40 anni d'età, o
- c. se ha lavorato 15 anni o più alle FFS.

² Non sussiste alcun diritto di beneficiare dell'indennità se lo scioglimento del rapporto di lavoro è connesso con un diritto a prestazioni periodiche versate dalla CP FFS.

³ Se al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro non è ancora chiaro se sussista un diritto a prestazioni periodiche della CP FFS a causa della decisione in sospenso di un'assicu-

razione sociale, le FFS rinunciano alla richiesta di restituzione dell'indennità di partenza eventualmente pagata in eccesso.

153

¹ L'indennità corrisponde:

Entità

Numero di anni di lavoro completati presso le FFS	Indennità lorda in numero di salari mensili (salario mensile = ½ del salario annuo lordo)
1-5	2
6-15	9
16 e più	12

² Sono computabili gli anni d'impiego trascorsi in una società affiliata in cui le FFS o FFS Cargo detengono almeno il 50% delle partecipazioni.

³ Gli anni d'impiego di un precedente rapporto di lavoro non sono presi in considerazione se l'interruzione è durata più di dieci anni.

⁴ Il periodo di tirocinio non è preso in considerazione.

IX. Altre istituzioni.

154

¹ Le FFS garantiscono l'accesso a una consulenza sociale professionale.

Consulenza sociale e Fondo per il personale FFS

² La fondazione «Fondo per il personale FFS» è uno strumento complementare nella sfera sociale dell'azienda.

155

¹ Le collaboratrici e i collaboratori possono essere obbligati a portare il vestiario professionale.

Vestiario professionale

² Questo viene fornito gratuitamente e non fa parte della retribuzione.

³ Maggiori particolari vengono definiti nel quadro della partecipazione aziendale.

156

Ristorazione del personale

¹ Le FFS promuovono e sostengono istituzioni che forniscono ristorazione al personale. Nel farlo, tengono in considerazione le esigenze aziendali.

² Maggiori particolari vengono definiti nel quadro della partecipazione aziendale.

157

Posteggi per il personale

¹ Nella misura del possibile, le FFS mettono a disposizione parcheggi per il personale.

² Maggiori particolari vengono definiti nel quadro della partecipazione aziendale.

158

Canone di locazione per l'alloggio assegnato

Nel calcolo del canone di locazione per l'alloggio assegnato (secondo la cifra 25 capoverso 2), le FFS tengono conto dei vantaggi e degli svantaggi legati al suo uso.

159

Costruzione di alloggi per il personale

Le FFS sostengono l'edilizia abitativa sociale.

X. Disposizioni transitorie relative al capitolo protezione della salute e prestazioni sociali.

160

Disposizioni transitorie

Le prestazioni di assistenza nel caso d'infortunio professionale, corrisposte prima dell'entrata in vigore del CCL 2001, continueranno a essere versate.

G. Nuovo orientamento professionale per le collaboratrici e i collaboratori che perdono il posto di lavoro a causa di progetti di riorganizzazione e di razionalizzazione.

161

¹ Alle collaboratrici e ai collaboratori che al momento della soppressione del posto hanno meno di 58 anni e sono impiegati presso le FFS da almeno quattro anni e che perdono il posto di lavoro a causa di un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione e non pervengono subito a una soluzione adeguata, le FFS offrono la possibilità di beneficiare di un nuovo orientamento professionale.

Nuovo orientamento professionale

² Queste persone vengono ammesse all'unità organizzativa Nuovo orientamento professionale, istituita a tale scopo.

³ In caso di scorporo di settori accessori si applica la cifra 167.

162

Obiettivo di questa misura è che mediamente entro un anno, al più tardi entro due anni, le interessate e gli interessati possano assumere un impiego (a tempo determinato o indeterminato) alle FFS o intraprendere una nuova attività altrove.

Obiettivo

163

¹ Con la collaboratrice o il collaboratore viene elaborato un piano d'azione. Esso è un accordo tra la collaboratrice o il collaboratore e le FFS in merito al processo di nuovo orientamento professionale.

Piano d'azione

² I criteri ai sensi dell'appendice 8 sono determinanti per individuare le offerte future di posti che possono essere ritenute adeguati.

Uscita dal Nuovo orientamento professionale

164

¹ Soprattutto i fatti seguenti comportano l'uscita dal Nuovo orientamento professionale:

- a. l'inizio di una nuova attività alle FFS secondo la cifra 162;
- b. l'inizio di un tirocinio all'interno o all'esterno delle FFS;
- c. la fine del rapporto di lavoro con l'inizio di un'attività, dipendente o indipendente, all'esterno delle FFS;
- d. lo scioglimento del rapporto di lavoro per colpa della collaboratrice o del collaboratore (cifra 165);
- e. la fine del rapporto di lavoro per altri motivi previsti nel CCL.

² Le modalità di uscita e le prestazioni delle FFS (appendice 8) vengono fissate in un accordo.

Licenziamento per propria colpa

165

Qualora dovesse sussistere un motivo oggettivo di licenziamento secondo la cifra 173, le FFS sciolgono il rapporto di lavoro con l'interessata/o in particolare se questa/o:

- a. rifiuta il passaggio al Nuovo orientamento professionale;
- b. non sostiene attivamente il processo di nuovo orientamento professionale o non è in grado di dimostrare lo svolgimento di attività in tal senso;
- c. disattende ripetutamente il piano d'azione concordato;
- d. rifiuta l'offerta di un posto adeguato secondo i criteri di adeguatezza di cui all'appendice 8 o un impiego temporaneo adeguato all'interno o all'esterno dell'azienda;
- e. non dà seguito ai provvedimenti concordati o disposti per migliorare la competitività sul mercato del lavoro e l'idoneità al collocamento.

Appendice

166

I particolari sono regolati dall'appendice 8.

Scorporo di settori accessori

167

¹ Qualora settori accessori vengano scorporati, diventando così giuridicamente autonomi, le FFS offrono alle collaboratrici e ai collaboratori colpiti da questo provvedimento un posto adeguato.

² Se la collaboratrice o il collaboratore si rifiuta di occupare il posto adeguato offerto nel settore accessorio scorporato, le FFS possono disdire il rapporto di lavoro in base alla cifra 173 lettera e.

³ Per le collaboratrici e i collaboratori che non vengono ripresi dal settore accessorio scorporato si applica per analogia quanto detto alle cifre da 161 a 166.

H. Cessazione del rapporto di lavoro.

168

Lo scioglimento di comune accordo del contratto necessita della forma scritta.

Scioglimento di comune accordo

169

Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. al raggiungimento del limite di età ordinario ai sensi della LAVS;
- b. alla scadenza prevista, se è stato stipulato a tempo determinato;
- c. in caso di morte.

Cessazione senza disdetta¹

² Le FFS possono concordare con singole collaboratrici o singoli collaboratori un'occupazione a tempo determinato oltre il limite di età ordinario ai sensi della LAVS.

³ Se c'è una differenza tra l'età di pensionamento AVS prevista dalla legge e l'età di pensionamento prevista dal regolamento di previdenza della cassa pensioni, c'è il diritto di continuare il rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età di pensionamento secondo il regolamento di previdenza.

¹ Cpv. 3 è stato modificato a partire dal 1° agosto 2021.

170

Ciascuna delle parti contraenti può disdire regolarmente il rapporto di lavoro che è stato stipulato a tempo indeterminato.

Disdetta regolare

² La collaboratrice o il collaboratore deve disdire il rapporto di lavoro per iscritto.

³ La disdetta da parte delle FFS è data sotto forma di decisione con indicazione del motivo.

⁴ Se le FFS danno la disdetta dopo la scadenza del periodo di prova, la disdetta regolare dev'essere preceduta dalla minaccia di licenziamento nella misura in cui tale provvedimento serva per ottenere un miglioramento della prestazione o del comportamento.

171

Minaccia di licenziamento

¹ La minaccia di licenziamento è una comunicazione senza carattere di decisione.

² La minaccia di licenziamento viene emessa dal servizio cui compete lo scioglimento del rapporto di lavoro.

³ La minaccia di licenziamento si estingue dopo un anno. È riservato il capoverso 4.

⁴ In caso di assenze superiori ai due mesi, la minaccia di licenziamento può essere prolungata per la durata dell'assenza, al massimo però per sei mesi. Il prolungamento necessita della forma scritta.

⁵ Nella minaccia di licenziamento viene esplicitamente rammentata la possibilità di presentare opposizione.

172

Opposizione contro la minaccia di licenziamento

¹ La collaboratrice o il collaboratore può presentare entro dieci giorni un'opposizione scritta e motivata contro la minaccia di licenziamento al Settore centrale Diritto & compliance.

² La collaboratrice o il collaboratore ha il diritto di farsi rappresentare o assistere.

³ Il Settore centrale Diritto & compliance prende una decisione definitiva riguardo all'opposizione con una semplice procedura verbale. Esso comunica la decisione per iscritto, motivandola per sommi capi.

173

Motivi di licenziamento

¹ Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto regolarmente per motivi oggettivi sufficienti, tra cui in particolare:

- a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. mancanze riscontrate nelle prestazioni o nel comportamento;
- c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- d. motivi di salute;
- e. mancanza di disponibilità a svolgere un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f. il venir meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro;
- g. gravi cause economiche o d'esercizio laddove le FFS non siano in grado di offrire alla collaboratrice o al collaboratore un altro lavoro adeguato.

² Il motivo di licenziamento di cui al capoverso 1 lettera g trova applicazione esclusivamente nell'ambito della cifra 11 appendice 8.

174

Termini di disdetta

¹ Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto regolarmente con un termine di sette giorni.

² Dopo la scadenza del periodo di prova, o se questo è stato escluso, il rapporto di lavoro può essere disdetto solo per la fine di un mese, con i seguenti preavvisi minimi:

- a. tre mesi nei primi cinque anni d'impiego;
- b. quattro mesi dal sesto fino al decimo anno d'impiego compreso;
- c. sei mesi a partire dall'undicesimo anno d'impiego.

³ Le FFS possono concedere alla collaboratrice o al collaboratore un termine di disdetta ridotto, nel momento in cui viene espressa la disdetta, se nessun interesse essenziale vi si oppone.

⁴ Se le FFS annunciano la disdetta alla collaboratrice o al collaboratore il termine di disdetta decorre solo a partire dal primo giorno lavorativo successivo alle vacanze o al congedo.

Proroga del termine di disdetta

175

¹ Se la disdetta avviene prima che inizi il periodo di attesa conforme all'articolo 336c capoverso 1 CO, ma al momento dell'inizio del periodo di attesa il termine di disdetta non è ancora trascorso, il decorso del termine di disdetta è interrotto e proseguito solo allo scadere del periodo d'attesa in virtù dell'articolo 336c capoverso 1 CO.

² Se la cessazione del rapporto di lavoro è legata a una scadenza ben precisa, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, e se essa non concorda con la fine del termine di disdetta prorogato, il termine in questione viene prolungato sino alla successiva scadenza finale.

Disdetta senza preavviso

176

¹ In presenza di un motivo grave ciascuna delle parti contraenti può disdire senza preavviso il rapporto di lavoro, indipendentemente dal fatto che questo sia a tempo determinato o indeterminato.

² È considerato motivo grave ogni circostanza che non permetta di esigere in buona fede dalla parte che dà la disdetta che questa abbia a continuare nel rapporto di lavoro.

³ La parte che recede dal rapporto di lavoro deve dare la disdetta per iscritto, con l'indicazione del motivo grave.

⁴ La disdetta da parte delle FFS è data sotto forma di una decisione.

177

¹ Se la collaboratrice o il collaboratore, senza un grave motivo, non si presenta al lavoro o lo abbandona senza osservare il preavviso di disdetta, le FFS hanno diritto a un'indennità corrispondente a $\frac{1}{4}$ del salario mensile.

Mancato inizio o abbandono del lavoro ingiustificati

² È riservato il risarcimento di altri danni.

178

¹ La collaboratrice o il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento alle FFS un certificato di lavoro che dia informazioni sul genere e sulla durata del rapporto di lavoro come pure sulle prestazioni e sul comportamento.

Certificato di lavoro

² Su particolare richiesta della collaboratrice o del collaboratore, il certificato di lavoro deve limitarsi a dare informazioni sul genere e sulla durata del rapporto di lavoro.

I. Protezione giuridica.

179

¹ Le modifiche del contratto di lavoro avvengono per principio di comune accordo tra la collaboratrice o il collaboratore e le FFS.

Modifiche del contratto

² Per le modifiche è richiesta la forma scritta.

180

¹ Se ci sono disaccordi relativi a una modifica del contratto o qualora esistano altre controversie concernenti il rapporto di lavoro, le FFS rilasciano una decisione nel merito della questione.

Procedura

² La procedura è regolata dalla PA.

³ Nell'ambito della parità tra donna e uomo, la collaboratrice o il collaboratore va resa/o attenta/o, nell'indicazione dei rimedi giuridici, in merito alle possibilità e alle modalità concernenti la procedura di conciliazione.

Disdetta impugnabile ai sensi dell'articolo 10 LPar

181

¹ È garantita la protezione contro i licenziamenti, giusta l'articolo 10 LPar.

² La collaboratrice o il collaboratore può contestare la disdetta entro 30 giorni mediante ricorso.

Istanza di ricorso

182

La collaboratrice o il collaboratore può inoltrare ricorso al Tribunale amministrativo federale, entro 30 giorni, contro una decisione con la quale non sia d'accordo. Rimangono riservate eventuali disposizioni di legge divergenti.

Indennità in caso di accoglimento del ricorso

183

¹ Qualora l'istanza di ricorso accolga il ricorso contro una decisione in merito alla disdetta del rapporto di lavoro da parte delle FFS,

- a. esse riconoscono alla ricorrente o al ricorrente un'indennità se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta regolare o motivi gravi per la disdetta senza preavviso oppure siano state violate disposizioni procedurali;
- b. dispongono la continuazione del versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta regolare o del contratto di lavoro a tempo determinato, se mancano motivi gravi nel caso di una disdetta senza preavviso;
- c. prorogano il rapporto di lavoro fino allo scadere del termine di disdetta regolare, se sono state violate disposizioni concernenti i termini di disdetta.

² L'indennità ai sensi del capoverso 1, lettera a viene stabilita dall'istanza di ricorso dopo aver valutato tutte le circostanze. L'indennità ammonta di regola almeno a sei salari mensili e al massimo a un salario annuo.

184

¹ Le FFS offrono alla collaboratrice o al collaboratore il lavoro fino a quel momento svolto o, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, nel caso in cui l'istanza di ricorso abbia accolto il ricorso contro una decisione in merito alla disdetta del rapporto di lavoro da parte delle FFS per uno dei motivi seguenti:

- a. la disdetta è stata pronunciata perché la collaboratrice o il collaboratore ha sporto in buona fede una denuncia ai sensi dell'articolo 22a capoverso 1 LPers o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a capoverso 4 LPers, oppure perché ha deposto come testimone;
- b. la disdetta è abusiva secondo l'articolo 336 CO;
- c. la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO;
- d. la disdetta è discriminante secondo l'articolo 3 o 4 LPar.

² Se il ricorso è accolto, l'autorità di ricorso, su domanda della collaboratrice o del collaboratore, gli accorda un'indennità corrispondente di regola almeno a sei salari mensili e al massimo a un salario annuo invece del mantenimento dell'impiego.

Reintegrazione dell'impiegato in caso di accoglimento del ricorso

185

Il procedimento di prima istanza e quello di ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale sono gratuiti, tranne in caso di dolo.

Spese procedurali

186

La caduta in prescrizione di pretese derivanti dal rapporto di lavoro è disciplinata dal CO e dalla LResp.

Prescrizione

Parte 3^a:

Partecipazione aziendale.

187

Obiettivi ¹ Le parti contraenti promuovono la partecipazione aziendale delle collaboratrici e dei collaboratori.

² La partecipazione contribuisce al raggiungimento dei seguenti obiettivi in riferimento ai temi della partecipazione:

- la promozione dell'identificazione delle collaboratrici e dei collaboratori con l'azienda tramite il coinvolgimento tempestivo nelle decisioni aziendali;
- la promozione del dialogo interno tra l'azienda e le collaboratrici o i collaboratori interessati sul posto;
- la promozione della motivazione delle collaboratrici e dei collaboratori tramite la possibilità di influire sull'ambito lavorativo.

³ La commissione del personale (CoPe) si adopera per il rispetto del CCL, in particolare per quanto riguarda i temi definiti della partecipazione.

188

Commissioni del personale ¹ La partecipazione è esercitata dalle CoPe elette.

² Le CoPe rappresentano tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori assoggettati al CCL.

³ Le CoPe operano a livello di Superficie, Divisione e Gruppo.

⁴ I membri delle CoPe occupano una posizione di fiducia particolare.

189

Forme di partecipazione ¹ Informazione:
s'intende il diritto della CoPe di essere informata in modo tempestivo e circostanziato.

² Codiscussione:

s'intende il diritto della CoPe di essere ascoltata e consultata prima che le FFS prendano una decisione. Qualora si discostino dalla proposta fatta dalla CoPe, le FFS devono motivare la loro decisione.

³ Codecisione:

s'intende il diritto della CoPe di partecipare pariteticamente al processo decisionale. La decisione viene presa consensualmente. In una situazione di stallo, può essere avviata la procedura di escalation partecipazione.

⁴ Autogestione:

s'intende il diritto della CoPe di svolgere il proprio compito in modo autonomo.

190

I contenuti della partecipazione, e le forme di partecipazione alle quali essi vengono assegnati, sono elencati nell'appendice 10.

Contenuti della partecipazione

191

¹ La collaborazione tra le FFS e la CoPe è basata sul principio della buona fede e sulla reciproca comprensione per gli interessi della controparte.

Collaborazione

² I superiori a tutti i livelli riconoscono l'importanza delle CoPe e ne sostengono i membri nello svolgimento dei compiti loro affidati.

³ Le FFS finanziano le CoPe.

⁴ In vista di una collaborazione mirata e trasparente, il coinvolgimento delle CoPe viene chiarito regolarmente.

192

Protezione dei membri delle CoPe

¹ I membri sono protetti contro qualsiasi svantaggio, soprattutto per quel che concerne la valutazione del personale, lo sviluppo del personale e la fissazione del salario.

² Non si può pronunciare alcun licenziamento contro un membro in relazione con il suo mandato in una CoPe, durante la sua attività nella stessa o nel periodo direttamente successivo. Rimane riservato il licenziamento per motivi gravi (cifra 176).

193

Sviluppo professionale dei membri delle CoPe

A tutti i livelli, i superiori promuovono lo sviluppo professionale delle persone che compongono le CoPe.

194

Impiego dopo la fine del mandato

¹ Dopo la fine del mandato avviene di regola il ritorno all'attività precedente secondo il grado di occupazione originario.

² Se ciò non è possibile, alla collaboratrice o al collaboratore viene garantito un impiego adeguato e ragionevole alle FFS dopo aver fatto il punto della situazione.

195

Appendici

Le appendici 9 e 10 disciplinano i particolari.

Parte 4^a:

Disposizioni generali finali e transitorie.

- 196**
Natura giuridica delle appendici Le appendici sono concordate dalle parti contraenti e costituiscono parte integrante del presente CCL.
- 197**
Disposizioni esecutive ¹ Le FFS sono autorizzate a emanare disposizioni esecutive per l'applicazione del CCL.
² Il coinvolgimento delle CoPe è conforme alle disposizioni del CCL.
- 198**
Durata del CCL ¹ Il presente CCL sostituisce quello sottoscritto il 9 dicembre 2014.
² Esso entra in vigore il 1° maggio 2019 ed è valido sino al 30 aprile 2022.
³ Se il presente CCL non viene disdetto da alcuna parte contraente, la sua durata si prolunga tacitamente ed è considerato stipulato a tempo indeterminato.
- 199**
Disdetta del CCL ¹ La prima disdetta può essere data con effetto al 30 aprile 2022.
² Il CCL può essere disdetto da ciascuna parte contraente dopo il 30 aprile 2022, per la fine di un anno, rispettando un termine di preavviso di sei mesi.
³ La disdetta va comunicata in forma scritta a tutte le parti contraenti.
⁴ La disdetta vige per tutte le parti contraenti.

200

Situazione di vuoto contrattuale

¹ In una situazione di vuoto contrattuale, le disposizioni normative del CCL disdetto mantengono la loro validità quali contenuto del contratto individuale di lavoro fino alla stipulazione di un nuovo CCL, al massimo però per tre mesi.

² Durante questo periodo la collaboratrice o il collaboratore continua a pagare il contributo alle spese di applicazione di cui alla cifra 8.

³ Nella situazione di vuoto contrattuale, gli organi costituiti in comune dalle parti contraenti continuano a esistere fintantoché queste sono d'accordo che ciò avvenga. È riservato il capoverso 4.

⁴ Le disposizioni concernenti la commissione di conciliazione sono valide fino all'entrata in vigore di un nuovo CCL.

201

Disposizioni transitorie

¹ Gli accordi individuali tra le FFS e la collaboratrice o il collaboratore e le decisioni mantengono la loro validità se il loro effetto è limitato nel tempo.

² Tutte le disposizioni esecutive sotto forma di istruzioni vengono soppresse se in contrasto con le prescrizioni di legge o con il CCL.

³ Tutte le disposizioni esecutive sotto forma di accordi, in particolare le BAR, rimangono valide nell'ottica del verbale di delibera del CCL. Sono escluse le disposizioni in contrasto con le prescrizioni di legge.

⁴ Il contributo alle spese di applicazione secondo la cifra 8 capoverso 1 aumenta a CHF 11.– rispettivamente a CHF 5.50 per i gradi di occupazione inferiori al 50% con effetto alla data dell'introduzione dell'aumento del contingente CO al 7,5%.

Berna, 26 novembre 2018

Le parti contraenti:

Ferrovie federali svizzere FFS

Andreas Meyer CEO	Markus Jordi Capo Human Resources Membro della Direzione del Gruppo
----------------------	---

Sindacato del personale dei trasporti (SEV)

Giorgio Tuti Presidente	Manuel Avallone Vicepresidente
----------------------------	-----------------------------------

Associazione dei quadri dei trasporti pubblici (AQTP)

Markus Spühler Presidente	Hans Wiggenhauser Membro del comitato centrale
------------------------------	---

transfair – Il sindacato

Werner Rüegg Presidente ramo trasporti pubblici	Bruno Zeller Responsabile ramo trasporti pubblici
---	---

Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti (VSLF)

Hubert Giger Presidente	Daniel Ruf Membro del comitato
----------------------------	-----------------------------------

Parte 5^a: Appendici.

Appendice 1:	Categorie speciali di personale.	100
Appendice 2:	Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.	112
Appendice 3:	Prestazioni in caso di trasferimento in un altro luogo di lavoro.	116
Appendice 4:	Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale d'esercizio secondo l'articolo 2 capoverso 2 OLDL.	118
Appendice 5:	Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale amministrativo.	130
Appendice 6:	Congedo.	134
Appendice 7:	Indennità e rimborso delle spese.	140
Appendice 8:	Procedura e prestazioni in caso di nuovo orientamento professionale dovuto a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione.	146
Appendice 9:	Partecipazione aziendale.	152

Appendice 1:

Categorie speciali di personale.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 3 capoverso 2 del CCL.

2

Campo d'applicazione Sono ritenute speciali le seguenti categorie di personale:

- a. le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione (A.);
- b. le/i praticanti (B.);
- c. le studentesse e gli studenti nonché le allieve e gli allievi di scuola media con funzioni d'aiuto temporaneo (C.);
- d. le/gli assistenti di viaggio (D.);
- e. le collaboratrici e i collaboratori con capacità limitate (E.);
- f. le beneficiarie e i beneficiari di rendite che svolgono un lavoro (F.);
- g. le impiegate e gli impiegati delle pulizie (G.);
- h. il personale di cucina (H.).

A. Collaboratrici e collaboratori in seconda formazione.

3

Definizione Per collaboratrici e collaboratori in seconda formazione s'intendono le persone con una formazione conclusa che ne stanno ricevendo una supplementare all'interno delle FFS ad es. per diventare macchinista, consulente alla clientela, assistente clienti o responsabile circolazione treni. Rientrano in questa categoria sia le persone che erano già collaboratrici o collaboratori delle FFS al momento di intraprendere la seconda formazione, sia quelle assunte all'esterno delle FFS.

4

Durata del rapporto di lavoro ¹ Per le persone che sono già collaboratrici e collaboratori delle FFS valgono le disposizioni ordinarie del CCL.

² Le persone provenienti dall'esterno vengono assunte dalle FFS a tempo determinato per la durata della seconda formazione, con l'opzione di impiegarle ulteriormente nel caso in cui la nuova formazione sia conclusa con successo.

5

Salario

¹ Le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione sono retribuiti con un salario mensile.

² Il salario viene concordato con la collaboratrice o il collaboratore.

³ Le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione hanno diritto alle indennità regionali secondo la cifra 91 del CCL, alle indennità per lavoro domenicale e notturno secondo la cifra 95 del CCL e al rimborso delle spese secondo la cifra 100 del CCL. Le assistenti clienti e gli assistenti clienti in formazione, le macchiniste e i macchinisti in formazione, le aspiranti e gli aspiranti della Polizia dei trasporti hanno diritto, per i giorni di formazione pratica, all'indennità giornaliera forfettaria secondo l'appendice 7, cifra 6 capoverso 6.

6

Luogo di lavoro

Con le collaboratrici e i collaboratori in seconda formazione possono essere concordati due luoghi di lavoro (per la formazione teorica e pratica).

7

Turno di riposo

¹ Il turno di riposo tra il giorno di formazione teorica e la formazione pratica deve durare dodici ore. D'accordo con la collaboratrice o il collaboratore in formazione, il turno di riposo può essere ridotto fino a nove ore.

² Il turno di riposo secondo il capoverso 1 va prolungato se l'onere supplementare del tempo di viaggio per raggiungere il luogo della formazione teorica supera di più di un'ora quello del tragitto per recarsi al luogo di formazione pratica. In questo caso, il turno di riposo va prolungato della frazione che supera l'onere supplementare di un'ora.

B. Praticanti.

8

Definizione ¹ Per praticanti s'intendono studentesse e studenti di un'università, un politecnico o un altro istituto professionale di grado universitario, una scuola tecnica superiore o un'istituzione comparabile che svolgono, nell'ambito della loro formazione, uno stage di dodici mesi al massimo.

² Ad esse/i sono equiparate quelle persone che vengono assunte per considerazioni di ordine sociale

- subito dopo la conclusione di un apprendistato presso le FFS o FFS Cargo o presso l'associazione per la formazione login,
- a tempo determinato di dodici mesi al massimo e
- senza che ci sia un bisogno da parte delle FFS, allo scopo di introdurle alla vita professionale.

³ Equiparati alle/ai praticanti sono le laureande e i laureandi che sono impiegati in un programma d'incentivazione delle FFS o di FFS Cargo per la durata massima di 18 mesi.

9

Durata del rapporto di lavoro Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si conclude senza disdetta.

10

Salario ¹ Le Divisioni o i Settori centrali reclutanti fissano il salario delle/ dei praticanti nel singolo caso; determinante a questo riguardo è l'utilità dello stage per l'azienda.

² Le/I praticanti vengono indennizzati con un salario mensile forfetario che comprende la 13^a mensilità, gli assegni, le altre indennità e l'eventuale compensazione del rincaro.

³ Oltre alla retribuzione forfetaria secondo il capoverso 2 vengono accordati gli assegni familiari secondo la cifra 93 del CCL e rimborsate le spese.

11

Le vacanze vanno regolate d'intesa con la o il praticante. Nei casi di stage brevi in cui si rinuncia a prendere le vacanze, sarà concessa l'indennità di vacanze conforme al CCL.

Vacanze

C. Studentesse e studenti nonché allieve e allievi di scuola media con funzioni d'aiuto temporaneo.

12

Per studentesse, studenti e allieve/i di scuola media che prestano un aiuto temporaneo s'intendono persone che frequentano un'università, un politecnico o altro istituto professionale di grado universitario, una scuola tecnica superiore, una scuola media o un istituto comparabile e che vengono assunti per poche settimane.

Definizione

13

Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si conclude senza disdetta.

Durata del rapporto di lavoro

14

¹ Le Divisioni o i Settori centrali reclutanti fissano il salario di studentesse e studenti nonché di allieve e allievi di scuola media nel singolo caso; determinante a questo riguardo è l'utilità del loro impiego per le FFS.

Salario

² Le studentesse e gli studenti nonché le allieve e gli allievi di scuola media vengono indennizzati con un salario orario forfetario che comprende la 13^a mensilità, gli assegni, le altre indennità e l'eventuale compensazione del rincaro.

³ Oltre alla retribuzione forfetaria secondo il capoverso 2 vengono accordati gli assegni familiari secondo la cifra 93 del CCL e rimborsate le spese.

15

Vacanze Al posto delle vacanze viene sempre accordata l'indennità di vacanze conforme al CCL. La persona che lo desidera espressamente può comunque beneficiare di giorni di vacanza non pagati.

D. Assistenti di viaggio.

16

Definizione Per assistenti di viaggio s'intendono persone che vengono assunte per accompagnare viaggi organizzati e assistere le/i partecipanti agli stessi per giorni o per settimane. Questa parte non riguarda dunque le collaboratrici e i collaboratori impiegati alle FFS in base a un altro rapporto di lavoro, che nell'ambito delle loro incombenze accompagnano viaggi organizzati dalla ferrovia.

17

Durata del rapporto di lavoro Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Quello a tempo determinato si conclude senza disdetta.

18

Tempo di lavoro ¹ Come tempo di lavoro pagato vale tutto il tempo che va dall'inizio comandato del lavoro alla fine del viaggio, ad eccezione dei turni di riposo nei casi di viaggi di più giorni. La durata dei turni di riposo viene fissata dal servizio preposto e non dovrebbe di regola essere inferiore a nove ore.

² Le prestazioni di lavoro vengono conteggiate mensilmente in base al tempo impiegato. Il totale delle ore va arrotondato al valore intero superiore.

19

¹ La Divisione competente fissa il salario delle/degli assistenti di viaggio.

Salario

² Le/Gli assistenti di viaggio vengono indennizzati con un salario orario forfetario che comprende la 13^a mensilità, gli assegni, le altre indennità e l'eventuale compensazione del rincaro.

³ Si ha diritto agli assegni familiari nel caso in cui si raggiunga il reddito minimo secondo l'articolo 13 capoverso 3 LAFam.

⁴ Al posto delle vacanze viene accordata l'indennità di vacanze.

⁵ Il rimborso delle spese è regolato caso per caso nel contratto di lavoro.

E. Collaboratrici e collaboratori con capacità limitate.

20

Per collaboratrice o collaboratore con capacità limitate s'intendono persone portatrici di un handicap mentale o fisico che vengono impiegate in base a considerazioni di ordine sociale.

Definizione

21

La durata del rapporto di lavoro è limitata a sei mesi. Se sono soddisfatte certe condizioni riguardo alle prestazioni e al comportamento e vi è la possibilità di un ulteriore impiego, può essere successivamente stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato la cui disdetta sottostà alle relative disposizioni ordinarie del CCL.

Durata del rapporto di lavoro

22

Le Divisioni o i Settori centrali reclutanti fissano il salario nel singolo caso, tenendo conto delle esigenze e degli impegni legati al compito previsto, della capacità di lavorare e della situazione riguardo alle assicurazioni sociali.

Salario

F. Beneficiarie e beneficiari di rendite che svolgono un lavoro.

23

Definizione ¹ Per beneficiarie e beneficiari di rendite che svolgono un lavoro s'intendono pensionate/i secondo il regolamento di previdenza della CP FFS e persone in età AVS che vengono impiegate in singoli casi giustificati.

² Resta riservata la cifra 169 capoverso 2 del CCL.

24

Durata del rapporto di lavoro Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e si conclude senza disdetta.

25

Salario ¹ Le Divisioni o i Settori centrali reclutanti fissano il salario delle beneficiarie e dei beneficiari di rendite.

² Le beneficiarie e i beneficiari di rendite vengono retribuiti con un salario mensile od orario forfetario che include la 13^a mensilità e l'eventuale compensazione del rincarato. Il salario di pen-de dalle mansioni affidate (e non dalla funzione svolta prima del pensionamento).

³ Sussiste il diritto di beneficiare delle indennità per servizio notturno e domenicale; inoltre vengono rimborsate le spese. Si ha diritto agli assegni familiari nel caso in cui si raggiunga il reddito minimo secondo l'articolo 13 capoverso 3 LAFam. Altri diritti, secondo le cifre da 91 a 97 del CCL, non sussistono.

26

Vacanze Le vacanze vengono regolate d'intesa con la persona interessata. Nei casi di impieghi di breve durata per i quali si rinuncia a prendere le vacanze, va accordata l'indennità di vacanze conforme al CCL.

G. Impiegate/i delle pulizie.

27

Per impiegate e impiegati delle pulizie s'intendono coloro che svolgono lavori come fare le pulizie in edifici, lavare, rattoppare, rammendare ecc.

Definizione

28

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Quello a tempo determinato si conclude senza disdetta.

Durata del rapporto di lavoro

29

¹ Le impiegate e gli impiegati delle pulizie con un grado d'occupazione costante vengono pagati con un salario mensile. In caso di grado d'occupazione variabile o di occupazione soggetta a interruzioni, esse/i ricevono un salario orario.

Salario

² Gli importi per il salario annuo determinante sono definiti in una disposizione esecutiva. In caso di aumento degli spettri salariali, tali importi vengono adattati in egual misura.

³ Gli aumenti di salario hanno luogo il primo del mese dopo il compimento degli anni di lavoro richiesti.

⁴ Oltre al salario sono concessi gli assegni e le indennità e sono rimborsate le spese. Si ha diritto agli assegni familiari nel caso in cui si raggiunga il reddito minimo secondo l'articolo 13 capoverso 3 LAFam.

H. Personale di cucina.

30

¹ Per personale di cucina s'intendono coloro che preparano i pasti nelle cucine della squadra dei servizi lavori e che eseguono i lavori supplementari menzionati alla cifra 32 capoverso 2.

Definizione

² Si distingue tra:

- a. le collaboratrici e i collaboratori che vengono retribuiti sulla base di un salario annuo e occupati a tempo pieno o parziale e
- b. le collaboratrici e i collaboratori che vengono retribuiti sulla base di un salario orario; nel contratto di lavoro va fissato un numero minimo di ore all'anno.

31

Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Quello a tempo determinato si conclude senza disdetta.

32

Durata del lavoro in generale

¹ Il personale di cucina è soggetto alla LDL. Si applicano per analogia le disposizioni valide per le collaboratrici e i collaboratori impiegati nei lavori di costruzione.

² La durata del lavoro giornaliero è calcolata tenendo conto dei tempi impiegati per le diverse attività svolte a far funzionare la cucina della squadra, comprese quelle per curarne l'ordine, gestirla e tenerne la contabilità.

³ Il tempo richiesto per ogni giorno di lavoro, compreso quello per i lavori menzionati al capoverso 2, viene stabilito in base ai seguenti valori indicativi:

Pasti al giorno	Ore al giorno	Grado d'occupazione in % (per le collaboratrici e i collaboratori secondo la cifra 30 capoverso 2 lettera a; base = durata del lavoro CCL in caso di occupazione a tempo pieno)
più di 30	8,2	100
26-30	7,7	94
21-25	7,2	88
16-20	6,8	83
11-15	6,2	76
8-10	5,7	70

⁴ Per le grandi cucine, la consegna di pasti ecc., la durata del lavoro è concordata individualmente.

⁵ Come tempo di lavoro aggiuntivo valgono:

- a. il tempo richiesto da situazioni straordinarie, nella misura in cui l'impegno di tempo nel giorno in questione ecceda di oltre 30 minuti quello secondo il capoverso 3. Tali richieste di tempo possono essere causate per es. da:
 - impiego in un luogo molto distante da quello di lavoro o di domicilio;
 - attesa del primo treno per tornare a casa dopo aver lavorato di notte;
- b. il tempo di lavoro che viene prestato eccezionalmente in un giorno libero;
- c. i supplementi di tempo per lavoro notturno.

33

¹ Sia le collaboratrici e i collaboratori occupati a tempo pieno, sia quelli occupati a tempo parziale, vengono impiegati, salvo se ci sono giorni liberi secondo il CCL, per cinque giorni alla settimana (settimana di cinque giorni ininterrotti).

² Il grado d'occupazione viene stabilito in base al numero medio di pasti preparati per giorno lavorativo, secondo la cifra 32 capoverso 3.

³ Se un certo giorno il numero di pasti che serve da base per la fissazione del grado d'occupazione viene superato o non viene raggiunto, la differenza di tempo, calcolata applicando la cifra 32 capoverso 3, va accreditata come tempo aggiuntivo o, secondo il caso, addebitata come tempo in meno sul conto del tempo.

⁴ Se non si ha bisogno del personale di cucina in conformità con il grado al quale è occupato, o se non lo si può impiegare in modo adeguato, gli si possono affidare altri lavori ragionevolmente accettabili. Riguardo al tempo computabile per tali mansioni, vigono le disposizioni ordinarie del CCL.

Disposizioni supplementari concernenti la durata del lavoro per le collaboratrici e i collaboratori considerati alla cifra 30 capoverso 2 lettera a

⁵ Per il calcolo del tempo di lavoro, la tenuta del conto del tempo e i valori limite valgono le disposizioni ordinarie del CCL.

Disposizioni supplementari concernenti la durata del lavoro per le collaboratrici e i collaboratori considerati alla cifra 30 capoverso 2 lettera b

34

¹ Il tempo di lavoro normale e aggiuntivo delle collaboratrici e dei collaboratori in questione viene retribuito mensilmente in denaro.

² Il piano di lavoro va comunicato alle collaboratrici e ai collaboratori al più tardi due settimane prima di un loro impiego.

35

Salario

¹ Il personale di cucina con un grado d'occupazione costante viene retribuito con un salario mensile. Nel caso di grado d'occupazione variabile o di occupazione soggetta a interruzioni viene pagato a ore.

² Gli importi per il salario annuo determinante sono definiti in una disposizione esecutiva. In caso di aumento degli spettri salariali, tali importi vengono adattati in egual misura.

³ Gli aumenti salariali diventano efficaci al primo del mese, dopo che si sono raggiunti gli anni di lavoro richiesti.

⁴ Oltre al salario sono concessi gli assegni e le indennità e sono rimborsate le spese. Si ha diritto agli assegni familiari nel caso in cui si raggiunga il reddito minimo secondo l'articolo 13 capoverso 3 LAFam.

Appendice 2:

Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione.

A. In generale.

1

Base La presente appendice si fonda sulla Lpar, sull'articolo 4 LPers e sulle cifre 27 e 28 del CCL.

B. Uguaglianza in generale.

2

Principio ¹ La promozione e la messa in atto della parità è un processo evolutivo continuo in tutti i settori dell'azienda.

² Le FFS non tollerano alcuna forma di discriminazione, mobbing, molestia sessuale o di natura personale o offesa nei confronti di collaboratrici e collaboratori, clienti, fornitori o partner commerciali.

³ Le discriminazioni, il mobbing e le molestie sessuali o sessiste sono considerati una violazione degli obblighi previsti dal contratto di lavoro.

3

Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione ¹ Le FFS emanano obiettivi annuali vincolanti sul tema dell'uguaglianza in genere e del divieto di discriminazione e mettono a disposizione le risorse necessarie per l'attuazione.

² Le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto e la CoPe vengono informate regolarmente in merito all'uguaglianza di genere e al divieto di discriminazione.

³ Le FFS coinvolgono la CoPe in caso di domande concernenti l'uguaglianza di genere e il divieto di discriminazione.

4

¹ Le FFS assicurano consulenza e assistenza professionale interna e/o esterna alle collaboratrici e ai collaboratori riguardo a tutte le forme di discriminazione menzionate (cifre 27 e 28 del CCL). Le FFS informano in merito ai possibili interlocutori.

Diritti

² Le collaboratrici e i collaboratori vengono sostenute/i anche in un eventuale procedimento penale.

³ Le persone interessate hanno diritto a un'indagine.

5

¹ La procedura è regolata dalla PA.

Modo di procedere

² Le persone interessate hanno diritto a una decisione. L'ambito specialistico Diversità è disponibile come servizio d'informazione.

6

¹ Le FFS assicurano una commissione di conciliazione interna e si occupano del relativo segretariato.

Commissione di conciliazione paritetica in caso di discriminazione di genere

² Chi si sente svantaggiato direttamente o indirettamente a causa del proprio genere può inoltre sottoporre decisioni di prima istanza alla commissione di conciliazione paritetica.

³ La commissione di conciliazione è composta da una presidente esterna nominata dalla Direzione del Gruppo e da due commissari a latere, di cui una persona proposta dalle FFS e una dalle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto. I membri della commissione restano in carica quattro anni e possono essere rieletti.

7

Costi Consulenza e procedura sono volontarie e a titolo gratuito per le collaboratrici e i collaboratori. Le FFS si assumono i costi per la consulenza esterna se nessuna assicurazione o nessuna istituzione è tenuta a fornire prestazioni secondo la LAV. Rimane riservato il diritto di regresso nei confronti della persona accusata della molestia.

8

Riservatezza ¹ Le informazioni ottenute dagli e sugli interessati, come pure quelle sull'introduzione di provvedimenti e procedure, vanno trattate da tutte le persone coinvolte in modo strettamente confidenziale.

² Chi si lamenta di casi di discriminazione e/o molestie non deve subire svantaggi dal punto di vista professionale; lo stesso vale per le persone che forniscono informazioni e per le/i testimoni.

Appendice 3:

Prestazioni in caso di trasferimento in un altro luogo di lavoro.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 24 del CCL.

2

Principio ¹ Le collaboratrici e i collaboratori che vengono trasferiti a un altro luogo di lavoro vi sono accolti personalmente dalla/dal superiore e vengono introdotti nel nuovo ambiente.

² Nei casi di trasferimenti in altre regioni linguistiche, la partecipazione a corsi di lingue sarà sostenuta attivamente. Le FFS ne assumono i costi.

3

Cambiamento del luogo di domicilio o di lavoro

¹ I criteri personali per l'assegnazione del nuovo luogo di lavoro vanno definiti nell'ambito della partecipazione aziendale.

² Qualora i collegamenti offerti dai trasporti pubblici siano sfavorevoli, la persona interessata può beneficiare di adeguamenti degli orari normali di lavoro fino al momento in cui trasferisce il domicilio, ma al massimo per un anno.

³ Fino al momento del cambiamento di domicilio, per un anno al massimo, la metà del tempo supplementare di viaggio viene computata quale supplemento di tempo del turno di lavoro.

⁴ Se, a causa di un trasferimento a breve termine in un altro luogo di lavoro, si devono pagare due affitti, le FFS assumono, per un anno al massimo, il canone di locazione meno caro.

⁵ Fino al momento del cambiamento di domicilio, però al massimo per un anno, per ogni pasto principale consumato presso il nuovo luogo di lavoro si può conteggiare la metà dell'importo per un pasto principale, se sono soddisfatti i presupposti seguenti:

- i pasti non possono più essere consumati a casa propria o nel luogo di consumazione abituale e
- nel luogo di lavoro non esiste un ristorante per il personale o un ristorante a prezzi comparabili.

⁶ Se la nuova indennità regionale è inferiore a quella precedente, per la differenza viene concessa una garanzia dell'indennità regionale per un periodo di due anni.

Appendice 4:

Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale d'esercizio secondo l'articolo 2 capoverso 2 OLDL.

Alcune disposizioni di questa appendice sono state modificate con validità a partire dal 1° gennaio 2020.

A. In generale.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 50 del CCL.

2

Campo d'applicazione ¹ Per il personale d'esercizio si distingue tra la settimana d'esercizio e la settimana di cinque giorni ininterrotti.

² 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.

³ 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.

B. Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR).

3

Competenze ¹ Con le associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto, le Divisioni possono concordare BAR per i loro settori aziendali o unità organizzative.

² Queste possono contenere disposizioni divergenti rispetto a quelle della presente appendice.

³ In particolare non contengono nessuna prestazione avente valore monetario come le indennità e, idealmente, nessuna regolamentazione in contrasto con il CCL.

⁴ Le Divisioni possono pattuire che altre particolarità vengano disciplinate nell'ambito della partecipazione aziendale.

⁵ Le disposizioni di una BAR si applicano in linea di principio solo per impieghi nelle attività previste nella BAR.

4

Se le BAR non prevedono nessuna regolamentazione a questo proposito, o in assenza di una BAR, è possibile derogare alla presente appendice nel quadro della partecipazione aziendale, purché ciò sia stabilito alle cifre corrispondenti.

Norma di delegazione

5

¹ La durata e la risolubilità delle BAR sono conformi al presente CCL.

Decorrenza e possibilità di disdire le BAR

² Le parti contraenti si dichiarano disposte ad accogliere, durante il periodo di validità delle BAR, proposte di modifica o di integrazione, a esaminarle e a cercare soluzioni in buona fede. Se non si raggiunge nessun accordo, le BAR convenute rimangono immutate.

C. Gestione del tempo e valori limite.

I. Norme per collaboratrici e collaboratori impiegati a turni.

6

¹ 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.

Valori limite ¹

² I valori limite nel corso dell'anno si attestano a -40 ore e +100 ore.

³ Nelle BAR possono essere definiti altri valori limite nel corso dell'anno.

⁴ I valori limite nel corso dell'anno sono verificati mensilmente. Nel caso in cui i risultati siano inferiori o superiori a tali valori e non siano in linea con le previsioni di fine anno, è necessario

definire delle misure per il rispetto dei valori limite per la fine dell'anno.

⁵ La responsabilità per quanto riguarda il rispetto dei valori limite e il relativo controllo dei conti del tempo competono ai superiori. La collaboratrice o il collaboratore contribuisce al rispetto dei valori limite.

¹ *Cpv. 1, 4 e 5 sono stati modificati.*

Riporto alla fine del periodo di conteggio²

7 ¹ I saldi di tempo da 0 a 41 ore sono riportati all'anno successivo.

² I saldi del tempo superiori a 41 ore sono registrati in un conto di compensazione separato, il cui saldo di tempo è in linea di massima destinato alla fruizione di giorni di compensazione aggiuntivi.

³ Il conto separato dei giorni di compensazione è così composto:

- a. accrediti di tempo per giorni liberi in meno concessi ai sensi della cifra 27;
- b. durata annua del lavoro ai sensi del capoverso 2.

⁴ 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.

² *Ex Cpv. 1 abrogato. Cpv 1, 2 e 3 sono stati modificati.*

8

¹ I giorni liberi risultanti dai saldi di tempo ai sensi della cifra 7 capoverso 3 (conto dei giorni di compensazione) sono assegnati al più tardi mediante la distribuzione mensile in codiscussione.

Gestione del tempo nel corso dell'anno

² Questi averi possono essere compensati nel corso del mese corrente di comune accordo (codecisione) sotto forma di minuti, ore e giorni interi.

II. Norme applicabili per collaboratrici e collaboratori con autonomia parziale e totale nella gestione del tempo.

9

¹ 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 -25 e +41 ore.

Valori limite³

² I valori limite nel corso dell'anno si attestano a -40 ore e +100 ore.

³ Nelle BAR possono essere definiti altri valori limite nel corso dell'anno.

⁴ 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.

³ *Cpv. 1 è stato modificato.*

10

¹ I saldi del tempo vengono riportati all'anno successivo.

Riporto alla fine del periodo di conteggio

² Se è sorto un saldo negativo a causa di mora del datore di lavoro, questo viene compensato alla fine del periodo di conteggio.

D. Tempo di lavoro.

11

Tempo di lavoro Vengono inoltre computati come tempo di lavoro secondo la cifra 61 del CCL:

- a i tempi di viaggio senza prestazione lavorativa e i tempi di percorrenza, ossia il tempo necessario per recarsi da un posto di lavoro a un altro durante un turno di lavoro;
- b le pause fuori dal luogo di lavoro
 - fino al 14 dicembre 2019 al 30%;
 - dal 15 dicembre 2019 al 15%;
- c i seguenti supplementi per lavoro notturno:
 - 10% per il lavoro svolto fra le ore 20.00 e le ore 24.00 (supplemento per lavoro notturno 2);
 - 30% per il lavoro svolto fra le ore 24.00 e le ore 4.00 e per il lavoro svolto fra le ore 4.00 e le ore 5.00, purché la collaboratrice o il collaboratore inizi a lavorare prima delle ore 4.00 (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;
 - i supplementi di tempo normalmente concessi per il lavoro notturno non vengono accordati per la parte delle pause considerata tempo di lavoro;
- d. altri supplementi di tempo e importi forfettari.

12

Lavoro straordinario⁴ Se il tempo di lavoro prescritto, scelto o concordato viene superato per motivi aziendali, valgono le seguenti disposizioni sul lavoro straordinario:

- a. fino e compreso 15 minuti, il lavoro aggiuntivo è considerato tempo di lavoro;
- b. oltre i 15 minuti il tempo di lavoro aggiuntivo complessivo è considerato lavoro straordinario.

⁴ Il punto 12 è stato modificato.

13

¹ 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).

² Possono essere concordate deroghe nell'ambito delle BAR.

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

14

¹ I seguenti tempi di attesa sono considerati tempo di lavoro qualora, nel singolo caso, non si protraggano per più di 30 minuti:

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

² I tempi di attesa di oltre 30 minuti nel singolo caso valgono come pause.

³ Se sono soddisfatte le condizioni necessarie per considerare le pause come tempo di lavoro, bisognerà procedere al rispettivo computo del tempo.

Tempi di attesa

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.

Consegna del lavoro

16

¹ 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.

² Possono essere concordate deroghe anche nell'ambito della partecipazione aziendale, se le BAR non contemplano nessuna norma specifica oppure in assenza di una BAR.

Durata minima del lavoro per ogni turno

17

Giorni di riserva

¹ I giorni di riserva contano come giorni di lavoro. È possibile distribuire giorni liberi al posto di un giorno di riserva durante il mese corrente soltanto con il consenso della collaboratrice o del collaboratore.

² Se entro 36 ore prima dell'inizio del turno di lavoro non è stato distribuito alcun tempo di lavoro, per quel giorno viene concesso un tempo di lavoro medio di 420 minuti oppure il tempo di lavoro superiore effettivamente lavorato.

E. Pause.

18

Assegnazione delle pause

¹ Durante i primi 90 minuti di un turno di lavoro è lecito inserire una pausa solo nell'ambito della norma di delegazione in virtù della cifra 4 o, nel singolo caso, con l'assenso delle collaboratrici e dei collaboratori interessati.

² 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.

19

Quantità di pause

¹ Durante un turno di lavoro sono ammesse due pause.

² 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.

F. Turno di lavoro.

20 Il turno di lavoro è costituito dalle ore di lavoro e dalle pause. **Definizione**

21 Il turno di lavoro non deve superare le undici ore nella media di 28 giorni oppure in una rotazione completa di turni. **Durata**

G. Giorni liberi.

I. In generale.

22 I 115 o 116 giorni liberi ai sensi della cifra 72 del CCL sono composti da 63 giorni di riposo e 52 giorni di compensazione, oppure da 53 giorni di compensazione negli anni con 53 sabati. **Diritto**

23 Il supplemento di tempo per il servizio notturno 3 è concesso sotto forma di giorni di compensazione supplementari. **Supplemento di tempo per il servizio notturno 3**

24 ¹ Per ogni mese civile vanno accordati almeno quattro giorni di riposo e due di compensazione. **Attribuzione**

² I giorni di riposo e di compensazione devono essere attribuiti in maniera adeguata. Solo i giorni di riposo possono essere assegnati singolarmente. I giorni di compensazione vengono attribuiti assieme a giorni di riposo. È data la possibilità di concordare, di comune intesa (su richiesta della persona interessata o delle FFS), un unico giorno di compensazione.

³ In caso di servizio di picchetto, è possibile l'attribuzione di due giorni di compensazione senza giorno di riposo. L'attribuzione di più di due giorni di compensazione senza giorno di riposo è possibile soltanto se il servizio di picchetto si svolge nell'arco di giorni festivi.

⁴ Un giorno di riposo o di compensazione conta 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso al luogo di domicilio. Se sono attribuiti uno 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.

⁵ 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.

25

Tempo intercorrente fra giorni di riposo

¹ 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 la cifra 4.

² Un arco di tempo superiore a 13 giorni non è consentito.

26

Tempo intercorrente fra giorni di riposo domenicale

¹ Per ogni mese civile deve essere assegnato un fine settimana libero, composto da tutto il sabato e dall'intera domenica. La fruizione delle vacanze sostituisce l'assegnazione di fine settimana liberi, nella misura in cui le vacanze comprendono fine settimana interi.

² I fine settimana liberi vanno per quanto possibile assegnati a intervalli regolari.

³ Sono ammesse deroghe in singoli casi, con il consenso delle collaboratrici o dei collaboratori interessati o nel quadro della norma di delegazione giusta la cifra 4.

27

¹ 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 zero.

Ripporto

² I giorni di compensazione accordati in eccesso non sono calcolati nel diritto per l'anno successivo, a meno che il desiderio espressamente palesato dalla collaboratrice o dal collaboratore di poterne beneficiare in anticipo non sia stato eccezionalmente soddisfatto.

28

¹ 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:

Diritto al momento d'iniziare il lavoro o di lasciarlo

- 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).

² 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 quanto disposto dal capoverso 3.

³ 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.

II. Norme applicabili per collaboratrici e collaboratori con settimana d'esercizio di cinque giorni.

29

Riduzione ¹ In caso di assenze in giorni interi per motivi di salute, 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.

² I giorni durante i quali si è dovuto abbandonare il lavoro per malattia o infortunio non vengono considerati.

³ Le assenze durate giorni interi per motivi di salute, 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.

⁴ In caso di capacità al lavoro temporaneamente ridotta per motivi di salute, i giorni di riposo e di compensazione non sono ridotti. Quelli concessi contano come giorni interi.

⁵ 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).

⁶ Nel caso di assenza protratta per l'intero anno non sorge alcun diritto a giorni liberi.

III. Norme applicabili per collaboratrici e collaboratori con settimana di cinque giorni ininterrotti.

30

In caso di assenze per motivi di salute, congedo di maternità, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, congedo accordato per il perfezionamento professionale, pagato in parte o totalmente, o in caso di sospensione o esonero dal servizio, i sabati, le domeniche e i giorni festivi inclusi nel periodo d'assenza contano come giorni liberi goduti.

Giorni liberi in caso di assenze con settimana di cinque giorni ininterrotti

H. Vacanze.

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.

Godimento delle vacanze

32

¹ 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.

Fine del lavoro prima delle vacanze

² Sono ammesse deroghe solo in singoli casi e previo consenso della collaboratrice interessata o del collaboratore interessato.

³ Le disposizioni del capoverso 1 e 2 non sono applicabili alle collaboratrici o ai collaboratori che sono impiegati solo per il lavoro notturno.

Appendice 5:

Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale amministrativo.

Alcune disposizioni di questa appendice sono state modificate con validità a partire dal 1° gennaio 2020.

- 1**
- Base** La presente appendice si fonda sulla cifra 50 del CCL.
- 2**
- Campo d'applicazione** Questa appendice è vincolante per il personale amministrativo secondo l'articolo 2 capoverso 1 lettera b LL.
- 3**
- Valori limite della durata annua del lavoro**¹
- ¹ 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 + 41 ore.
- ² 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.
- ³ 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.
- ¹ Cpv. 1 è stato modificato.
- 4**
- Riporto alla fine del periodo di conteggio**
- ¹ I saldi del tempo vengono riportati all'anno successivo.
- ² Se è sorto un saldo negativo a causa di mora del datore di lavoro, questo viene compensato alla fine del periodo di conteggio.
- 5**
- Prestazione lavorativa**
- ¹ Il lavoro può essere svolto dal lunedì al venerdì, fra le ore 6.00 e le ore 20.00. Il lavoro serale dalle ore 20.00 fino alle ore 23.00 è possibile nell'ambito dell'autonomia nella gestione del tempo. Il superiore può convocare la collaboratrice o il collaboratore per il lavoro serale solo con il suo consenso.

² 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.

³ La durata settimanale del lavoro non può superare di regola le 50 ore. Una prestazione lavorativa più lunga che comporta del lavoro straordinario è possibile solo d'intesa con il superiore diretto.

⁴ Al superiore diretto incombe la responsabilità di garantire un servizio adeguato alle esigenze dei clienti.

Il lavoro straordinario

- a. deve essere effettuato solo su ordine del superiore e
- b. si determina in caso di superamento della durata massima del lavoro settimanale di 50 ore ai sensi della cifra 5 capoverso 3.

6

Lavoro straordinario

Qualora il lavoro si protragga per più di cinque ore, bisogna poter beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti da trascorrere fuori del posto di lavoro.

7

Pause

Per i viaggi compiuti all'estero, il tempo che intercorre fra le ore 22.00 e le ore 6.00 è considerato tempo di riposo.

8

Viaggi effettuati all'estero

In caso di assenze dovute a motivi di salute, congedo di maternità, servizio obbligatorio svizzero, congedo non pagato, congedo accordato per il perfezionamento professionale, pagato in parte o totalmente, o in caso di sospensione o esonero dal servizio, i sabati, le domeniche e i giorni festivi inclusi nel periodo d'assenza contano come giorni liberi goduti.

9

Giorni liberi

**Diritto al momento
d'iniziare il
lavoro o di lasciarlo**

10

¹ Il diritto a giorni liberi 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:

- 115 moltiplicati per la durata in giorni del rapporto di lavoro, divisi per 365 o 366. Viene effettuato un arrotondamento per eccesso all'unità successiva.

² Se, al momento di lasciare il lavoro, la collaboratrice o il collaboratore ha beneficiato di troppi giorni liberi, non verrà stabilita alcuna compensazione a suo carico, fatta riserva per quanto disposto dal capoverso 3.

³ Se il rapporto di lavoro è stato sciolto volontariamente o per propria colpa, i giorni liberi accordati in eccesso saranno compensati con giorni di vacanza ancora da godere.

**Lavoro svolto
durante la notte
e la domenica**

11

¹ Il lavoro notturno svolto dalle ore 23.00 alle ore 6.00 dà diritto a un supplemento di tempo del 10%.

² Nel caso di impieghi in funzioni del servizio dell'esercizio ai sensi dell'articolo 2 capoverso 2 OLDL, i supplementi di tempo sono corrisposti secondo l'appendice 4, cifra 11.

Appendice 5: Norme particolari in materia di durata del lavoro per il personale amministrativo.

Appendice 6:

Congedo.

Alcune disposizioni di questa appendice sono state modificate con validità a partire dal 1° ottobre 2021.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 79 del CCL.

2

Concessione ¹ La collaboratrice o il collaboratore deve trasmettere tempestivamente al superiore una richiesta di congedo motivata.

² Il congedo va accordato nella misura in cui l'andamento dell'esercizio lo consenta e dopo averne debitamente considerato i motivi.

3

Campo d'applicazione ampliato ¹ I figliastri e i minori in custodia, i patrigni, le matrigne e i genitori affilianti, nonché i fratellastri e le sorellastre, sono equiparati rispettivamente ai figli, ai genitori e ai fratelli e sorelle.

² La convivente o il convivente è equiparata/o alla/al consorte, nei casi di assenze secondo la cifra 5 lettere d-g.

³ I motivi del congedo elencati alla cifra 5 lettere a, d-g valgono per analogia anche per le unioni domestiche registrate.

4

Concessione ulteriore L'ulteriore congedo che coincide con giorni liberi o giorni di vacanza sarà concesso solo qualora ciò sia stato esplicitamente menzionato. In tutti gli altri casi, il congedo conta come tempo goduto.

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

Congedo pagato¹

Motivo del congedo	Entità	Concessione ulteriore
a. Nozze (incluso il matrimonio civile e religioso) e nuovo matrimonio	3 giorni	Sì
b. Nascita di un figlio (congedo di paternità) I parti gemellari sono considerati come un'unica nascita	10 giorni	Entro 6 mesi
	10 giorni	Entro 12 mesi
c. Congedo in caso di adozione	10 giorni	Entro un anno
d. Decesso della/del coniuge, dei genitori o di figli	3 giorni	Sì
e. 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
f. Decesso dei nonni, dei bisnonni, della zia o dello zio, compresi quelli del o della coniuge	1 giorno	No
g. Assenza per motivi familiari, quali per esempio: – cure da prestare a causa di un infortunio o una malattia improvvisa; – presenza al letto di morte. Il congedo può essere prolungato di	Fino a 3 giorni per ogni singolo caso	No
	1 giorno al massimo	
h. 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
i. Candidatura a posti messi a concorso	Il tempo necessario	No
j. Trasloco per motivi privati Trasloco per motivi professionali	1 giorno	Sì
	2 giorni	Sì
k. 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
l. Esercizio di una carica pubblica svizzera in totale	Fino a 15 giorni per ogni anno civile	No

m. Anniversario di servizio per il 25° anno di lavoro per il 40° anno di lavoro	½ giornata 1 giorno	Si Si
n. Proscioglimento dagli obblighi militari	Fino a 1 giorno	No

¹ Cpv. b e g sono stati modificati.

6

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	Conces- sione ulteriore
a. Vigili del fuoco; solo per interventi in caso di allarme, non per attività in veste di istruttore	Il tempo necessario	No
b. Esercitazioni e corsi destinati ai vigili del fuoco, ma non per essere formati come ufficiali o comandanti	Fino a 3 giorni per ogni anno civile	No
c. Sport attivo di competizione e sport attivo per disabili: – per i componenti della squadra nazionale – per i componenti delle giovani leve	Per ogni anno civile: Fino a 10 giorni Fino a 5 giorni	No
d. Direzione e assistenza prestate allo sport per disabili	Fino a 5 giorni per anno civile	No
e. Ricerca di un appartamento per motivi professionali	Fino a 2 giorni	No
f. Partecipazione alle manifestazioni del 1° maggio nelle immediate vicinanze	Il tempo necessario	No
g. 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 gior- ni durante 3 anni civili	Sì, dome- niche e giorni festi- vi esclusi
h. Protezione civile volontaria, se coperta dal questionario IPG	Fino a 2 setti- mane per anno civile	No
i. Gioventù e Sport (G+S), se coperto dal questionario IPG.	Fino a 5 giorni per ogni anno civile	No
j. Corso per monitori di giovani tiratori, se coperto dal questionario IPG	Fino a 3 giorni per ogni anno civile	No

Le FFS concordano la consegna delle schede di congedo con le istituzioni beneficiarie.

7

Attività che prevedono la consegna di schede di congedo

¹ La collaboratrice ha diritto a un congedo di maternità pagato di 18 settimane.

8

Congedo di maternità²

² 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.

³ Il congedo inizia il giorno della nascita. Se sussiste il diritto al prolungamento dell'indennità di maternità in base all'art. 16c cpv. 3 LIPG (prolungamento in caso di lunga e ininterrotta degenza ospedaliera del neonato/della neonata subito dopo il parto), il congedo di maternità viene prolungato di una durata equivalente (al massimo di 56 giorni).

⁴ Se il bambino nasce morto dopo la 23^a settimana di gravidanza, la madre ha diritto al congedo di maternità ordinario in base al capoverso 1.

⁵ 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.

² Cpv. 3 e 4 sono stati modificati a partire dal 1° ottobre 2021.

9

Congedo in caso di adozione

¹ In caso di accoglienza di un minore da accudire ed educare in vista di una successiva adozione, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a dieci giorni di congedo pagato, a condizione che il figlio adottivo non abbia ancora vissuto nella stessa economia domestica e sia minorenne.

² Il congedo deve essere fruito entro un anno.

³ 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.

10

Congedo educativo

¹ Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore può essere concesso un congedo educativo non pagato della durata fino a tre mesi.

² Di principio si deve usufruire del congedo durante i primi sei anni di vita del bambino.

11

Congedo parzialmente o interamente pagato ai fini della formazione continua

¹ Le FFS possono accordare alla collaboratrice o al collaboratore congedi a scopo di formazione continua parzialmente o interamente pagati.

² 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 o prestare un contributo importante per il mantenimento dell'idoneità al mercato del lavoro.

³ Se la formazione si fonda su un «pit stop» volontario, questo deve essere concordato in maniera vincolante nel piano di sviluppo.

12

Congedo non pagato

¹ In tutti i casi in cui ciò sia possibile va concesso congedo non pagato, purché le condizioni vigenti per il personale e la quantità di lavoro da sbrigare lo permettano e ciò non comporti svantaggi per le FFS.

² Di norma il congedo non deve superare la durata di un anno. Sono possibili deroghe in circostanze particolari.

³ 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.

13

¹ 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.

² 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.

³ Il diritto sussiste anche per la formazione e il perfezionamento necessari a tale scopo.

**Congedo per
attività extrascolastiche da svolgere con i giovani**

Appendice 7:

Indennità e rimborso delle spese.

1

Base La presente appendice si fonda sulle cifre da 90 a 100 del CCL.

2

Indennità per lavoro notturno per il personale d'esercizio

¹ L'indennità per lavoro notturno dovuta in conformità con la cifra 95 CCL viene corrisposta per i turni di lavoro eseguiti fra le ore 20.00 e le ore 6.00 e, il sabato, a partire dalle ore 18.00.

² 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.

³ Si computano le ore e i minuti effettivi.

⁴ Non è versata nessuna indennità:

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

3

Indennità per lavoro notturno per il personale amministrativo

¹ 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.

² Determinante è il tempo di lavoro disposto dal datore di lavoro ed effettivamente prestato, ma senza le pause.

³ Si computano le ore e i minuti effettivi.

⁴ Non è versata nessuna indennità

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

⁵ Nel caso di impieghi in funzioni del servizio dell'esercizio ai sensi dell'articolo 2 capoverso 2 OLDL, i supplementi di tempo sono corrisposti secondo la cifra 2.

4

¹ L'indennità per lavoro domenicale versata in virtù della cifra 95 CCL è pagata per il tempo di lavoro effettivamente svolto tra le ore 0.00 e le ore 24.00 la domenica e durante nove giorni festivi definiti sul luogo di lavoro concordato contrattualmente.

Indennità per lavoro domenicale per il personale d'esercizio

² Si computano le ore e i minuti effettivi.

³ Non è versata nessuna indennità:

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

5

¹ 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.

Indennità per lavoro domenicale per il personale amministrativo

² Determinante è il tempo di lavoro disposto dal datore di lavoro ed effettivamente prestato, ma senza le pause.

³ Si computano le ore e i minuti effettivi.

⁴ Non è versata nessuna indennità

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

⁵ Nel caso di impieghi in funzioni del servizio dell'esercizio ai sensi dell'articolo 2 capoverso 2 OLDL, i supplementi di tempo sono corrisposti secondo la cifra 4.

6

Rimborso delle spese

¹ Qualora si venga impiegati professionalmente fuori del luogo di lavoro concordato contrattualmente, le spese vengono rimborsate sulla base delle seguenti disposizioni.

² Se l'impiego fuorivia avviene nel luogo di domicilio, non sussiste alcun diritto al rimborso delle spese.

³ 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.

⁴ 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, però almeno 30 minuti.

⁵ Per la colazione vengono rimborsate le spese effettive su presentazione del giustificativo, comunque al massimo CHF 15.-.

⁶ 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.

⁷ Il personale del Servizio lavori di Infrastruttura, definito in un accordo separato, riceve invece del rimborso delle spese secondo i capoversi 4 e 5, un'indennità giornaliera forfettaria di CHF 19.- per ogni turno di lavoro svolto al di fuori del luogo di lavoro stabilito nel contratto (raggio di 15 minuti). L'importo viene dimezzato se il turno dura meno di cinque ore.

⁸ Per pernottamenti fuorivia, su presentazione del relativo giustificativo, vengono rimborsate le spese effettive di pernottamento e di colazione in un alloggio di classe media.

⁹ Le disposizioni esecutive disciplinano il rimborso spese in caso di ristorazione in una cucina della squadra.

¹⁰ In casi motivati, in particolare per i viaggi all'estero, possono essere rimborsate le spese effettive, su presentazione dei relativi giustificativi.

¹¹ In casi motivati, in particolare per impieghi fuorivvia di lunga durata, possono essere concordate regolamentazioni speciali.

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.

Cambiamento di abitazione per motivi professionali

8

L'indennità per le corse accordate comporta, per

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

Utilizzazione di veicoli privati per compiere viaggi di natura professionale

9

Alle collaboratrici e ai collaboratori che terminano il lavoro dopo le ore 22.00 o che cominciano a lavorare prima delle ore 6.00, 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.

Spese per taxi

10

¹ 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.

Rimborso di spese supplementari

² Queste spese sono rimborsate in funzione dell'onere e su presentazione del relativo giustificativo.

11

Servizio di picchetto

¹ Come servizio di picchetto s'intende il periodo durante il quale la collaboratrice o il collaboratore designata/o anticipatamente deve essere raggiungibile in ogni momento per poter intervenire entro un termine prestabilito in caso di eventuali perturbazioni al di fuori della durata del lavoro.

² In linea di principio, per il servizio di picchetto viene concesso un supplemento di tempo. Le condizioni per un indennizzo parziale in contanti della compensazione in tempo sono disciplinate nel quadro della partecipazione aziendale.

³ 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.

⁴ 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 «medio».

12

Indennità per impieghi straordinari

¹ 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 capoverso 3.

² 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.–.

³ 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.

Appendice 8:

Procedura e prestazioni in caso di nuovo orientamento professionale dovuto a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione.

- 1**
- Base** La presente appendice si fonda sulla cifra 166 del CCL.
- 2**
- Campo d'applicazione** ¹ Questa appendice si applica alle collaboratrici e ai collaboratori impiegati presso le FFS da almeno quattro anni che al momento della soppressione del posto hanno meno di 58 anni e che perdono il posto di lavoro a causa di un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione.
- ² Per le collaboratrici e i collaboratori ai quali, proprio per il fatto che perdono il posto di lavoro, possa essere offerta una soluzione adeguata, si applica solamente la cifra 8.
- 3**
- Designazione delle collaboratrici e dei collaboratori** La designazione delle collaboratrici e dei collaboratori rimasti senza un posto di lavoro avviene in rapporto diretto con un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione.
- 4**
- Entrata nel Nuovo orientamento professionale e informazione** ¹ L'entrata nel Nuovo orientamento professionale (cifra 161 CCL) avviene nel momento in cui si perde il posto di lavoro.
- ² Le FFS informano la collaboratrice o il collaboratore con almeno sei mesi di anticipo in merito al suo passaggio nel Nuovo orientamento professionale.
- ³ Prima del passaggio nel Nuovo orientamento professionale, le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a un periodo di prevenzione accompagnato dall'AMC, della durata di sei mesi.
- 5**
- Salario** ¹ Al momento del passaggio nel Nuovo orientamento professionale, le collaboratrici e i collaboratori ricevono lo stesso salario che percepivano immediatamente prima dell'entrata nel Nuovo orientamento professionale.

² Il salario per le collaboratrici e i collaboratori si riduce parallelamente al tempo di permanenza come segue:

- a. Collaboratrici e collaboratori con un salario fino a CHF 120 000.– senza obbligo d'assistenza:
 - sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 90% del salario;
 - dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 85% del salario;
 - dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario.
- b. Collaboratrici e collaboratori con un salario fino a CHF 120 000.– con obbligo d'assistenza:
 - sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 95% del salario;
 - dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 90% del salario;
 - dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 85% del salario;
 - dopo 36 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario.
- c. Collaboratrici e collaboratori con un salario superiore a CHF 120 000.– senza obbligo d'assistenza:
 - sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 90% del salario, ma non meno di CHF 108 000.–;
 - dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario, ma non meno di CHF 102 000.–;
 - dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 70% del salario, ma non meno di CHF 96 000.–.
- d. Collaboratrici e collaboratori con un salario superiore a CHF 120 000.– con obbligo d'assistenza:
 - sei mesi dopo il passaggio al Nuovo orientamento professionale: 90% del salario, ma non meno di CHF 114 000.–;
 - dopo dodici mesi nel Nuovo orientamento professionale: 85% del salario, ma non meno di CHF 108 000.–;
 - dopo 24 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario, ma non meno di CHF 102 000.–;
 - dopo 36 mesi nel Nuovo orientamento professionale: 80% del salario, ma non meno di CHF 96 000.–.

Se il diritto agli assegni di custodia delle collaboratrici e dei collaboratori cambia, il salario viene ridotto dopo la cessazione degli assegni di custodia in applicazione delle stesse scadenze e degli stessi limiti previsti per le collaboratrici e i collaboratori senza assegno di custodia.

³ Il salario non deve scendere sotto il valore massimo del livello di esigenze C.

⁴ Su richiesta della collaboratrice o del collaboratore, i contributi del lavoratore e del datore di lavoro alla Cassa pensioni vengono calcolati sul salario non ridotto.

6

Piano d'azione

¹ Il piano d'azione contempla gli accordi presi in merito al processo di riorientamento e disciplina i compiti e le responsabilità tra la collaboratrice o il collaboratore e il servizio preposto al nuovo orientamento professionale.

² Di comune accordo, il piano d'azione può essere adeguato in funzione dell'evolversi della situazione.

7

Lavoro adeguato

¹ Dopo il passaggio nel Nuovo orientamento professionale si applicano i seguenti criteri di adeguatezza.

² Un nuovo posto di lavoro è ritenuto adeguato se le attività future sono adeguate alle attività fino ad allora svolte, alla formazione, al grado di occupazione, alla lingua e all'età.

³ Un nuovo posto di lavoro è ritenuto adeguato se il reddito futuro è inferiore al massimo del 15% rispetto al salario del posto di provenienza.

⁴ Il tragitto per recarsi al lavoro, calcolato dal luogo di domicilio al luogo di lavoro, dura al massimo due ore per tragitto.

⁵ Gli orari di lavoro sono analoghi a quelli dell'attività di provenienza.

8

Alle FFS è data la facoltà di concedere alla collaboratrice o al collaboratore, in modo particolare, le seguenti prestazioni:

- sostegno alla formazione continua;
- provvedimenti di qualificazione;
- pagamento di conguagli del salario a sostegno di formazioni esterne;
- conguagli salariali limitati nel tempo, se la nuova attività comporta un reddito minore;
- aiuti iniziali qualora venga intrapresa una nuova attività;
- altre prestazioni volontarie.

Prestazioni delle FFS

9

Le collaboratrici e i collaboratori devono partecipare alle misure proposte dal mercato del lavoro (in particolare formazioni continue) volte ad accrescere l'idoneità al collocamento.

Formazione continua

10

Le collaboratrici e i collaboratori che perdono il proprio posto dopo aver compiuto 58 anni rimangono in seno alle Divisioni/ai Settori centrali a meno che alla collaboratrice o al collaboratore possa essere offerto un posto adeguato in seno alle FFS. L'adeguatezza è determinata dalle disposizioni della cifra 7. Il salario non viene ridotto. Non ha luogo alcun passaggio al Nuovo orientamento professionale.

Collaboratrici e collaboratori dai 58 anni in su

11

Alle collaboratrici e ai collaboratori che non hanno raggiunto i 58 anni e che hanno alle spalle meno di quattro anni di servizio, le FFS offrono un periodo di prevenzione di sei mesi accompagnato dall'AMC prima della perdita del posto, qualora tale perdita sia imputabile a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione.

Collaboratrici e collaboratori che non hanno raggiunto i 58 anni e con meno di quattro anni di servizio

**Inidoneità
riscontrata da un
esame diagno-
stico psicologico**

12

In caso di inidoneità riscontrata da un esame diagnostico psicologico, le FFS sciolgono il rapporto di lavoro se non è possibile pervenire a nessun'altra soluzione adeguata. Prima che sia pronunciata la disdetta, la collaboratrice o il collaboratore riceve un accompagnamento di sei mesi dall'AMC. Non ha luogo alcun passaggio al Nuovo orientamento professionale.

**Clausola concer-
nente i casi di rigore**

13

In casi straordinari può venire meno la riduzione ai sensi della cifra 5. La competenza per la rinuncia alla riduzione spetta al capo Human Resources delle FFS.

**Disposizioni
transitorie**

14

¹ Per le collaboratrici e i collaboratori con un salario annuo superiore a CHF 120 000.–, che il 1° maggio 2019 si trovano già nel Nuovo orientamento professionale, la riduzione del salario si applica per la prima volta con effetto al 1° novembre 2019.

² Le riduzioni sono attuate come segue:

- a. Alle collaboratrici e ai collaboratori che al momento del passaggio nel Nuovo orientamento professionale avevano un salario annuo superiore a CHF 120 000.– e che non hanno alcun obbligo di assistenza, il salario viene ridotto al 70% e, non appena trascorsi sei mesi dalla riduzione, all'80%.
- b. Alle collaboratrici e ai collaboratori che al momento del passaggio nel Nuovo orientamento professionale avevano un salario annuo superiore a CHF 120 000.– e che hanno un obbligo di assistenza, il salario viene ridotto all'80% e, non appena trascorsi sei mesi dalla riduzione, all'85%.

Appendice 8: Procedura e prestazioni in caso di nuovo orientamento professionale dovuto a progetti di riorganizzazione o di razionalizzazione.

Appendice 9:

Partecipazione aziendale.

A. In generale.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 195 del CCL.

B. Commissioni del personale (CoPe).

2

Attribuzione Ogni commissione del personale (CoPe) è assegnata a un livello gerarchico delle FFS, a seconda dell'ambito in cui essa opera.

3

Partecipazione a livello di Superficie ¹ In ogni settore aziendale viene formata una CoPe Superficie. Le parti contraenti possono concordare più CoPe in caso di settori aziendali di grandi dimensioni con categorie professionali eterogenee. Le particolarità linguistiche e regionali sono prese in considerazione in maniera adeguata.

² Il numero minimo di membri per CoPe è tre. In caso di settori aziendali di grandi dimensioni e/o eterogenei, le parti contraenti concordano le deroghe.

³ I settori aziendali più piccoli o i settori centrali (settori di servizio/supporto) possono essere raggruppati sotto un settore aziendale.

4

Partecipazione a livello di Divisione ¹ Per ogni settore aziendale viene nominato almeno un membro CoPe. Questi può ma non deve necessariamente essere un membro della CoPe Superficie corrispondente.

² In caso di settori aziendali di grandi dimensioni e/o eterogenei, le parti contraenti concordano le deroghe.

³ L'insieme dei Settori centrali va considerato un'unica Divisione insieme alla divisione Immobili.

La CoPe Gruppo è composta da otto membri: due membri per ciascuna delle CoPe Divisione e due membri per i Settori centrali/la divisione Immobili.

5

Partecipazione a livello di Gruppo

¹ Per i temi inerenti alla partecipazione:

- tempo di lavoro
- applicazione indennità
- sviluppo del personale
- sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- posto di lavoro e mezzi di lavoro
- uguaglianza di genere e divieto di discriminazione

la CoPe può costituire all'occorrenza, di volta in volta, un ambito specialistico permanente per tutte le FFS.

6

Ambiti specialistici

² Gli ambiti specialistici sono composti da tre a sette delegati della CoPe Superficie e della CoPe Divisione.

³ Il coordinamento avviene tramite la presidenza della CoPe Gruppo.

⁴ Su richiesta della CoPe, le FFS possono approvare altri ambiti specialistici.

7

Partecipazione a riorganizzazioni o progetti

¹ Il bisogno di partecipazione viene chiarito in anticipo tra le FFS e la relativa CoPe.

² La partecipazione a riorganizzazioni o progetti è coperta di regola con il tempo di lavoro ordinario messo a disposizione.

³ In caso di bisogno di partecipazione eccezionalmente elevato, le FFS concedono ulteriore tempo di lavoro.

8

Costituzione

¹ La CoPe si costituisce in proprio. Ciò vale soprattutto per

- la nomina della o del presidente;
- la nomina della o del vicepresidente;
- la regolamentazione del modo in cui lavorare.

² Se la CoPe consta di meno di sei membri, si rinuncia alla carica di vicepresidente.

C. Elezioni.

9

Diritto di voto e oggetto delle elezioni

Le collaboratrici e i collaboratori assoggettati al CCL eleggono i membri CoPe Superficie e CoPe Divisione.

10

Eleggibilità

Possono candidarsi le collaboratrici e i collaboratori che soddisfano tutti i requisiti seguenti:

- assoggettamento al presente CCL;
- grado d'occupazione del 50% o superiore;
- eventuale periodo di prova concluso;
- rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

11

Proposte di candidati

¹ I candidati possono essere proposti dalle collaboratrici, dai collaboratori e dalle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.

² Le proposte fatte dalle collaboratrici e dai collaboratori devono essere confermate di proprio pugno, nelle circoscrizioni elettorali con un effettivo sino a 1000 collaboratrici e collaboratori dal 10% degli aventi diritto di voto, tuttavia al massimo da 50 persone che ne hanno diritto. In circoscrizioni elettorali più vaste, le proposte vanno confermate di proprio pugno da almeno 100 persone con diritto di voto.

12

¹ Ogni CoPe Superficie costituisce una circoscrizione elettorale.

Circoscrizioni elettorali

² Le parti contraenti possono stabilire che le circoscrizioni elettorali possono essere suddivise in diverse circoscrizioni elettorali secondarie per tutelare le particolarità linguistiche, regionali o di altra natura.

13

La durata del mandato è vincolata alla durata di validità del CCL e viene prolungata fino a quando non è costituito il nuovo mandato.

Durata del mandato

14

¹ Le FFS emanano un regolamento delle elezioni.

Regolamento delle elezioni e commissione elettorale

² Per preparare ed effettuare le elezioni impiegano una commissione elettorale costituita pariteticamente.

³ Ogni associazione del personale che ha sottoscritto il contratto è rappresentata con un seggio.

⁴ I membri della commissione elettorale non devono essere membri CoPe in carica o candidati.

15

¹ Chi ha il diritto di voto può interporre ricorso entro dieci giorni dalla comunicazione del risultato delle elezioni nella sua circoscrizione elettorale.

Ricorso contro le elezioni

² Il ricorso va inoltrato in forma scritta e dev'essere motivato. Vi si può denunciare la violazione di importanti norme concernenti il diritto di voto, l'eleggibilità o la procedura di voto.

³ Il ricorso va inoltrato alla commissione elettorale responsabile delle relative elezioni.

⁴ La commissione elettorale verifica il ricorso entro dieci giorni. In caso di rigetto, il ricorso può essere impugnato entro dieci giorni alle parti contraenti (segretariato FFS) in vista di un'escalation.

D. Diritti e doveri.

16

Tempo di lavoro CoPe

¹ Le seguenti attività vengono compensate interamente con il tempo di lavoro riservato alla CoPe (tempo di lavoro CoPe), inclusi eventuali tempi di viaggio:

- sedute regolari e ordinarie con le FFS, incluse preparazione e postelaborazione;
- sedute ordinarie della CoPe a livello interno, incluse preparazione e postelaborazione;
- scambio, consulenza e patrocinio delle collaboratrici e dei collaboratori;
- informazioni e comunicazione della CoPe a livello interno/esterno;
- coinvolgimento nei progetti nell'ambito di temi inerenti alla partecipazione (con riserva della cifra 7 cpv. 3);
- lavoro dell'ambito specialistico;
- coordinamento tra le CoPe.

² Il tempo di lavoro complessivo messo a disposizione della CoPe viene determinato nel modo seguente:

- a. per seggio livello CoPe Superficie (23 giorni)
- b. per seggio livello CoPe Divisione (23 giorni)
- c. per seggio livello CoPe Gruppo (23 giorni)

³ Dopo le elezioni, il tempo di lavoro CoPe viene distribuito ai membri CoPe in autogestione.

⁴ Il tempo di lavoro CoPe non deve essere superiore alla metà del grado di occupazione del rapporto di lavoro.

⁵ I membri CoPe hanno la responsabilità di garantire il rispetto delle disposizioni di legge (in particolare LDL) per quanto riguarda il tempo di lavoro CoPe.

⁶ Il tempo di lavoro CoPe viene fruito tenendo conto delle esigenze aziendali.

17

Indennità

¹ L'indennità per ogni funzione CoPe a prescindere dal livello ammonta forfettariamente per anno civile a:

Presidente:	CHF 3600.-
Vicepresidente:	CHF 2400.-
Segretario/a:	CHF 2400.-
Membro:	CHF 1800.-

² Nello stesso livello CoPe è escluso l'accumulo di indennità.

³ Tra i livelli CoPe è possibile accumulare indennità.

18

**Formazione
continua per
l'attività CoPe**

¹ Le misure di formazione continua necessarie per l'attività CoPe vengono concordate in via preliminare con le FFS e valgono come tempo di lavoro.

² Di norma vengono concessi fino a due giorni per ogni membro CoPe e all'anno.

³ Ai nuovi membri CoPe viene concesso un ulteriore giorno per il corso introduttivo.

19

Obbligo d'informare

¹ La CoPe informa regolarmente il personale in merito all'attività svolta.

² Gli incontri informativi possono avvenire dopo consultazione con le FFS.

³ Il tempo concesso a tal fine viene computato come tempo di lavoro per le collaboratrici e i collaboratori.

20

Obbligo di segretezza

¹ Le rappresentanti e i rappresentanti delle FFS e i membri delle CoPe sono tenuti alla discrezione nei confronti di terzi, soprattutto se:

- a. ciò viene esplicitamente richiesto da una delle due parti per un interesse legittimo, oppure qualora
- b. si tratti di una faccenda personale che riguarda una collaboratrice o un collaboratore.

² L'obbligo di mantenere il segreto permane anche dopo l'uscita dalla CoPe.

³ Le FFS e le CoPe si accordano su eventuali comunicati da diramare riguardo alle sedute.

E. Sedute.

21

Sedute delle CoPe

¹ Le CoPe organizzano le sedute di propria iniziativa.

² Le CoPe redigono il verbale delle sedute e lo consegnano alle FFS e alle associazioni del personale che hanno sottoscritto il contratto.

F. Procedimento di escalation Partecipazione.

22

Escalation

L'escalation presso le parti contraenti (segretariato FFS) avviene:

- a. in caso di mancato accordo su come partecipare e decidere o
- b. per verificare le decisioni prese dalla commissione elettorale.

23

Procedimento di escalation

¹ Il procedimento di escalation si svolge nell'ambito delle sedute ordinarie con le parti contraenti.

² Le parti contraenti decidono in maniera definitiva e comunicano per iscritto la decisione e la relativa motivazione alle persone interessate.

³ Le persone direttamente interessate delle parti contraenti si ricusano.

⁴ Se tra le parti contraenti non viene raggiunto alcun accordo, queste possono rivolgersi al tribunale arbitrale conformemente alla cifra 10 del CCL.

24

Segretariato

Le FFS provvedono ai lavori di segreteria per l'istanza di livello superiore.

25

Inizio del procedimento e norme procedurali

¹ Il procedimento di escalation viene promosso con un esposto scritto presentato al segretariato dell'istanza di livello superiore:

- a. tramite la CoPe o le FFS in caso di mancato accordo su come partecipare e decidere;
- b. tramite il ricorrente per verificare le decisioni prese dalla commissione elettorale.

² L'istanza deve contemplare:

- le richieste;
- la motivazione delle richieste;
- i mezzi di prova;
- la data e le firme.

³ Il segretariato fissa alla controparte un termine di 14 giorni affinché possa presentare una presa di posizione scritta.

⁴ L'istanza di livello superiore decide in base all'esposto presentato e alla presa di posizione scritta della controparte.

Appendice 10:

Contenuti della partecipazione aziendale.

1

Base La presente appendice si fonda sulla cifra 195 del CCL.

Info Informazione

MS Codiscussione

ME Codecisione

SV Autogestione

2

In generale

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Obiettivi e intenzioni delle FFS; innovazioni nell'azienda	X				5

3

Prestazioni in caso di trasferimento in un altro luogo di lavoro (appendice 3)

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Cambiamento di domicilio e di luogo di lavoro in caso di trasferimento (criteri personali)		X			3 appendice 3

4

Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione (appendice 2)

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Uguaglianza di genere e divieto di discriminazione		X			3 appendice 2

5

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Attribuzione di un altro lavoro adeguato, al fine di raggiungere la durata annua del lavoro prestabilita.		X			66
Altri settori in base alla possibile delegazione nelle BAR					3 appendice 4
Deroghe al periodo di conteggio			X		59
Deroghe alla durata minima di ogni turno di lavoro nel quadro della delegazione			X		16 appendice 4
Altri settori nell'ambito della delegazione					4 appendice 4
Riduzione di un giorno di compensazione a 23 ore			X		24 appendice 4
Riduzione di un turno di riposo a nove ore			X		Articolo 12 OLDL
Fissazione e distribuzione dei giorni stabiliti per i ponti e dei giorni liberi		X			73
Ulteriori modelli concernenti il tempo di lavoro per collaboratrici e collaboratori secondo l'appendice 5			X		53

Tempo di lavoro

6

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Disponibilità e interventi fuori delle ore di lavoro (picchetto): necessità, attribuzione, compensazione, deroghe			X		-
Aggravamenti particolari delle condizioni di lavoro: criteri per il diritto alle indennità		X			97
Fissazione dei nove giorni festivi durante i quali si ha diritto all'indennità per lavoro domenicale			X		95

Indennità

7

Sviluppo del personale

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Adeguamenti della procedura di valutazione del personale alle necessità prettamente settoriali		X			110
Analisi dei risultati scaturiti dalla valutazione annua del personale		X			110
Struttura data allo sviluppo del personale		X			113
Adeguamenti e definizione dei profili professionali		X			-
Elaborazione di modelli di carriera		X			-

8

Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Questioni di sicurezza sul lavoro, tutela della salute e Management della salute in azienda		X			116

9

Socialità

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Vestiaro professionale		X			155
Ristorazione del personale		X			156
Posteggi per il personale		X			157

10

Partecipazione

Contenuti	Info	MS	ME	SV	Cifra CCL
Costituzione delle CoPe				X	8 appendice 9
Distribuzione del «tempo di lavoro CoPe» dei membri CoPe a tutti i livelli				X	16 appendice 9

CCL FFS.

Indice alfabetico.

Termine	Cifra
A	
Abbandono del lavoro	177
Abitazione	158-159
Accettazione di regali	41
Adeguamento del rapporto di lavoro per motivi di salute	134
Adeguamento del salario	84
Allievi di scuola media	Appendice 1: 12-15
Allontanamento dal posto di lavoro	47
Ambiti specialistici	Appendice 9: 6
Arruolamento	145
Assegnazione del lavoro	66
Assegnazione di un'abitazione	25, 158
Assegni familiari	93
Assenze	62, 65, 74, 78, 88, 90,142, Appendice 4: 29-30, Appendice 5: 9, Appendice 6: 3, 5, 6
Assenze di natura privata	63
Assicurazione contro gli infortuni	136
Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni	136
Assistenti di viaggio	Appendice 1: 16-19
Assunzione	86, Appendice 1: 4
Attività a favore di terzi	32
Attività svolte con i giovani	Appendice 6: 13
Attribuzione delle vacanze	76
Aumento del salario	84
Autogestione	189, Appendice 10
Autonomia nella gestione del tempo	Appendice 4: 9-10, Appendice 5
Averi in tempo	68, 70-71
B	
BAR Regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro	Appendice 4: 3-5, 9, 13, 16

Termine

Base giuridica del CCL

Beneficiari di rendite

Beni immateriali

Cifra

1

Appendice 1: 23-26

33

C

Cambiamenti al tempo di lavoro apportati all'ultimo momento

Appendice 4: 13

Cambiamento del luogo di domicilio

Appendice 3: 3,
Appendice 7: 7

Cambiamento del luogo di lavoro

Appendice 3: 3,
Appendice 10: 3

Cambiamento di funzione

83, 87, 105

Campo d'applicazione del CCL

3

Canone di locazione

158

Capacità di lavoro compromessa

123, Appendice 4: 29

Capacità limitata di fornire prestazioni

Appendice 1: 20-22

Cariche pubbliche

30

Case Management

124-125, 151

Cassa pensioni

89, 137

Categorie speciali di personale

Appendice 1

Certificato di lavoro

178

Codecisione

189, Appendice 10

Codiscussione

189, Appendice 10

Collaboratrici e collaboratori con capacità limitate

Appendice 1: 20-22

Collaboratrici e collaboratori in seconda formazione

Appendice 1: 3-7

Collaborazione con le CoPe

191

Collaborazione delle parti contraenti

5

Commissione di conciliazione

12-17, 200

Commissioni del personale (CoPe)

187-195, Appendice 9,
Appendice 10

Commissioni speciali

Appendice 9: 8

Compensazione del lavoro straordinario

69, 71

Compensazione di un saldo negativo

68, Appendice 4: 7, 10,
Appendice 5: 4

Comportamento

36-48

Termine	Cifra
Comportamento insoddisfacente	46
Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali	125,132
Computo del tempo di lavoro	62-64, Appendice 4: 15-16
Concessione di supplementi di tempo	61, 97, Appendice 4: 23
Concessione ulteriore di congedo	Appendice 6: 4
Congedo	79, Appendice 6
Congedo ai fini della formazione continua	Appendice 6: 11, Appendice 9: 18
Congedo di adozione	Appendice 6: 5, 9
Congedo di paternità	Appendice 6: 5
Congedo educativo	Appendice 6: 10
Congedo non pagato	Appendice 6: 12
Congedo pagato	Appendice 6: 5-6
Consegna del lavoro	Appendice 4: 15
Consulenza sociale	154
Conteggio del salario	103
Contenuti della partecipazione	190, Appendice 10
Contenuto del CCL	2
Continuazione della retribuzione	128, 135
Conto del tempo	67, Appendice 4: 6-7, 9-10, Appendice 5: 3
Conto separato dei giorni di compensazione	Appendice 4: 7-8, 27
Contratto di lavoro	20
Contributo alle spese di applicazione	8, 201
Convenzione sul salario	83
Costituzione delle CoPe	Appendice 9: 8
Costi delle assenze per malattia	101
D	
Deposizioni in tribunale	40
Design	33-34
Design occasionale	33-34
Diritti delle CoPe	Appendice 9: 16-20
Diritto alla retribuzione per motivi di salute	126, 128-131, 133-135
Diritto alle vacanze	74-78

Termine	Cifra
Diritto al salario in caso di malattia e infortunio	128, 130-133
Disdetta abusiva	184
Disdetta del CCL	199
Disdetta discriminante	184
Disdetta impugnabile	181
Disdetta regolare	170
Disdetta senza preavviso	176
Disposizioni di diritto delle obbligazioni	5-17
Disposizioni esecutive	197
Disposizioni finali del CCL	196-201
Disposizioni generali concernenti il CCL	1-4
Disposizioni normative	18-186
Disposizioni obbligatorie	5-17
Disposizioni transitorie del CCL	201
Disposizioni transitorie relative al capitolo protezione della salute e prestazioni sociali	160
Distacco di personale	92
Divieto di discriminazione	28, Appendice 2
Donazioni	42
Dovere di diligenza	36
Doveri delle CoPe	Appendice 9: 16-20
Doveri delle FFS per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute	114
Durata annua del lavoro prestabilita	58
Durata del CCL	198
Durata del mandato delle CoPe	Appendice 9: 13
Durata del rapporto di lavoro	19, 77, 178, Appendice 1: 4, 9, 13, 17, 21, 24, 28, 31
Durata giornaliera del lavoro prestabilita	56
Durata minima del lavoro	Appendice 4: 16
 E	
Esonero cautelativo dal lavoro	48
Esonero dal lavoro	48, 62, 78, Appendice 4: 29-30, Appendice 5: 9

Termine	Cifra
Esperienza (salario)	80, 83
Esperti	Appendice 9
Evoluzione del salario	84
F	
Facilitazioni di viaggio	35
Finanziamento delle CoPe	191
Fine del lavoro prima delle vacanze	Appendice 4: 32
Fine del rapporto di lavoro	39-40, 70, 150, 164, 168-178
Fondo per il personale FFS	154
Forme di partecipazione	Appendice 10
G	
Garanzie	87, 105, Appendice 3: 3
Gestione delle presenze	124
Giorni di compensazione	Appendice 4: 22-25, 28-29, 31, Appendice 10: 5
Giorni di lavoro prestabiliti nell'arco di un anno	57
Giorni di riposo	Appendice 4: 22, 28-29
Giorni liberi	72-73, Appendice 4: 17, 22-30, Appendice 5: 9-10
Giorno di riserva	Appendice 4: 17
Godimento ulteriore del salario in caso di morte	139
Gravidanza	140-143, Appendice 6: 8
I	
Idoneità al mercato del lavoro	106, 108
Impiegati delle pulizie	Appendice 1: 2, 27-29
Incontri promossi dal sindacato mirati alla formazione	65
Indennità	90-100, Appendice 7: 1-5, Appendice 10: 6
Indennità di partenza	152
Indennità giornaliera	132
Indennità per il lavoro straordinario	69, 71

Termine

Indennità per lavoro domenicale
Indennità per lavoro notturno
Indennità per perdita di guadagno
Indennità per vacanze

Indennità regionale
Indennizzi
Informazione
Infortunio

Inizio del rapporto di lavoro
Interruzione del lavoro
Invenzioni
Invenzioni occasionali
Istanza di ricorso

L

Lavoro notturno in caso di maternità
Lavoro straordinario
Libertà sindacale
Licenziamento per propria colpa
Lingue
Lingue nazionali
Livello di esigenze
Luogo di lavoro

M

Malattia
Management della salute in azienda
Mancato inizio o abbandono del lavoro

Cifra

95-96, Appendice 7: 4-5
95-96, Appendice 7: 2-3
145-147
90, Appendice 1: 11, 15, 19,
26
91, Appendice 3: 3
v. indennità
189, Appendice 10
62, 78, 88, 128-136, 138,
146, Appendice 4: 29-30,
Appendice 5: 9
19
Appendice 4
33-34
33-34
182-184

143
69
4
151, 165
2, 29
29
81-84, 87, 110,
Appendice 8: 5
23, Appendice 1: 6,
Appendice 3

62, 77-78, 88, 128-135, 138,
146, Appendice 4: 29-30,
Appendice 5: 9
114-116
177

Termine

Maternità

Minaccia di licenziamento

Mobbing

Modelli di pensionamento

Modelli di prepensionamento

Modelli di lavoro

Modelli di tempo di lavoro

Modello di durata della vita attiva

Molestie sessuali e sessiste

Mora del datore di lavoro

Morte

Motivi di licenziamento

Cifra

77-78, 140-144,

Appendice 4: 29-30,

Appendice 5: 9,

Appendice 6: 8

171-172

Appendice 2: 2

117-119, 121

117-119

51-55

53, 117, Appendice 10: 5

120

28, Appendice 2: 2, 8

Appendice 4: 6-7, 10,

Appendice 5: 4

138-139

173

N

Natura giuridica del rapporto di lavoro

18

Natura giuridica delle appendici

196

Nomine della CoPe

Appendice 9: 9-15

Norma di delegazione

Appendice 4: 4

Norme contrattuali di lavoro

18-35

Nuovo orientamento

161-167

Nuovo orientamento professionale

111, 161-166, Appendice 8:

4-5, 7, 10, 12, 14

O

Obblighi delle collaboratrici e dei
collaboratori

25, 30, 32-34, 36-42, 46,

115, 125

Obbligo di discrezione

38-39, Appendice 2

Obbligo di lealtà

36

Occasioni di formazione

64

Occasioni di formazione proposte
all'interno dell'azienda

64

Occupazione in caso di maternità

141

Termine	Cifra
Occupazioni accessorie	31
Opposizione contro la minaccia di licenziamento	172
P	
Pace del lavoro	6
Pagamento del salario, delle indennità e degli assegni	104, Appendice 7
Partecipazione	187-195, Appendice 9, Appendice 10
Partecipazione alle spese in caso di danni	44
Partecipazione aziendale	187-195, Appendice 9, Appendice 10
Passaggio a un livello di esigenze inferiore	87
Pause	Appendice 4: 11, 18-19, Appendice 5: 7
Pena convenzionale	11
Periodo di conteggio	59, Appendice 4: 6-7, 9-10, Appendice 5: 3-4
Periodo di prova	22, 170, 174
Personale amministrativo	96 Appendice 5
Personale d'esercizio	95, Appendice 4
Personale di cucina	Appendice 1: 30-35
Persone occupate a tempo parziale	75, 102
Piano d'azione	111, 163, 165, Appendice 8: 6
Piano di reintegrazione	112, 128, 149, 151
Pit stop	108, Appendice 6: 11
Politica dell'uguaglianza di genere	Appendice 2: 3
Ponti delle festività	73
Posizione di fiducia delle CoPe	193
Posteggi per il personale	157
Posti vacanti	21
Praticanti	Appendice 1: 8-11
Premi	94, 98

Termine	Cifra
Premio di fedeltà	94
Prescrizione	186
Prestazioni di servizio volontario	147, Appendice 6: 6
Prestazioni in caso di malattia e infortunio	128-135
Prestazioni insufficienti	46
Prestazioni sociali	114-160
Previdenza professionale	137
Procedimento arbitrale	10-17
Procedura di conciliazione	12-17
Protezione civile volontaria	147, Appendice 6: 6
Protezione dal licenziamento in caso di malattia e infortunio	129
Protezione dei dati	26
Protezione dei membri delle CoPe	192
Protezione della personalità	28
Protezione della salute	114-116, Appendice 10: 8
Protezione della salute e prestazioni sociali	160
Protezione della salute in caso di gravidanza e maternità	140-144
Protezione giuridica del rapporto di lavoro	179-186
Provvedimenti di diritto del lavoro	18-35
Q	
Quota di prestazioni unica	85, 89, 102, 104
R	
Rapporti tra le parti contraenti	5-9
Rapporto di lavoro	18-20, 22, 70, 77, 134-135, 148, 150, 164-165, 168-186 Appendice 1: 4, 9, 13, 16-17, 21, 24, 28, 31
Reclutamento	145
Regali	41
Reintegrazione	112, 128, 148-153

Termine	Cifra
Residenza	25
Responsabilità	36-48
Responsabilità penale	45
Responsabilità per danni	43
Restituzione in caso di servizio militare, civile e della protezione civile	147
Ricompense	98
Riduzione dei giorni liberi	Appendice 4: 29
Riduzione del salario in caso di malattia, infortunio	128, 133
Riduzione del salario in caso di nuovo orientamento professionale	Appendice 8: 5
Riduzione delle vacanze	78
Rielezione delle CoPe	Appendice 9
Rimborso delle spese	100, Appendice 7: 6-10
Riporto giorni di compensazione	Appendice 4: 7, 27
Ristorazione del personale	156

S

Salario	80-89, 102-105, Appendice 1: 5, 10, 14, 19, 22, 25, 29, 35
Salario iniziale	86
Salario mensile	88
Salario orario	88
Salario soggetto ai contributi della CP FFS	89
Saldo negativo	Appendice 4: 7, 10, Appendice 5: 4
Sanzioni	11
Schede di congedo	65, Appendice 6: 7
Scioglimento del rapporto di lavoro per motivi di salute	135
Sciopero	6
Scorporo di settori accessori	Prefazione, 167
Seconda formazione	Appendice 1: 3-7
Sedute delle CoPe	Appendice 9: 21

Termine	Cifra
Segreto aziendale	37, 39
Segreto d'ufficio	37
Segreto professionale	37, 39
Servizio civile e della protezione civile	145-147
Servizio di picchetto	Appendice 7: 11
Servizio militare	145-147
Servizio notturno 3	Appendice 4: 23
Servizio notturno in caso di maternità	143
Servizio obbligatorio	77-78, 88, 145-146, Appendice 4: 29-30, Appendice 5: 9
Settimana d'esercizio di cinque giorni	Appendice 4: 2
Settimana di cinque giorni	52
Settimana di cinque giorni ininterrotti	52, Appendice 4: 2
Sicurezza sul lavoro	114-116, Appendice 9: 6, Appendice 10: 8
Situazione di vuoto contrattuale	200
Sospensione cautelativa dal lavoro	48
Sospensione dal lavoro	47-48, 62, 78 Appendice 4: 29-30, Appendice 5: 9
Spese per taxi	Appendice 7: 9
Spettro salariale	82
Studenti	Appendice 1: 12-15
Supplementi di tempo	Appendice 4: 23, Appendice 7: 11
Supplemento per lavoro notturno	Appendice 4: 11
Sviluppo del personale	106-113, Appendice 10: 7
T	
Telelavoro	55
Tempi di attesa	Appendice 4: 14
Tempo di lavoro	49-79, Appendice 4, Appendice 5, Appendice 9: 16 Appendice 10: 5
Tempo di riposo (all'estero)	Appendice 5: 8

Termine	Cifra
Tempo di viaggio	61
Tempo intercorrente fra giorni di riposo	Appendice 4: 25
Tempo intercorrente fra giorni di riposo domenicale	Appendice 4: 26
Tempo parziale	54
Termini di disdetta	174-175
Testo determinante del CCL	2
Trasferimento	24, 46, Appendice 3, Appendice 10: 3
Trasformazione di indennità in tempo	99
Trattative durante il periodo di validità del CCL	9
Trattative salariali	7
Tribunale	10, 40
Tribunale arbitrale	10-17
Tribunale arbitrale della partecipazione	Appendice 9: 20, 22-25
Turni	Appendice 4: 6-8
Turno di lavoro	Appendice 4: 11, 13, 16-21, Appendice 7: 2, 6, Appendice 10: 5
Turno di riposo	Appendice 1: 7
U	
Uguaglianza di genere	27, 180, Appendice 2, Appendice 10: 4
Ulteriore evoluzione professionale dei membri delle CoPe	193
V	
Vacanze	74-78, Appendice 1: 11, 15, 19, 26, Appendice 4: 31-32
Valore di base	82, 84, 86
Valore massimo	82, 84
Valori limite	60, Appendice 4: 6,9, Appendice 5: 3
Valutazione del personale	85-86, 110-113
Valutazione della funzione	81

Termine	Cifra
Vestiaro professionale	155, Appendice 10: 9
Viaggi all'estero	Appendice 5: 8, Appendice 7: 6
Violazione agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro	46
Violazione del CCL	11

FFS AG
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Berna 65

ffs.ch