

Il CCL FFS in breve.

Contratto collettivo di lavoro 2019.



Hai investito molto nel tuo futuro. Fai qualcosa di grande. Metti in movimento la Svizzera insieme a noi.

Il «CCL FFS in breve» è una ricapitolazione del contratto collettivo di lavoro. Determinanti sono le spiegazioni e le particolarità che figurano nel CCL FFS 2019. I **numeri** si riferiscono alle corrispondenti cifre e appendici del CCL.

Aspetti generali.

Il CCL delle FFS è di diritto pubblico. Le disposizioni di diritto delle obbligazioni regolano i rapporti fra le parti contraenti. Le disposizioni di natura normativa disciplinano il rapporto d'impiego. Il CCL è applicabile alla maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori a tempo pieno o a tempo parziale. Le deroghe per categorie speciali di personale sono regolate dall'appendice 1. **Appendice 1**

Il presente CCL ha una durata di tre anni (dal 1° maggio 2019 al 30 aprile 2022) e può essere disdetto, la prima volta, con effetto al 30 aprile 2022. La disdetta può essere data con un termine di preavviso di sei mesi. **199**

Per tutta la durata del CCL, le associazioni del personale s'impegnano a rispettare assolutamente la pace del lavoro. Esse rinunciano a qualsiasi azione che disturbi lo svolgimento del lavoro come lo sciopero, lo sciopero d'avvertimento, misure simili allo sciopero e il boicottaggio. **6**

In caso di disaccordo tra le FFS e i sindacati in merito al CCL in vigore, o nel caso in cui non si giunga a una soluzione sulle trattative salariali, viene istituito un tribunale arbitrale. **Da 10 a 17**

Le parti contraenti promuovono la partecipazione aziendale delle collaboratrici e dei collaboratori. La partecipazione è esercitata dalle commissioni del personale (CoPe) elette. Le CoPe operano a livello di Superficie, Divisione e Gruppo. Il CCL disciplina le modalità della partecipazione, come anche la protezione, lo sviluppo professionale e l'elezione dei membri delle CoPe. **Da 187 a 195, appendici 9 e 10**

Tempo di lavoro.

Alle FFS vige la durata annua del lavoro di 2050 ore. Essa può variare di anno in anno in funzione del numero dei giorni del calendario civile e dei sabati. La durata giornaliera del lavoro prestabilita è di 492 minuti (8 ore e 12 minuti). Per il lavoro notturno, oltre all'indennità, le FFS concedono anche un supplemento di tempo. **Da 56 a 58, appendici 4 e 5**

Per ogni collaboratrice e collaboratore si tiene un conto del tempo personale. Il conto del tempo dev'essere compreso durante l'anno tra -40 e +100 ore, fatte salve altre disposizioni contenute nelle regolamentazioni specifiche settoriali sulla durata del lavoro (BAR). Alla fine dell'anno si applicano i seguenti valori limite:

- Personale assoggettato alla LDL che lavora a turni: -25/+80, valore finale da 0 a +25 ore;
- Personale assoggettato alla LDL con autonomia parziale o totale nella gestione del tempo: -25/+80, valore finale da -25 a +25;
- Personale assoggettato alla LL: -25/+25.

Le collaboratrici e i collaboratori con un reddito lordo pari o superiore a 120 000 franchi all'anno e che godono di grande autonomia nell'organizzazione e nella gestione del tempo di lavoro possono rinunciare spontaneamente alla registrazione della durata del lavoro. **50, 67, appendici 4 e 5**

Con le associazioni del personale, le Divisioni possono concordare BAR. Le disposizioni di una BAR si applicano solo per impieghi nelle attività previste nella BAR. **Appendice 4**

Il telelavoro è possibile di reciproca intesa. **55**

Per il personale d'esercizio assoggettato alla LDL impiegato a turni e con autonomia parziale o totale nella gestione del tempo si applicano inoltre le disposizioni particolari contenute nell'appendice 4. Eventuali deroghe possono essere concordate con i rappresentanti del personale. **Appendice 4**

Per il personale amministrativo assoggettato alla LL si applicano le disposizioni descritte nell'appendice 5. **Appendice 5**

Vacanze.

Una settimana di vacanza comprende cinque giorni lavorativi e due giorni liberi. Le persone occupate a tempo parziale hanno, in proporzione al loro grado di occupazione, lo stesso diritto alle vacanze di chi lavora a tempo pieno. **Da 74 a 78**

Età	Vacanze
Fino a 20 anni	6 settimane
21-49 anni	5 settimane
50-59 anni	6 settimane
Da 60 anni	7 settimane

Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto anche a 115/116 giorni liberi all'anno, che si compongono per le collaboratrici e i collaboratori assoggettati alla LDL di 63 giorni di riposo e 52/53 giorni di compensazione. **72, appendici 4 e 5**

Congedo.

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, nei casi qui elencati le FFS accordano un congedo pagato. **Appendice 6**

Matrimonio	3 giorni
Nascita di un figlio (congedo di paternità)	20 giorni
Congedo di maternità	18 settimane
Congedo in caso di adozione	10 giorni
Decesso di familiari	1 giorno o 3 giorni (in base al grado di parentela)
Motivi familiari (assistenza, malattia)	Fino a 2 giorni per ogni singolo caso. Può essere prolungato di 2 giorni al massimo.
Cura che il componente di una famiglia monoparentale deve prestare ai figli	Fino a 5 giorni all'anno
Candidatura a posti messi a concorso	Il tempo necessario
Trasloco per motivi privati/professionali	1 giorno/2 giorni
Colloqui con le autorità (su convocazione)	Il tempo necessario
Esercizio di cariche pubbliche svizzere	Fino a 15 giorni
Anniversario di servizio 25/40 anni alle FFS	½ giornata/1 giorno
Proscioglimento dagli obblighi militari	Fino a 1 giorno

Nei seguenti casi le FFS possono accordare un congedo pagato quale prestazione volontaria: interventi ed esercitazioni dei vigili del fuoco, sport attivo di competizione, ricerca di un appartamento per motivi professionali, partecipazione a incontri promossi dal sindacato mirati alla formazione, protezione civile volontaria. Tuttavia non sussiste il diritto di rivendicare queste prestazioni volontarie. Le madri e i padri hanno diritto di beneficiare di un congedo educativo non pagato della durata fino a tre mesi. In linea di principio il congedo non pagato va accordato, purché le condizioni d'esercizio lo consentano. Per norma il congedo non deve protrarsi oltre un anno.

79, appendice 6

Salario.

Il sistema retributivo si basa su 15 livelli di esigenze. Ogni funzione, in base alle esigenze e alle sollecitazioni corrispondenti, è attribuita a un livello di esigenze e quindi a uno spettro salariale. Questo determina il valore di base (salario minimo) e il valore massimo dei salari del corrispondente livello di esigenze. All'entrata, oppure al cambio di funzione, il salario verrà concordato congiuntamente in un colloquio nell'ambito del corrispondente spettro salariale. Nel corso del tempo esso può evolvere fino al valore massimo dello spettro salariale. L'evoluzione individuale del salario dipende dal giudizio complessivo della valutazione del personale e dalla somma pattuita annualmente fra le associazioni del personale e le FFS per gli aumenti individuali del salario. Gli adeguamenti individuali del salario, calcolati dopo la conclusione della valutazione del personale sulla base di una chiave di riparto definita, entrano in vigore il 1° maggio. **Da 80 a 89**

Indennità.

L'indennità regionale è calcolata in funzione del luogo di lavoro e tiene conto dei differenti livelli salariali regionali vigenti sul mercato svizzero del lavoro. Qualora sussista il diritto, l'indennità regionale ammonta a 3000 o 4800 franchi l'anno. **91**

Gli assegni familiari sono conformi a quanto stabilito nella Legge federale sugli assegni familiari; in determinati casi le FFS concedono assegni superiori rispetto a quelli prescritti dalla legge. **93**

Dopo sette e 15 anni di attività, le collaboratrici e i collaboratori ricevono un premio di fedeltà pari a $\frac{1}{48}$ del salario annuo attuale. Dopo 20 anni, le FFS premiano la fedeltà all'azienda con $\frac{1}{24}$ del salario annuo e in seguito, ogni cinque anni, con $\frac{1}{12}$. Si può beneficiare del premio anche sotto forma di tempo libero. **94**

Per il personale d'esercizio, le FFS pagano un'indennità per i lavori compiuti di notte di 6 franchi l'ora e un'indennità per lavoro domenicale di 16 franchi l'ora. **95, appendice 7**

Al personale amministrativo viene corrisposto per il lavoro svolto di notte un supplemento salariale del 25 per cento e per il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi un supplemento salariale del 50 per cento. **96, appendice 7**

Le cifre da **97 a 100** e l'**appendice 7** disciplinano altre indennità nonché il rimborso delle spese.

Le collaboratrici e i collaboratori partecipano, sotto forma di una trattenuta mensile sul salario, ai costi che insorgono in caso d'impedimento al lavoro causato da malattia. **101**

Malattia e infortunio.

In caso d'impedimento al lavoro per motivi di salute sussiste il diritto alla continuazione della retribuzione. Le collaboratrici e i collaboratori continuano a percepire il proprio salario per altri due anni – il primo anno il salario intero, il secondo anno al 90 per cento. In caso d'infortunio professionale o di malattia professionale è concesso il salario intero anche nel secondo anno d'impedimento al lavoro. **128**

Le FFS offrono alle collaboratrici e ai collaboratori, al termine di una malattia o di un infortunio, la possibilità di beneficiare di una reintegrazione professionale nell'attività svolta fino a quel momento o in un'altra attività all'interno o all'esterno dell'azienda. A questo proposito le parti interessate concordano un piano di reintegrazione che tenga conto delle capacità, dell'età, delle condizioni personali e dello stato di salute della collaboratrice o del collaboratore. **Da 148 a 153**

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. Nell'ambito del loro campo d'attività, le collaboratrici e i collaboratori cooperano attivamente nelle questioni di sicurezza sul lavoro, protezione della salute e management della salute in azienda. Le collaboratrici e i collaboratori dimostrano di essere responsabili delle proprie azioni tenendo un comportamento prudente anche durante il tempo libero. **Da 114 a 116**

Sviluppo del personale.

Lo sviluppo del personale comprende la formazione e il perfezionamento come pure altri provvedimenti sul posto di lavoro e l'istruzione per acquisire competenze sociali. Le FFS promuovono lo 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. Le collaboratrici e i collaboratori si assumono le proprie responsabilità e s'impegnano a migliorarsi ulteriormente investendo tempo e/o mezzi finanziari. 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. **Da 106 a 113**

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. 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. **27, appendice 2**

Prestazioni sociali.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori hanno diritto a una consulenza sociale professionale gratuita. **154**

La collaboratrice o il collaboratore che deve portare il vestiario professionale lo riceve gratuitamente. **155**

Le FFS promuovono e sostengono istituzioni che forniscono ristorazione al personale tenendo in considerazione le esigenze aziendali. **156**

Nuovo orientamento professionale.

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 a causa di un progetto di riorganizzazione o di razionalizzazione, le FFS offrono la possibilità di beneficiare di un nuovo orientamento professionale. Dopo il passaggio nel Centro Mercato del Lavoro, il salario viene ridotto gradualmente man mano che si prolunga il periodo di permanenza. **Appendice 8**

Obiettivo di questa misura è che entro un anno, al più tardi entro due anni, l'interessata/o trovi un posto all'interno o all'esterno delle FFS. Le FFS possono disdire anticipatamente il rapporto di lavoro, tra l'altro, se la persona interessata non sostiene attivamente il processo di nuovo orientamento professionale. **Da 161 a 167, appendice 8**

Cessazione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta al raggiungimento del limite di età AVS ordinario. **169**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto regolarmente per motivi oggettivamente sufficienti. **173**

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. **170 e 171**

È possibile presentare opposizione contro la minaccia di licenziamento presso il Settore centrale Diritto e compliance. **172**

Le FFS rinunciano in linea di principio alle disdette per gravi cause economiche o d'esercizio. Sono esclusi da tale rinuncia le collaboratrici e i collaboratori che al momento della soppressione del posto hanno meno di 58 anni e sono impiegati presso l'azienda da meno di quattro anni. **173, appendice 8**

Protezione giuridica.

Le decisioni possono essere impugnate entro 30 giorni con ricorso al Tribunale amministrativo federale. **182**

In caso di accoglimento di un ricorso, nella maggioranza dei casi viene corrisposta un'indennità ma non ha luogo alcuna reintegrazione dell'impiegato. **183 e 184**

Tre modelli di pensionamento e un modello di durata della vita attiva (modelli del futuro).

I modelli del futuro offrono alle collaboratrici e ai collaboratori ulteriori possibilità per andare in pensione anticipatamente, in maniera flessibile, oppure dopo i 65 o i 64 anni. In tal modo le FFS rispondono a un bisogno di possibilità individuali e più flessibili di organizzare il lavoro e di uscire dalla vita professionale. I modelli del futuro promuovono una migliore conciliabilità tra vita professionale e privata e tengono conto dell'andamento demografico.

Valida – Modello di prepensionamento per categorie professionali particolari.

Le FFS consentono a determinate categorie professionali di andare in pensione anticipatamente. Grazie a un ammortizzatore finanziario, le collaboratrici e i collaboratori

possono andare completamente o in parte in pensionamento anticipato. Le FFS pagano le prestazioni sostitutive al salario (max. 65 percento dell'ammontare annuo lordo percepito) e si fanno carico dei contributi alla Cassa pensione. Il modello di pensionamento 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 percento del salario di riferimento. **118**

Priora – Finanziamento della pensione transitoria.

Le FFS sostengono il pensionamento anticipato di determinate categorie professionali facendosi carico di una quota della pensione transitoria superiore rispetto al passato. Possono usufruirne al più presto tre anni prima dell'età di pensionamento ordinaria le collaboratrici e i collaboratori che svolgono lavori particolarmente usuranti o con un salario più basso. Le FFS partecipano ai costi della pensione transitoria nella misura dell'80 percento. Le collaboratrici e i collaboratori si fanno carico del 20 percento, ma la partecipazione è facoltativa. **119**

Activa – Lavorare meno ma più a lungo.

Le FFS permettono di continuare a svolgere un'attività lucrativa oltre l'età di pensionamento ordinaria, consentendo alle collaboratrici e ai collaboratori a partire dai 60 anni (ad eccezione degli aventi diritto a Valida) di ridurre il loro grado di occupazione prima del pensionamento ordinario e di continuare a lavorare con un grado di occupazione ridotto – al massimo per tre anni – oltre l'età di pensionamento ordinaria. La realizzazione avverrà d'intesa tra le collaboratrici e i collaboratori e i superiori, fermo restando che non sussiste alcun diritto automatico ad Activa. **121, 169**

Flexa – Modello di durata della vita attiva.

Flexa è aperto a tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Le collaboratrici e i collaboratori hanno la possibilità di risparmiare elementi di tempo e/o di denaro su un conto del tempo individuale. Questi potranno essere in seguito utilizzati per congedi di lunga durata, una riduzione temporanea del tempo di lavoro o un passaggio flessibile alla pensione. **120**

FFS SA
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Berna 65

ffs.ch