



Le FFS e le parti sociali si accordano sul CCL FFS e FFS Cargo

#Collaboratori #Mondo del lavoro

Le FFS e le associazioni del personale si sono accordate su un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL) per le FFS e FFS Cargo. Entrambe le parti sono soddisfatte del risultato. Con il nuovo CCL le FFS sono pronte per affrontare le sfide del futuro.



Venerdì scorso abbiamo concluso le impegnative trattative per i contratti collettivi di lavoro (CCL) FFS e FFS Cargo 2019. Dopo lunghe discussioni abbiamo infine trovato delle buone soluzioni insieme alle parti sociali. Ci siamo accordati su un nuovo CCL che continuerà a essere interessante e che allo stesso tempo ci lascerà la necessaria libertà d'azione per continuare a sussistere come impresa in un contesto in rapido mutamento. Con riserva dell'approvazione da parte del nostro Consiglio d'amministrazione e degli organismi competenti per le parti sociali, il nuovo CCL entrerà in vigore il 1° maggio 2019.

Il nuovo CCL 2019 stabilisce regole importanti nell'era della digitalizzazione. Introdurremo accertamenti mirati della situazione, volti a preservare la salute e mantenere la concorrenzialità sul mercato del lavoro delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, in tutte le fasi della vita. Nel contempo, la partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori ai costi dei giorni d'assenza per malattia fornisce un importante contributo alla riduzione dei costi globali del sistema delle FFS. Introdurremo tale partecipazione gradualmente, entro il 2021, controbilanciandola, per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori attuali, mediante una compensazione corrispondente sul salario.

Con l'adozione delle modifiche introdotte dalla revisione della LDL, abbiamo la possibilità di assegnare impieghi lavorativi più flessibili, aumentando così ulteriormente la produttività. Ci siamo inoltre accordati su una riduzione a tre anni della durata per entrambi i CCL, FFS e FFS Cargo. Alla luce degli imminenti ulteriori sviluppi, FFS Cargo potrà intavolare nuove trattative prima della scadenza della durata. In tal modo possiamo adattare in modo flessibile le nostre condizioni quadro ai cambiamenti economici, sociali e tecnologici e dare un contributo importante alla strategia 2020.

Grazie al CCL 2019 possiamo inoltre offrire condizioni di lavoro e d'impiego sempre interessanti e sostenibili e garantire posti di lavoro. Vi ringraziamo per il costante impegno e la grande passione che continuate a dare per le FFS.

A nome della delegazione alle trattative, cordialmente

Markus Jordi Membro della Direzione del Gruppo Capo Human Resources



Da sinistra a destra: Eveline Mürner, FFS (in piedi); Daniel Ruf, VSLF; Markus Spühler, KVöV, Manuel Avallone, SEV; Markus Jordi, FFS; Daniel Eigenmann, FFS Cargo; Werner Rüegg, transfair

I cambiamenti più importanti del nuovo CCL

Durata

Al fine di tenere conto delle condizioni quadro in rapido mutamento, la durata del CCL è ora fissata a tre anni anziché quattro. A FFS Cargo viene inoltre concessa la possibilità di richiedere di avviare trattative anticipate per l'ulteriore sviluppo del proprio CCL.

Digitalizzazione e relativi effetti sul mondo del lavoro

- Le FFS e le parti sociali hanno studiato a fondo gli effetti della digitalizzazione e hanno concordato misure corrispondenti che, in particolare, vertono sugli accertamenti volontari della situazione per le collaboratrici e i collaboratori e sulle formazioni continue, al fine di mantenere la concorrenzialità sul mercato del lavoro.
- Nel CCL è ora stabilito il diritto di non reperibilità nel tempo libero – le eccezioni legate all’esercizio (ad es. servizio di picchetto) continuano a dover essere concordate con i superiori.
- Le FFS costituiscono un fondo di 10 milioni di franchi per l’impostazione della trasformazione digitale, all’insegna dell’imprenditorialità e del partenariato sociale. Tale fondo permetterà di finanziare studi sulla digitalizzazione e sulla relativa influenza nel mondo del lavoro del futuro, lanciare progetti di ricerca e sostenere le collaboratrici e i collaboratori, il cui lavoro è interessato da forti cambiamenti per effetto della digitalizzazione.

Partecipazione ai costi dei giorni d’assenza per malattia

Le collaboratrici e i collaboratori partecipano ora ai costi dei giorni d’assenza per malattia con una deduzione mensile dal salario nella misura complessiva dell’1,2 per cento. L’introduzione avviene in tre fasi dello 0,4 per cento ciascuna. Finora questi costi sono stati assunti dalle FFS. D’ora in poi le FFS sosterranno il 60 per cento dei costi, le collaboratrici e i collaboratori il 40 per cento. Per le collaboratrici e i collaboratori attuali, le FFS compenseranno la partecipazione con un contemporaneo aumento del salario di base. Concretamente ciò significa che nel 2019 sarà applicata un’ulteriore deduzione dello 0,4 per cento sul salario mensile delle collaboratrici e dei collaboratori, nel 2020 la deduzione sarà portata allo 0,8 per cento e a partire dal 2021 ammonterà all’1,2 per cento. Contemporaneamente, per compensare tale deduzione, nel 2019, 2020 e 2021 il salario di base delle collaboratrici e dei collaboratori attuali sarà aumentato di volta in volta dello 0,4 per cento. D’ora in avanti, le collaboratrici e i collaboratori in malattia prolungata riceveranno anche le indennità insieme al loro salario di malattia.

Salario

- Fino al 2022 le FFS investiranno, come in passato, ogni anno lo 0,8 per cento della massa salariale nell’evoluzione individuale del salario. Nel 2021 si aggiungerà lo 0,1 per cento per le ridotte garanzie salariali; in tal modo è a disposizione una sola volta lo 0,9 per cento della massa salariale. Dovrebbero approfittare degli aumenti individuali del salario, in particolare le collaboratrici e i collaboratori con prestazioni superiori alla media, come pure le collaboratrici e i collaboratori in avanzamento. Come contropartita, fino al 2022 si rinuncerà a misure salariali generali.
- Le parti contrattuali hanno concordato di sviluppare insieme il sistema salariale sull’arco della durata del nuovo CCL. Per le indennità regionali si cercheranno soluzioni nell’ambito di tale sviluppo.
- La «garanzia salariale 2011», stabilita nel CCL attuale, sarà ridotta in due fasi a un importo base, a partire dal 1° maggio 2020. L’importo massimo garantito sarà ridotto al valore limite di 5000 franchi. Le colleghe e i colleghi con una «garanzia salariale 2011» saranno informati individualmente nel corso del prossimo anno.

Tempo di lavoro / vacanze / congedo / premi di fedeltà

- Il CCL recepisce gli adattamenti introdotti dalla revisione della Legge sulla durata del lavoro, che rendono possibili distribuzioni del lavoro più flessibili. Alle collaboratrici e ai collaboratori continuerà a essere concesso, al di là delle disposizioni di legge, un supplemento di tempo del 15 per cento per le pause fuoriviva. I dirigenti delle categorie professionali interessate e gli addetti alla distribuzione seguiranno corsi di formazione sui cambiamenti relativi al tempo di lavoro.
- Le FFS e le parti sociali si sono accordate per elaborare insieme, entro l’estate 2019, ulteriori semplificazioni nella gestione del tempo.
- In futuro, i collaboratori beneficeranno di un congedo di paternità più lungo, che durerà 20 giorni invece degli attuali dieci.
- Il congedo sabbatico per le collaboratrici e i collaboratori senza rilevamento del tempo di lavoro sarà ora compensato annualmente con tre giorni di congedo pagati individualmente, che potranno essere capitalizzati e utilizzati per un congedo sabbatico più lungo.

- Il premio di fedeltà continuerà a esistere e su richiesta potrà ancora essere fruito sotto forma di tempo. Il premio di fedeltà non potrà però più essere versato nel conto Flexa.
- La settima settimana di vacanza per le collaboratrici e i collaboratori con più di 60 anni rimane invariata.

Protezione contro il licenziamento / nuovo orientamento professionale

Le collaboratrici e i collaboratori che lavorano alle FFS da più di quattro anni, continuano a essere protetti in caso di licenziamento per motivi economici. Nonostante le grandi sfide, le FFS non aboliscono tale protezione. Le condizioni quadro nel nuovo orientamento professionale vengono inasprite per le collaboratrici e i collaboratori con un salario più elevato (a partire da 120 000 franchi), prevedendo ora una riduzione per gradi fino al 70 per cento.

Accordo riguardo ai lavoratori temporanei

Per semplificare la densità normativa, l'accordo firmato nel 2014 e integrato nel 2016 in merito all'impiego di lavoratori temporanei non verrà prorogato. Le FFS si impegnano, in compenso, a un reporting ogni due anni alle parti sociali sul numero di lavoratori temporanei.

I prossimi passi

Affinché i CCL FFS e FFS Cargo possano entrare in vigore, serve ancora il consenso del Consiglio d'amministrazione FFS e degli organismi competenti delle associazioni del personale. Gli organismi competenti se ne occuperanno entro la fine di settembre. Inoltre, sulla base dell'esito positivo delle trattative, il Consiglio d'amministrazione delle FFS deciderà a fine settembre in merito a un secondo pacchetto di misure di ammortizzazione per la CP FFS. La prossima comunicazione sarà trasmessa in seguito alla decisione.