

Contratto collettivo di lavoro quadro

Ferrovie a scartamento normale

Trasporto viaggiatori regionale

Versione finale dal versione finale aggiornata al 22. agosto 2008

Barbara Spalinger, SEV, Eveline Mürner, Associazione dei datori di lavoro

Sommario

Sommario	2
Abbreviazioni e terminologia	4
Preambolo	5
1 Introduzione	6
1.1 Obiettivo	6
1.2 Ambito di validità	6
1.3 Regolamentazioni delle singole imprese.....	6
1.4 Rapporto con la legislazione.....	7
1.5 Lingue contrattuali	7
2 Disposizioni obbligatorie	8
2.1 Parti contrattuali	8
2.2 Partecipazione.....	8
2.3 Trattative sui dati chiave definiti nell'appendice	8
2.4 Commissione paritetica permanente	8
2.5 Controllo della contabilità salariale e della documentazione degli orari di lavoro	8
2.6 Regolamento di divergenze di opinione	9
2.7 Tribunale arbitrale	9
2.8 Clausola che regola i conflitti di competenza	9
2.9 Doveri relativi di pace sindacale.....	10
2.10 Libertà di associazione	10
2.11 Obbligatorietà generale	10
3 Disposizioni normative generali	11
3.1 Contratto di lavoro	11
3.2 Congedi retribuiti	11
3.3 Acquisizione di personale	11
3.4 Misure relative a riorganizzazioni e razionalizzazioni.....	11
4 Disposizioni normative sull'orario di lavoro	12
4.1 Principio fondamentale	12
4.2 Disposizioni materiali.....	12
5 Disposizioni normative relative a stipendio e indennità	13
5.1 Sistematica salariale	13
5.2 Livello medio delle retribuzioni.....	13
5.3 Norme transitorie sul livello medio delle retribuzioni dopo l'entrata in vigore del CCL quadro.....	13
5.4 Indennità	13
6 Disposizioni normative relative alle prestazioni sociali	14
6.1 Prestazioni per malattia	14
6.2 Assicurazione in caso di infortunio.....	14
6.3 Prestazioni dell'azienda in caso di servizio militare, civile e di protezione civile	14

6.4 Prestazioni dell'impresa in caso di gravidanza e maternità.....	14
7 Disposizioni conclusive e transitorie.....	15
7.1 Periodo di validità	15
7.2 Disdetta.....	15
7.3 Adeguamenti del CCL aziendale	15
Appendice.....	17

Abbreviazioni e terminologia

LDL	Legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro)
Retribuzioni	Con questo termine si intendono lo stipendio, eventuali indennità di residenza, regionali e del mercato del lavoro e le indennità per lavoro notturno e domenicale. L'elenco è esaustivo.
FTE	Full Time Equivalent (forza lavoro a tempo pieno)
CCL	Contratto collettivo di lavoro
Disposizioni normative	Regolamentano le disposizioni relative al diritto del lavoro tra le imprese e i loro collaboratori/trici.
CO	Codice delle obbligazioni svizzero del 30 marzo 1911
Disposizioni obbligatorie	Regolano i rapporti tra le parti contrattuali.

Preambolo

Con il presente CCL quadro le parti contrattuali intendono garantire le condizioni di lavoro e di impiego fondamentali e i relativi standard minimi per il ramo del trasporto viaggiatori regionale con i seguenti obiettivi:

- *a parità di presupposti consentire alle imprese di entrare in competizione sulla base di regole chiare;*
- *consentire il rispetto degli standard minimi definiti nel presente CCL quadro per le gare di appalto di servizi nell'ambito dei trasporti;*
- *consentire alle imprese di incrementare la propria competitività;*
- *impedire che tale competitività venga raggiunta mediante un peggioramento delle condizioni di lavoro o della retribuzione del personale;*
- *impedire che tale competitività venga raggiunta a spese della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia della salute.*

1 Introduzione

1.1 Obiettivo

Nell'interesse delle imprese e dei dipendenti, il presente CCL quadro è finalizzato a:

- definire condizioni di lavoro e di impiego al passo con i tempi;
- garantire la parità e il pari trattamento dei dipendenti (divieto di discriminazione);
- approfondire la collaborazione tra le parti contrattuali;
- strutturare attivamente e in modo corresponsabile le condizioni di lavoro e di impiego da parte dei dipendenti e delle associazioni del personale che stipulano il contratto;
- assicurare i posti di lavoro a lungo termine.

1.2 Ambito di validità

¹Il presente CCL quadro vale per il personale viaggiante (personale di condotta e di scorta treni) delle aziende membro dell'Associazione dei datori di lavoro per le ferrovie a scartamento normale, nella misura in cui i dipendenti del settore del trasporto viaggiatori regionale lavorino nel ramo delle ferrovie a scartamento normale.

²Il CCL quadro vale analogamente anche per i dipendenti delle FFS, fatto salvo il caso in cui l'applicazione sia contrastata da disposizioni obbligatorie del diritto pubblico.

³Il CCL quadro non vale per:

- dipendenti con contratti di lavoro a termine fino a un massimo di 6 mesi;
- dipendenti in formazione ai sensi della Legge sulla formazione professionale;
- dipendenti in fase di seconda formazione;
- tirocinanti di ambo i sessi;
- titolari di pensione di ambo i sessi reinseriti nel mercato del lavoro, nella misura in cui la loro quota non superi il 5 per cento (in FTE) della categoria di personale corrispondente di un'impresa.

1.3 Regolamentazioni delle singole imprese

¹Le singole imprese stipulano un CCL aziendale con le associazioni del personale stipulanti competenti. I CCL aziendali possono modificare le disposizioni del CCL quadro esclusivamente a favore dei dipendenti.

²Nel caso di aziende con meno di 20 FTE che rientrano nel campo di applicazione del CCL quadro decade l'obbligo di stipula di un CCL aziendale. Le condizioni di impiego devono essere definite per iscritto e strutturate nel rispetto del CCL quadro.

1.4 Rapporto con la legislazione

¹Fatti salvi accordi differenti contenuti nel presente CCL quadro, trovano applicazione i principi di legge generalmente validi.

²Eventuali disposizioni di legge vincolanti hanno la preminenza sul CCL quadro.

1.5 Lingue contrattuali

Il presente CCL quadro viene redatto in lingua tedesca, francese e italiana. In caso di dubbi fa fede la versione in lingua tedesca.

2 Disposizioni obbligatorie

2.1 Parti contrattuali

¹Le parti contrattuali sono:

- a. l'Associazione dei datori di lavoro delle ferrovie a scartamento normale con sede a Berna;
- b. - il Sindacato del personale dei trasporti (SEV);
- il Sindacato cristiano del servizio pubblico e del terziario della Svizzera (transfair);
- il Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti (VSLF);
di seguito definiti Gruppo di lavoro per la discussione contrattuale delle associazioni del personale.

²Le parti contrattuali sono responsabili delle trattative relative al presente CCL quadro.

2.2 Partecipazione

Al presente CCL quadro possono partecipare anche altre imprese, che non diventano parti contrattuali.

2.3 Trattative sui dati chiave definiti nell'appendice

Su richiesta di una delle parti contrattuali verrà negoziato un adeguamento dei dati chiave definiti in appendice alla dinamica salariale consueta per il settore.

2.4 Commissione paritetica permanente

¹La Commissione paritetica è un organo permanente composto da sei membri. Tre membri vengono nominati dal Gruppo di lavoro per la discussione contrattuale delle associazioni del personale e tre membri dall'Associazione dei datori di lavoro delle ferrovie a scartamento normale. Sede della commissione è Berna.

²La Commissione paritetica si organizza autonomamente e si dà un regolamento che deve essere approvato dalle parti contrattuali. Il regolamento definisce anche le norme procedurali di fronte al Tribunale arbitrale.

³Le parti contrattuali si accollano rispettivamente a metà i costi correnti della Commissione paritetica.

⁴Qualora la Commissione paritetica non addivenga a un accordo in merito a una questione sorta al proprio interno, su richiesta di una parte contrattuale si costituirà come tribunale arbitrale (punto 2.7).

2.5 Controllo della contabilità salariale e della documentazione degli orari di lavoro

¹In presenza del fondato sospetto di una violazione del CCL quadro, la Commissione paritetica potrà disporre un controllo della contabilità salariale o della documentazione degli

orari di lavoro di singole aziende. Per questo utilizzerà esperti indipendenti.

² Qualora venga rilevata una violazione delle disposizioni del CCL quadro nella sfera salariale o dell'orario di lavoro, la Commissione paritetica condurrà trattative con l'azienda interessata per raggiungere un accordo in via amichevole. Se non si addivenisse a questo tipo di soluzione, la Commissione paritetica si costituirà quale Tribunale arbitrale (punto 2.7).

2.6 Regolamento di divergenze di opinione

¹Le divergenze di opinione in merito all'interpretazione, all'applicazione e all'esecuzione (incluso l'adattamento dei dati chiave) del presente CCL quadro devono essere regolamentate innanzitutto mediante trattative dirette tra le parti contrattuali. Qualora non si addivenisse a un accordo, ciascuna delle parti potrà interpellare la Commissione paritetica (punto 2.4).

²La Commissione paritetica fornisce alle parti contrattuali una raccomandazione. Nell'eventualità che la raccomandazione non venisse accettata, ciascuna delle parti contrattuali potrà ricorrere a giudizio arbitrale entro 30 giorni (punto 2.7).

2.7 Tribunale arbitrale

¹Nella funzione di Tribunale arbitrale la Commissione paritetica nomina un presidente o una presidentessa esterni in possesso di una formazione conclusa in campo giuridico. Qualora la Commissione paritetica non trovi l'accordo su una persona, sarà il Presidente o la Presidentessa della Corte suprema del Cantone di Berna a scegliere il presidente.

²Il Tribunale arbitrale giudica sulla questione controversa e può disporre le seguenti misure:

- diffida;
- obbligo al pagamento di penali fino a un massimo di CHF 50.000;
- imposizione dei pagamenti residui più interessi ai dipendenti coinvolti;
- pubblicazione della sentenza;
- imposizione dei costi del procedimento e dell'istruttoria.

³Con riserva di azione di nullità in base al Concordato sull'arbitrato del 27 marzo 1969 la decisione del Tribunale arbitrale è conclusiva.

2.8 Clausola che regola i conflitti di competenza

¹In presenza del sospetto di violazione di un CCL aziendale o in caso di divergenze di opinioni sull'applicazione, sull'interpretazione e sull'esecuzione di un CCL aziendale, risultano competenti gli uffici menzionati nel relativo CCL aziendale.

²Qualora un CCL aziendale assuma materialmente una disposizione del presente CCL quadro e sussistano divergenze di opinione in merito alla sua applicazione, interpretazione o esecuzione, la competenza in materia spetta alla Commissione paritetica di cui al presente CCL quadro.

2.9 Dovere relativo di pace sindacale

Le parti contrattuali si impegnano ad assicurare la pace sindacale e in particolare ad astenersi da qualsiasi azione di lotta nella misura in cui si tratti di questioni regolamentate nell'ambito del CCL quadro o il cui recepimento nel CCL quadro venga richiesto da una delle parti contrattuali.

2.10 Libertà di associazione

È garantita la libertà di associazione.

2.11 Obbligatorietà generale

In seguito alla legale sottoscrizione del presente CCL quadro e sulla base della Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, le parti si impegnano a presentare al Consiglio federale una domanda congiunta di conferimento di carattere obbligatorio generale.

3 Disposizioni normative generali

3.1 Contratto di lavoro

¹L'assunzione viene effettuata per mezzo di un contratto di lavoro scritto. Il contratto di lavoro include indicazioni sull'attività professionale, l'orario di lavoro pattuito, la posizione di servizio, il salario iniziale, la sede di lavoro, l'inizio del rapporto di lavoro, dati sulle assicurazioni sociali e sull'appartenenza all'istituzione di previdenza a favore del personale e altri accordi relativi all'assunzione.

² È possibile discostarsi dalle disposizioni del CCL quadro e del CCL aziendale nel contratto di lavoro solo a vantaggio dei dipendenti.

³Nel caso di dipendenti che non appartengono ad alcuna associazione del personale che abbia stipulato il CCL quadro, il riferimento al CCL quadro nell'ambito del contratto individuale viene riconosciuto quale dichiarazione di partecipazione conformemente al CO, articolo 356b, comma 1.

3.2 Congedi retribuiti

Ai dipendenti che svolgono attività sindacale o ricoprono una funzione pubblica e ai delegati delle istituzioni di previdenza a favore del personale viene concesso un numero di giorni di congedo retribuiti conforme alle regolamentazioni relative alle aziende individuali.

3.3 Acquisizione di personale

¹Qualora linee esistenti o intere aree di concessione vengano messe al bando, l'offerente vincitore è tenuto ad acquisire i dipendenti al momento impiegati presso le linee o nella zona di concessione corrispondenti assoggettati al CCL quadro, fermo restando che i dipendenti interessati non rifiutino il trasferimento del rapporto professionale al nuovo datore di lavoro.

²Ai dipendenti da acquisire devono essere offerti i salari e le condizioni di lavoro avuti fino a quel momento, nella misura in cui siano migliori di quelli dell'azienda che effettua l'acquisizione in base al CCL aziendale.

³Per un periodo di un anno dall'avvenuta acquisizione delle linee o delle aree di concessione esistenti, l'azienda non potrà licenziare dipendenti acquisiti per motivazioni organizzative. Non vengono considerate motivazioni organizzative quelle riconducibili alla persona della collaboratrice o del collaboratore in questione.

3.4 Misure relative a riorganizzazioni e razionalizzazioni

Le imprese svolgono misure di riorganizzazione e di razionalizzazione in base agli accordi sociali. Le imprese offriranno ai dipendenti che perdono il proprio posto di lavoro l'opportunità di gestire il proprio riorientamento lavorativo con un supporto professionale, dando loro un sostegno nella ricerca di un nuovo posto, in primo luogo all'interno dell'azienda interessata.

4 Disposizioni normative sull'orario di lavoro

4.1 Principio fondamentale

Fatte salve regolamentazioni diverse esposte nel prosieguo del presente contratto, si applicano la LDL e il relativo ordinamento.

4.2 Disposizioni materiali

¹Viene considerato orario di lavoro l'orario durante il quale i dipendenti sono impegnati presso l'azienda.

²L'orario di lavoro nominale annuo dei dipendenti impiegati a tempo pieno corrisponde a:

- a) 2050 ore per 365 giorni civili;
- b) 2058,2 ore per 366 giorni civili.

³I giorni di lavoro nominali annui si calcolano come segue:

- numero di giorni civili;
- meno 63 giorni di riposo;
- meno 52 giorni di compensazione.

⁴Si applica la settimana lavorativa di 5 giorni.

⁵L'orario di lavoro nominale giornaliero per i dipendenti impiegati a tempo pieno si ottiene dall'orario di lavoro nominale annuo diviso per i giorni di lavoro nominali annui.

⁶In linea di principio è possibile adottare altri modelli di orario di lavoro annuo, che devono essere definiti nel CCL aziendale ed essere strutturati in modo complessivamente equivalente.

⁷Inoltre, vengono sommati all'orario di lavoro:

- a. tempi di viaggio senza prestazione di lavoro, ossia il tempo necessario per spostarsi all'interno di un turno lavorativo da una sede di lavoro all'altra;
- b. le parti di pausa previste nella LDL;
- c. i seguenti supplementi per lavoro notturno:
 - 10% per il lavoro tra le ore 20 e le ore 24;
 - 30% per il lavoro tra le ore 24 e le ore 4 e per il lavoro tra le ore 4 e le ore 5 se i dipendenti iniziano il lavoro prima delle ore 4;
 - 40% invece del 30% dall'inizio dell'anno civile in cui i dipendenti compiono il 55° anno di età.

5 Disposizioni normative relative a stipendio e indennità

5.1 Sistematica salariale

Le imprese retribuiscono i propri dipendenti in base a una sistematica conforme al mercato, documentata e rintracciabile.

5.2 Livello medio delle retribuzioni

¹Per ciascun anno civile in ogni regione ciascuna impresa deve raggiungere in media le retribuzioni prefissate per le categorie di personale specificate nell'allegato.

²Qualora, a causa di una bassa età media dei dipendenti dovuta alle motivazioni specificate di seguito, in un singolo anno civile non si riescano a raggiungere le retribuzioni medie, queste dovranno essere raggiunte in modo permanente entro e non oltre il secondo anno civile successivo:

- nuovo assoggettamento dell'impresa al presente CCL quadro;
- situazioni di fatto in conformità alla Legge sulla fusione;
- aggiudicazione o perdita di un bando di gara;
- fluttuazione straordinaria.

5.3 Norme transitorie sul livello medio delle retribuzioni dopo l'entrata in vigore del CCL quadro

Per il raggiungimento del livello medio delle retribuzioni vale un periodo di transizione di due anni civili a partire dall'entrata in vigore del presente CCL quadro. In questo modo sarà necessario raggiungere le retribuzioni definite entro e non oltre il 1 gennaio 2011.

5.4 Indennità

Per il lavoro domenicale e nei giorni festivi e per il lavoro tra le ore 20 e le ore 5 vengono corrisposte delle indennità.

6 Disposizioni normative relative alle prestazioni sociali

6.1 Prestazioni per malattia

¹In caso di incapacità al lavoro in seguito a malattia a partire dal 1° giorno di malattia i dipendenti hanno diritto al pagamento continuato di stipendio e sussidi sociali per 720 giorni.

²Per il primo anno il pagamento continuato corrisponderà al 100% dello stipendio, per il secondo anno all'80%.

6.2 Assicurazione in caso di infortunio

¹L'impresa assicura i dipendenti contro le conseguenze di infortuni professionali e non professionali.

²I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dell'impresa.

6.3 Prestazioni dell'azienda in caso di servizio militare, civile e di protezione civile

I CCL aziendali regolamentano queste prestazioni.

6.4 Prestazioni dell'impresa in caso di gravidanza e maternità

I CCL aziendali regolamentano queste prestazioni.

7 Disposizioni conclusive e transitorie

7.1 Periodo di validità

Il presente CCL quadro entra in vigore il 1 gennaio 2009 e si protrae a tempo indeterminato.

7.2 Disdetta

¹Il presente CCL quadro può essere disdetto da ciascuna delle parti contrattuali nel rispetto di un preavviso di sei mesi alla fine dell'anno, la prima volta al 31 dicembre 2010.

²La parte che disdice il contratto sottopone per iscritto le proprie proposte di rinnovo entro un mese dall'avvenuta disdetta.

³Se solo una delle parti contrattuali disdice il CCL quadro, il contratto tra le parti rimanenti permane in essere, nella misura in cui rimanga ancora almeno una parte sia dal lato delle associazioni dei datori di lavoro e che da quello del personale.

7.3 Adeguamenti del CCL aziendale

¹Qualora un CCL aziendale contraddica il CCL quadro, il primo dovrà essere adeguato entro dodici mesi dall'assoggettamento.

²Con riserva della disposizione transitoria relativa allo stipendio (punto 5.3).

Berna, 12 settembre 2008

Le parti contrattuali

Associazione dei datori di lavoro ferrovie a scartamento normale

Erwin Lätsch	Martin Meier
Presidente	Vicepresidente

Sindacato del personale dei trasporti (SEV)

Pierre-Alain Gentil	Giorgio Tuti
Presidente	Vicepresidente

Sindacato cristiano del servizio pubblico e del terziario della Svizzera (transfair)

Hugo Gerber	Bernhard Schmidt
Presidente	Responsabile del settore Trasporto pubblico

Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti (VSLF)

Hubert Giger	Daniel Ruf
Presidente	Membro del Comitato direttivo

Appendice

Gli importi specificati nella presente Appendice si basano su un orario lavorativo annuale di 2050 ore (base 41 ore a settimana). Per altri orari di lavoro annuali devono essere specificamente convertiti.

Livello medio delle retribuzioni

Categoria di personale	Retribuzioni minime in CHF per FTE e anno da raggiungere mediamente			
	Regione 1	Regione 2	Regione 3	Regione 4
<u>Personale di condotta 1</u> Conduzione di treni del trasporto viaggiatori regionale in area d'impiego limitata e su impianti di complessità medio-bassa.	70.500	74.000	77.500	80.000
<u>Personale di condotta 2</u> Conduzione di treni del trasporto viaggiatori regionale, in particolare su reti di ferrovia celere complesse (S-Bahn).	-	93.000	97.500	100.500
<u>Personale di scorta treni 1</u> Scorta di convogli della rete di ferrovia celere (S-Bahn), mansioni semplici nella consulenza dei viaggiatori, controllo a campione.	66.500	70.000	73.500	75.500
<u>Personale di scorta treni 2</u> Controllo e vendita di titoli di viaggio, consulenza dei viaggiatori, controllo a campione, in parte con direzione del team. Conoscenza di lingue straniere, formazione nel campo del servizio ferroviario, secondo necessità.	76.000	80.000	84.000	86.500

Regioni

L'area d'impiego principale è determinante per l'attribuzione.

Regione 1: Cantoni Vallese, Ticino, Giura

Regione 2: Resto della Svizzera, ad eccezione delle regioni 1, 3, 4

Regione 3: Centri di Berna, Basilea, Losanna, Zugo

Regione 4: Centro di Zurigo, Cantone Ginevra

Ultimo aggiornamento: 2008