

Regolamentazioni concernenti il prestito di personale: LDL e CCL Prestito di personale

Versione del 1° ottobre 2022

1. Disposizioni valide in materia di tempo di lavoro

1.1. Principio

La legge sulla durata del lavoro (LDL) e la relativa ordinanza (OLDL) sono applicabili al personale a prestito impiegato presso le FFS. Fa eccezione il personale prestato per svolgere attività amministrative.

Le spiegazioni che seguono si riferiscono esclusivamente al personale a prestito sottoposto alla LDL.

1.2. Spiegazioni

1.2.1. Validità della LDL

Per il tempo d'impiego presso le FFS fa stato esclusivamente la LDL, anche se le collaboratrici e i collaboratori a prestito interessati sono altrimenti assoggettati alla LL ai sensi del contratto di lavoro che hanno stipulato con l'azienda prestatrice.

In particolare sono assoggettate alla LDL le funzioni seguenti:

- il trasporto e la disposizione di viaggiatori come pure per l'esercizio degli impianti e dei veicoli a tale scopo utilizzati;
- la vendita e il controllo di titoli di trasporto;
- il cambio di valuta;
- l'accettazione, il deposito, il trasporto, la disposizione e la consegna di merci;
- i lavori di pulizia;
- i servizi di sicurezza;
- la costruzione e la manutenzione degli impianti, delle installazioni, dei veicoli e dei componenti;
- la produzione, la trasformazione, la gestione e il trasporto di energia elettrica in centrali elettriche, sottocentrali e stazioni di trasformazione dell'impresa.

Non sono assoggettate alla LDL le funzioni dirigenziali e amministrative senza impieghi operativi né i servizi di portineria per gli edifici amministrativi.

1.2.2. Obbligo d'informazione e contratti

L'azienda prestatrice specifica nei propri contratti con il personale impiegato presso le FFS che le disposizioni della LDL sono applicabili e che vanno rispettate dalle collaboratrici e dai collaboratori interessati.

L'azienda prestatrice si occupa di informare questi ultimi in merito alle norme della LDL. All'inizio del rapporto d'impiego presso le FFS, l'azienda prestatrice ha l'obbligo di consegnare alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori l'informazione *L'essenziale in breve – Legge sulla durata del lavoro (LDL) e relativa ordinanza (OLDL)*.

Soprattutto queste collaboratrici e questi collaboratori devono essere informati del fatto che anche loro sono responsabili in prima persona per il rispetto delle disposizioni della LDL durante il loro impiego.

Nei relativi contratti di prestito è indicato che si applicano le disposizioni della LDL.

2. Supplementi di tempo e indennità finanziarie

2.1. Principio

Secondo l'articolo 24 del CCL Prestito di personale (generalmente vincolante), l'azienda prestatrice deve compensare oltre ai supplementi di tempo ai sensi della LDL, anche le indennità finanziarie («supplementi salariali») per il lavoro straordinario, i turni notturni e domenicali conformemente al CCL FFS e CCL FFS Cargo.

Non sussiste alcun diritto a ulteriori accrediti di tempo e indennità finanziarie conformemente al CCL FFS o CCL FFS Cargo (ad es. indennità per i lavori eseguiti in condizioni difficili). Fa eccezione un'indennità forfettaria per il servizio di picchetto (vedi cifra 2.3).

2.2. Spiegazioni

I supplementi di tempo e salariali ai sensi della Legge sul Lavoro (LL) non sono applicabili.

Il personale a prestito ha diritto a:

- i supplementi di tempo per servizio notturno di cui all'articolo 7 capoversi 1 e 2 OLDL (v. cifra 2.2.1);
- un supplemento di tempo del 30% per il tempo totale delle pause al di fuori del luogo di lavoro che supera i 60 minuti conformemente all'articolo 17 capoverso 1 lettera a LDL;
- l'indennità per lavoro notturno e domenicale di cui alla cifra 95 del CCL FFS o CCL FFS Cargo (v. cifra 2.2.2).

Le indennità finanziarie e i supplementi di tempo menzionati si applicano salvo modifiche della LDL o OLDL (supplementi di tempo) come anche del CCL FFS e CCL FFS Cargo (indennità finanziarie).

2.2.1. Supplementi di tempo per servizio notturno

Designazione FFS	Entità	Condizioni secondo l'art. 7, cpv. 1 e 2 OLDL
Servizio notturno 1 (ND1)	30%	Indennità per il tempo di lavoro (senza pause) tra le 24.00 e le 4.00 come anche tra le 4.00 e le 5.00 se il lavoratore ha iniziato a lavorare prima delle 4.00
Servizio notturno 2 (ND2)	10%	Indennità per il tempo di lavoro (senza pause) tra le 22.00 e le 24.00
Servizio notturno 3 (SN3)	10%	Un ulteriore 10% per il servizio notturno 1 a partire dall'inizio dell'anno civile in cui il lavoratore compie il 55° anno di età

2.2.2. Indennità finanziarie

Estratto del CCL FFS o CCL FFS Cargo:

Cifra 95 CCL FFS e CCL FFS Cargo

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.

Appendice 7 cifre 2 e 4 CCL FFS o CCL FFS Cargo

Cifra 2:

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 e le ore 6 e, il sabato, a partire dalle ore 18.

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).

Cifra 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 e le 24 la domenica e durante nove giorni festivi definiti sul luogo di lavoro concordato contrattualmente.

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).

2.3. Servizio di picchetto

2.3.1. Definizione

Per servizio di picchetto si intende il periodo durante il quale la collaboratrice o il collaboratore designata/o anticipatamente deve essere raggiungibile in ogni momento al di fuori del tempo di lavoro, entro un termine dato come norma, e poter intervenire in caso di perturbazione in condizioni fisiche che ne permettano l'impiego.

L'indennizzo del servizio di picchetto dipende dal grado di restrizione del tempo libero; esso è disciplinato alla cifra 2.3.3.

2.3.2. Intervento durante il servizio di picchetto

Per un intervento durante il servizio di picchetto, il tempo d'intervento complessivo e il tempo di viaggio per e dal luogo dell'intervento vengono conteggiati come tempo di lavoro e su questo tempo di lavoro vengono accordati i supplementi di tempo e le indennità finanziarie come da cifra 2.2.

2.3.3. Indennità per il servizio di picchetto

L'indennizzo per il servizio di picchetto viene versato come forfait settimanale sotto forma di retribuzione lorda da versare al collaboratore o alla collaboratrice in prestito per almeno l'80%. L'ammontare della somma forfettaria si basa sulla cifra 9 capoverso 4 Appendice 7 CCL FFS.

Denominazione	Condizioni	Forfait
Servizio di picchetto con grado di disponibilità elevato	Attesa in un raggio definito, affinché in caso di allarme sia possibile intervenire immediatamente sul posto (entro ca. 3 fino a 15 minuti)	CHF 500.– a settimana o per 7 giorni
Servizio di picchetto con grado di disponibilità normale	Allarme per telefono, cellulare o pager (se del caso con conferma entro 15 minuti); attesa in un raggio definito caso per caso; intervento sul posto se necessario	CHF 500.– a settimana o per 7 giorni
Servizio di picchetto con grado di disponibilità medio	Allarme per telefono, cellulare o pager, conferma entro 15 minuti; in linea di massima nessun raggio di attesa definito e nessun intervento sul posto	CHF 250.– a settimana o per 7 giorni
Servizio di picchetto con grado di disponibilità limitato	Intervento occasionale, al più tardi sei ore dopo l'allarme	CHF 75.– a settimana o per 7 giorni

Per le collaboratrici e i collaboratori a prestito impiegati in settori aziendali che assegnano al proprio personale forfait per il servizio di picchetto superiori, i summenzionati importi possono essere aumentati di conseguenza.

3. Durata annua del lavoro e vacanze

Secondo le disposizioni della LDL, la collaboratrice o il collaboratore a prestito può essere impiegato al massimo 2114 ore all'anno. Da ciò va dedotto il rispettivo diritto alle vacanze secondo l'articolo 27 OLDL:

1. generalmente almeno 4 settimane;
2. 5 settimane fino all'anno civile di compimento del 20° anno di età compreso;
3. 5 settimane dall'inizio dell'anno del compimento del 50° anno di età;
4. 6 settimane dall'inizio dell'anno del compimento del 60° anno di età.

Una settimana di vacanza consiste in 6 x 7 ore. Pertanto, le collaboratrici e i collaboratori a prestito di età compresa dai 21 ai 49 anni (secondo la definizione del diritto alle vacanze di cui sopra) possono essere impiegati 1946 ore, le collaboratrici e i collaboratori a prestito fino a 20 anni e quelli tra 50 e 59 anni 1904 ore e a partire dall'età di 60 anni 1862 ore.

Le ore da lavorare includono i supplementi di tempo per il servizio notturno (SN 1, 2 e 3) ed eventuali supplementi di pause prese all'esterno.

4. Durata massima del lavoro

In conformità con l'articolo 4 capoverso 3 LDL, la durata massima del lavoro è disciplinata come segue:

la durata massima del lavoro giornaliero è di 10 ore. Le eccezioni sono definite al relativo capitolo dell'informazione *L'essenziale in breve – Legge sulla durata del lavoro (LDL) e relativa ordinanza (OLDL)*.

Nella media di sette giorni di lavoro consecutivi è ammessa una durata del lavoro di nove ore, il che consente una durata massima del lavoro di 63 ore in una settimana (fine settimana incluso).

5. Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario viene calcolato in virtù dell'articolo 5 capoverso 2 LDL:

Se la durata del lavoro stabilita nel piano di servizio viene superata per motivi di servizio, in linea di principio la parte eccedente è considerata lavoro supplementare.

Il lavoro straordinario viene retribuito mensilmente al 125 percento. Ogni anno possono essere retribuite 150 ore al massimo per lavoratrice/lavoratore a prestito.

Nei settori nei quali non è prescritto alcun tempo di lavoro in un piano di servizio, cioè nei quali è possibile un'autonomia totale o parziale nella gestione del tempo, non insorge alcun lavoro straordinario, a meno che questo non sia stato disposto dal quadro dirigente.

Le disposizioni in materia di durata massima del lavoro per uno o sette giorni di lavoro in conformità con l'articolo 4 capoverso 3 LDL sono vincolanti.

6. Regolamentazioni estese

Se un CCL settoriale prevede regolamentazioni più estese (come ulteriori indennità o supplementi di tempo), queste sono assunte dall'azienda prestatrice.