



---

Corte I  
A-524/2014

## Sentenza del 23 giugno 2015

---

Composizione

Giudici Claudia Pasqualetto Péquignot (presidente del collegio), Jürg Steiger, Kathrin Dietrich, cancelliera Sara Friedli.

---

Parti

1. A. \_\_\_\_\_,  
2. B. \_\_\_\_\_,  
entrambi rappresentati dalla SEV,  
e patrocinati dall'avv. Dr. Franco Gianoni,  
ricorrenti,

contro

**Ferrovie federali svizzere FFS,**  
Servizio giuridico del Gruppo,  
Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65 SBB,  
autorità inferiore.

---

Oggetto

Modifica del contratto di lavoro.

**Fatti:****A.**

Nel mese di maggio del 2011, la società anonima di diritto speciale FFS SA, Risorse umane del Gruppo (di seguito: FFS SA [HR]), ha informato i propri dipendenti, tra cui anche A.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_ e C.\_\_\_\_\_, in forma scritta, circa la modifica del loro contratto di lavoro in virtù delle disposizioni contenute nel nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL FFS 2011). A tale comunicazione sono stati allegati il CCL FFS 2011, il prospetto "CCL FFS in breve", il prospetto "Nuovo sistema di retribuzione" ed un foglio informativo "Modo di agire in caso di modifiche contrattuali". I tre dipendenti sono stati invitati a controfirmare e ritornare lo scritto qualora ne avessero condiviso il contenuto.

**B.**

Il 1° luglio 2011 è entrato in vigore il nuovo CCL FFS 2011. Esso prevede una nuova sistematica di valutazione delle funzioni ed un nuovo sistema retributivo. Il passaggio dal vecchio al nuovo sistema retributivo non comporta la riduzione del salario dei propri dipendenti. Coloro i quali percepiscono un salario superiore alla fascia salariale attribuita alla loro funzione secondo i nuovi criteri introdotti con il CCL FFS 2011, ottengono a tempo indeterminato la garanzia salariale denominata "garanzia 2011" e la garanzia della metà degli eventuali aumenti generali di salario futuri.

**C.**

Il 7 settembre 2011, i tre dipendenti – congiuntamente e per il tramite dei loro rappresentanti – hanno informato la FFS SA (HR) di non essere d'accordo con l'attribuzione della loro funzione al livello di esigenze D in base al nuovo sistema previsto dal CCL FFS 2011. In summo, essi hanno adottato di svolgere solo turni di "Specialisti manovra plus", attribuito con il nuovo sistema salariale con il livello di esigenze E. Pertanto la descrizione della funzione non sarebbe aggiornata e dunque valida. Inoltre, nella descrizione del posto, non sarebbe menzionato il numero della catena di funzione.

**D.**

Con decisioni distinte del 22 maggio 2012, la FFS SA (HR) ha confermato l'attribuzione dei tre dipendenti al livello di esigenze D, in virtù del nuovo sistema di valutazione e retribuzione, con effetto dal 1° luglio 2011.

**E.**

Il 6 giugno 2012, i tre dipendenti hanno inoltrato – separatamente e per il

tramite dei loro rappresentanti – ricorso interno chiedendo: (i) in via principale l'annullamento della decisione della FFS SA (HR), con l'invito a quest'ultima ad attribuirli al livello di esigenze E; (ii) in via subordinata, che la FFS SA (HR) fosse tenuta a rivedere le modalità di attribuzione del livello di esigenze.

**F.**

Con decisioni distinte del 12 e 18 dicembre 2013, la FFS SA, Servizio giuridico del Gruppo (di seguito: autorità inferiore), ha respinto i predetti ricorsi confermando, le decisioni della FFS SA (HR).

**G.**

Con ricorso 30 gennaio 2014, A. \_\_\_\_\_ (di seguito: ricorrente 1), B. \_\_\_\_\_ (di seguito: ricorrente 2) e C. \_\_\_\_\_ (di seguito: ricorrente 3) – sempre per il tramite dei loro rappresentanti – hanno impugnato le predette decisioni dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Protestando tasse, spese e ripetibili, essi postulano: (i) in via principale, l'annullamento delle decisioni del 12 e 18 dicembre 2013 dell'autorità inferiore nonché delle decisioni 22 maggio 2012 della FFS SA (HR), con la conseguente attribuzione del loro posto al livello di esigenze E; (ii) in via subordinata, sempre l'annullamento delle predette decisioni e il rinvio degli atti alla FFS SA (HR) affinché, rivalutati i livelli di esigenze, statuisca di nuovo. In sunto essi, lamentando la violazione del loro diritto di essere sentiti, ritengono l'attribuzione della loro funzione al livello di esigenze D (anziché E) del tutto arbitraria ed errata, nonché lesiva del principio dell'uguaglianza di trattamento.

**H.**

Con sentenza parziale 20 febbraio 2014, lo scrivente Tribunale ha constatato l'inammissibilità del ricorso del ricorrente 3, in ragione della sua tardività. Nel contempo, esso ha precisato che la procedura continuava per il ricorrente 1 e il ricorrente 2.

**I.**

Con risposta 12 marzo 2015, l'autorità inferiore ha postulato il rigetto integrale del ricorso del ricorrente 1 e del ricorrente 2.

**J.**

Con osservazioni finali del 26 maggio 2015, il ricorrente 1 e il ricorrente 2 si sono essenzialmente riconfermati nel proprio gravame.

**K.**

Ulteriori fatti e argomentazioni verranno ripresi, per quanto necessari, nei considerandi in diritto del presente giudizio.

**Diritto:****1.**

**1.1** Il Tribunale amministrativo federale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 PA, emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 LTAF, riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). La procedura dinanzi ad esso è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF). In concreto, gli atti impugnati costituiscono delle decisioni ai sensi dell'art. 5 PA, emesse su ricorso dalla società anonima di diritto speciale FFS SA, Servizio giuridico del Gruppo, che è un'azienda della Confederazione ai sensi dell'art. 33 lett. e LTAF. Il gravame dei ricorrenti risulta pertanto di competenza dello scrivente Tribunale.

**1.2** Oltre all'annullamento della decisione su ricorso del 12 dicembre 2013 dell'autorità inferiore, il ricorrente 1 e il ricorrente 2 postulano altresì l'annullamento della decisione del 22 maggio 2012 della FFS SA (HR). Visto l'effetto devolutivo della procedura di ricorso, la decisione su ricorso del 12 dicembre 2013 ha sostituito la prima del 22 maggio 2012; di conseguenza, la conclusione tendente all'annullamento di predetta decisione (quella del 22 maggio 2012) è irricevibile nonché inutile, in quanto il presente gravame, materialmente, è altresì diretto contro la prima decisione (cfr. DTF 134 II 142 consid. 1.4; 129 II 438 consid. 1; [tra le molte] sentenze del TAF A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 1.3; A-817/2013 del 7 ottobre 2013 consid. 1.4; A-3624/2012 del 7 maggio 2013 consid. 1.4 con rinvii).

**1.3** Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente 1 nonché del ricorrente 2, essendo gli stessi destinatari delle due decisioni impugnate e avendo un interesse a che le stesse vengano qui annullate (art. 48 PA). Il loro ricorso è poi stato interposto tempestivamente (art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

**1.4** Fatta eccezione per quanto indicato al consid. 1.2 che precede, il loro ricorso è ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

## 2.

**2.1** Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'ineadeguatezza (art. 49 lett. c PA; cfr. MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2<sup>a</sup> ed. 2013, n. 2.149; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 6<sup>a</sup> ed. 2010, n. 1758 segg.).

**2.2** Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi addotti (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. DTAF 2007/41 consid. 2; PIERRE MOOR/ETIENNE POLTIER, *Droit administratif*, vol. II, 3<sup>a</sup> éd. 2011, no. 2.2.6.5, pag. 300). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (cfr. DTF 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c; DTAF 2007/27 consid. 3.3). Secondo il principio di articolazione delle censure ("Rügeprinzip") l'autorità di ricorso non è tenuta a esaminare le censure che non appaiono evidenti o non possono dedursi facilmente dalla constatazione e presentazione dei fatti, non essendo a sufficienza sostanziate (cfr. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, *op. cit.*, n. 1.55). Il principio inquisitorio non è quindi assoluto, atteso che la sua portata è limitata dal dovere delle parti di collaborare all'istruzione della causa (cfr. DTF 128 II 139 consid. 2b). Il dovere processuale di collaborazione concernente in particolare il ricorrente che interpone un ricorso al Tribunale nel proprio interesse, comprende, in particolare, l'obbligo di portare le prove necessarie, d'informare il giudice sulla fattispecie e di motivare la propria richiesta, ritenuto che in caso contrario arrischierebbe di dover sopportare le conseguenze della carenza di prove (cfr. art. 52 PA; cfr. DTF 119 III 70 consid. 1; MOOR/POLTIER, *op. cit.*, no. 2.2.6.3, pag. 293 e segg.).

**2.3** Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso, per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato, della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità

amministrativa, nonché della classificazione delle funzioni ("*Stelleneinreihung*"). In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 2.3; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii). Per quanto concerne la classificazione delle funzioni in rapporto a delle misure effettive di riorganizzazione, lo stesso si limita a verificare se dette misure si basano su delle serie considerazioni nonché che le stesse non costituiscano invero un mero pretesto per influire su di un determinato rapporto di lavoro. La valutazione della classificazione delle funzioni deve limitarsi in via generale – e dunque, non solo in caso di misure di riorganizzazione – alla sussistenza di serie considerazioni. Non è compito dello scrivente Tribunale, quale istanza qualificata, di intervenire ulteriormente al riguardo (cfr. [tra le tante] sentenze del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 2.3; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.160).

### 3.

Prima di entrare nel merito del gravame, è opportuno stabilire il diritto applicabile (cfr. consid. 3.1 che segue), esaminando nel contempo d'ufficio la validità dell'effetto retroattivo al 1° luglio 2011 dei contratti di lavoro decretato con decisioni 22 maggio 2012 e confermato nelle decisioni impugnate (cfr. consid. 3.2 che segue).

#### 3.1

**3.1.1** Nel valutare il diritto qui applicabile, vale il principio secondo cui sono determinanti le norme giuridiche valide al momento della realizzazione della fattispecie giuridicamente rilevante (cfr. PIERMARCO ZEN-RUFFINEN, *Droit administratif, Partie générale et éléments de procédure*, 2<sup>a</sup> ed. 2013, n. 169; MAX IMBODEN/RÉNÉ A. RHINOW, *Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung*, vol. I: Allgemeiner Teil, 6<sup>a</sup> ed. 1986, no. 15, pag. 95). Secondo la giurisprudenza forgiata dall'Alta corte, la legalità di un atto amministrativo dev'essere giudicata, di regola, in base al diritto vigente al momento dell'emanazione dello stesso (cfr. DTF 130 V 329 consid. 2.3; 125 II 591 consid. 5e/aa). Questo principio si basa principalmente sul concetto secondo il quale l'istituto del ricorso di diritto amministrativo tende in primo luogo al controllo della legalità della decisione querelata, motivo per cui eventuali modifiche delle disposizioni pertinenti intervenute durante la procedura di ricorso sono da considerarsi irrilevanti (cfr. MARCO BORGHI, *Il diritto amministrativo intertemporale*, in: *Revue de droit suisse [RDS] / Zeitschrift für schweizerisches Recht [ZSR]* 1983, II, pag. 487). Il fatto di

applicare la regolamentazione in vigore al momento della pronuncia della prima decisione corrisponde del resto ad un principio generale del diritto pubblico (cfr. HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit., n. 325 segg.; sentenze del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 4.4.1; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 1.2).

**3.1.2** La presente procedura ha per oggetto la modifica del contratto di lavoro di due dipendenti delle FFS, i quali postulano che siano riviste le modalità di attribuzione del livello di esigenze delle loro rispettive funzioni introdotte con il nuovo CCL FFS 2011 entrato in vigore il 1° luglio 2011 (cfr. art. 210 cpv. 2 CCL FFS 2011), così come sancito nelle due decisioni 22 maggio 2012. Secondo l'art. 2 della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers, RS 172.220.1) e l'art. 15 della legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS, RS 742.31) i rapporti di lavoro degli impiegati delle FFS sottostanno alla LPers. Conformemente all'art. 38 LPers e all'art. 15 cpv. 2 LFFS, le FFS hanno negoziato un contratto collettivo di lavoro (CCL FFS) con le associazioni del personale, applicabile per principio a tutto il loro personale (art. 38 cpv. 2 LPers). Secondo l'art. 6 cpv. 3 LPers i contratti collettivi di lavoro regolano nei dettagli il rapporto di lavoro; qualora vi fossero delle contraddizioni tra il CCL FFS 2011 e la legge, si applicano le disposizioni più favorevoli all'impiegato. Ciò indicato, è qui doveroso precisare che il 1° luglio 2013 è entrata in vigore una revisione sostanziale della LPers (RU 2013 1493; FF 2011 5959). La modifica dei rapporti di lavoro essendo intervenuta prima di detta revisione, i due presenti gravami rimangono dunque sottoposti alla LPers nella sua versione in vigore sino al 31 giugno 2013.

## **3.2**

**3.2.1** In linea di principio l'effetto retroattivo delle leggi è inammissibile siccome in contraddizione col principio secondo cui le persone devono conoscere in anticipo quale diritto sarà loro applicato. Gli atti compiuti prima dell'entrata in vigore del nuovo diritto, i cui effetti sono completamente terminati prima dell'entrata in vigore del nuovo diritto, devono perciò rimanere disciplinati, come regola generale, dalle disposizioni anteriori. La retroattività delle leggi, collegata ai principi di prevedibilità della certezza del diritto non può però essere totalmente esclusa. Dottrina e giurisprudenza la ammettono quando cumulativamente sono adempiute le seguenti condizioni: (i) la retroattività è espressamente sancita o chiaramente voluta dal legislatore; (ii) è ragionevolmente limitata nel tempo; (iii) è giustificata da motivi pertinenti d'interesse pubblico; (iv) non comporta disparità di trattamento inammissibili, ad esempio a detrimento

di coloro che, in base alla disciplina giuridica vigente, abbiano preso disposizioni irrevocabili; (v) non porta pregiudizio ai diritti acquisiti riconosciuti dallo Stato, con esclusione di quelli derivanti da contratti tra privati (cfr. ADELIO SCOLARI, *Diritto amministrativo, Parte generale*, 2002, n. 271 – 276; THIERRY TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, 2011, n. 417 – 421 con rinvii; ZEN-RUFFINEN, *op. cit.*, n. 178 con rinvii; sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 4.2.1).

**3.2.2** Le modifiche contrattuali – annunciate con lettere 30 maggio e 28 giugno 2011 – decretate nelle due decisioni 22 maggio 2012 si applicano con effetto retroattivo a partire dal 1° luglio 2011, data alla quale è entrato in vigore il nuovo CCL FFS 2011 (cfr. art. 210 cpv. 2 CCL FFS 2011). Orbene, tale applicazione retroattiva è espressamente voluta dall'art. 113 cpv. 1 CCL FFS 2011 che prevede il trasferimento nel nuovo sistema di tutti i rapporti di lavoro a partire dal 1° luglio 2011. Conformemente all'art. 113 cpv. 2 CCL FFS 2011, è stato altresì garantito il salario attuale – nella misura in cui il salario dovesse superare il valore massimo dello spettro salariale corrispondente – con la cosiddetta "garanzia 2011". Tutti i dipendenti sono stati trattati al medesimo modo. In tali circostanze, non comportando di fatto alcuna conseguenza immediata per i dipendenti, tant'è che gli stessi non sono lesi nei propri diritti, nulla si oppone a siffatta applicazione retroattiva, peraltro limitata nel tempo. Come tale, la stessa va qui annoverata dallo scrivente Tribunale (cf. sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 4.2.2).

#### **4.**

Il ricorrente 1 e il ricorrente 2 lamentano innanzitutto una violazione del loro diritto di essere sentiti, poiché la motivazione contenuta nelle due decisioni impugnate sarebbe troppo generica e insufficiente, segnatamente in quanto non preciserebbe in maniera chiara su quali strumenti sarebbero fondate le valutazioni delle funzioni da essi esercitate.

**4.1** Il diritto di essere sentito è una garanzia di natura formale, la cui violazione implica, di principio, l'annullamento della decisione resa dall'autorità, indipendentemente dalle possibilità di successo del ricorso nel merito (cfr. DTF 132 V 387 consid. 5.1 con rinvii; DTAF 2009/36 consid. 7). Tale doglianza deve quindi essere esaminata prioritariamente dall'autorità di ricorso (cfr. DTF 127 V 431 consid. 3d/aa; DTF 124 I 49 consid. 1).

Detto diritto, sancito dall'art. 29 cpv. 2 Cost., garantisce all'interessato il diritto di esprimersi prima che sia resa una decisione sfavorevole nei suoi confronti, il diritto di prendere visione dell'incartamento, la facoltà di offrire mezzi

di prova su fatti suscettibili di influire sul giudizio, di esigerne l'assunzione, di partecipare alla loro assunzione e di potersi esprimere sulle relative risultanze, nella misura in cui esse possano influire sulla decisione (cfr. DTF 135 II 286 consid. 5.1 con rinvii; sentenze del TF 4A\_35/2010 del 19 maggio 2010; 8C\_321/2009 del 9 settembre 2009; sentenza del TAF A-7094/2010 del 21 gennaio 2011 consid. 3.2 con rinvii).

**4.2** La giurisprudenza ha dedotto il dovere per l'autorità di motivare la sua decisione dal diritto di essere sentito. A livello procedurale, tale garanzia è ancorata all'art. 35 PA. Scopo di ottenere una decisione motivata è che il destinatario possa comprendere le ragioni della medesima e, se del caso, impugnarla in piena coscienza di causa e che l'autorità di ricorso possa esercitare il suo controllo (cfr. DTF 134 I 83 consid. 4.1; 129 I 232 consid. 3.2; 126 I 97 consid. 2b). È quindi sufficiente che l'autorità si esprima sulle circostanze significative atte ad influire in un modo o nell'altro sul giudizio di merito. L'autorità non è tuttavia tenuta a prendere posizione su tutti i fatti, le censure e i mezzi di prova invocati dal ricorrente, ma può limitarsi ad esporre le sole circostanze rilevanti per la decisione (cfr. DTF 130 II 530 consid. 4.3; 129 II 232 consid. 3.2; 126 I 97 consid. 2b; [tra le molte] sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 3.3 con rinvii; DTAF 2009/35 consid. 6.4.1). Peraltro, la motivazione non deve necessariamente trovarsi nella decisione stessa; essa può anche trovarsi in un documento separato che sia stato portato a conoscenza dell'interessato o può discendere dal rinvio a una presa di posizione di un'altra autorità sempre portata a conoscenza dell'interessato (cfr. DTF 123 I 31 consid. 2c; 113 II 204 consid. 2; [tra le molte] sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 3.3 con rinvii), basta che il destinatario sia in grado di procurarsi i documenti ai quali la decisione rimanda. L'ampiezza della motivazione non può tuttavia essere stabilita in modo uniforme. Essa va determinata tenendo conto dell'insieme delle circostanze della fattispecie e degli interessi della persona toccata nonché applicando i principi sviluppati dalla giurisprudenza del Tribunale federale. La motivazione può anche essere sommaria, ma vi si devono perlomeno dedurre gli elementi essenziali sui quali l'autorità si è fondata per rendere il proprio giudizio (cfr. SCOLARI, op. cit., n. 531 e 535 con rinvii).

**4.3** A titolo eccezionale, la violazione del diritto di essere sentito può essere sanata nella procedura di ricorso, se i motivi determinanti sono stati adottati in risposta dall'autorità, se il ricorrente ha potuto commentarli in un successivo memoriale e, soprattutto, se il potere d'esame della giurisdizione competente non è più ristretto di quello dell'istanza inferiore (cfr. sentenza del TF 1C\_104/2010 del 29 aprile 2010 consid. 2.1; DTF 133

I 201 consid. 2.2; [tra le molte] sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 3.5 con rinvii).

**4.4** In concreto, nella decisione impugnata l'autorità inferiore spiega l'iter processuale che ha portato alla modifica dei contratti dei ricorrenti nonché i tratti essenziali del nuovo sistema di valutazione, segnatamente i criteri e gli strumenti in base ai quali viene determinata l'attribuzione di una funzione ad un certo livello di esigenze (presa in considerazione del livello di esigenze concernente il volume di lavoro maggiore). Essa si è chinata sulla procedura di attribuzione delle funzioni seguita dalla FFS SA (HR), ritenendola come documentata in maniera completa, comprensibile e corretta. In particolare, essa ha sottolineato come i due ricorrenti siano stati messi al corrente delle modifiche contrattuali e della nuova classificazione delle loro funzioni, sia prima che dopo l'emanazione delle due decisioni 22 maggio 2012 della FFS SA (HR). L'autorità inferiore ha altresì tenuto conto della presa di posizione del 12 luglio 2013 della FFS SA (HR), nella quale sono esposti i criteri di distinzione tra il livello di esigenze D e E, nonché i motivi per cui i ricorrenti sono stati attribuiti al livello di esigenze D (cfr. atti n. 10 e 21.1 dell'autorità inferiore). L'autorità inferiore ha altresì consultato le risorse umane per sincerarsi dei motivi per cui i ricorrenti, in qualità di "specialisti della manovra", effettuano i medesimi turni di lavoro degli "specialisti della manovra plus" e in che misura (cfr. atti n. 12 e 26 dell'autorità inferiore). Essa ha dunque verificato in che misura i ricorrenti esercitano effettivamente anche delle funzioni rientranti nel livello di esigenze E. La stessa ha poi illustrato i motivi per cui i ricorrenti sono stati attribuiti al livello di esigenze D anziché E, in rapporto ai compiti da essi concretamente esercitati. In tali circostanze, la motivazione delle due decisioni impuginate appare come sufficiente, sicché non è ravvisabile alcuna violazione del diritto di essere sentiti dei ricorrenti. Tale censura va dunque respinta.

## **5.**

Il ricorrente 1 e il ricorrente 2 censurano poi la violazione dell'art. 15 LPers nonché l'applicazione in maniera arbitraria dei principi alla base della classificazione delle funzioni da parte dell'autorità inferiore, come pure una violazione dell'uguaglianza di trattamento. La descrizione del loro posto sarebbe manifestamente errata, in quanto non terrebbe conto dei compiti da loro realmente svolti, sicché la loro funzione rientrerebbe nel livello di esigenze E anziché nel livello di esigenze D.

A sostegno di detta tesi, i ricorrenti indicano che se è vero che la funzione specialista della manovra plus (livello E) contiene compiti supplementari e

più complessi, è altrettanto provato che in realtà essi – in qualità di specialisti della manovra – svolgono questi compiti che però mancherebbero nella descrizione del loro posto di lavoro (ossia: direzione dei turni di manovra, delega di compiti a collaboratori, disposizione all'interno del gruppo di manovra, come pure Dispo ZV, direzione operativa dei macchinisti di manovra all'interno del team di manovra, prenotazioni di singolo posti e di gruppo e eventuali servizi di pulizia, come parte integrante dei turni di manovra). Che l'attività da loro svolta sia quello del livello di esigenze E sarebbe altresì confermato dal piano di rotazione delle manovre a X. \_\_\_\_\_, dal quale risulterebbe ch'essi svolgono turni di Spman e che dunque svolgono la funzione sia di specialista di manovra, sia quella di specialista di manovra plus senza alcuna restrizione. A ciò si aggiungerebbe il fatto ch'essi, quali specialisti alla manovra, avrebbero avuto la medesima formazione degli specialisti di manovra plus. Pertanto, essi avrebbero tutte le competenze per svolgere queste mansioni, come sarebbe dimostrato dallo svolgimento dei turni Spman (cfr. doc. 1 allegato al ricorso). Vi sarebbe poi una violazione del principio dell'uguaglianza di trattamento in quanto, benché essi svolgano turni di Spman, gli stessi riceverebbero un trattamento inferiore per rapporto agli specialisti di manovra plus, non giustificato da alcun motivo oggettivo, violando in tal modo i requisiti fondamentali di un sistema degli stipendi (equità rispetto alle esigenze, alla giustizia sociale e alle prestazioni).

**5.1** Prima di statuire sulle censure sollevate dai ricorrenti, è qui opportuno richiamare i principi applicabili alla presente fattispecie, nonché il sistema di classificazione delle funzioni in seno alle FFS.

**5.1.1** Il divieto dell'arbitrio è ancorato all'art. 9 Cost. Secondo la giurisprudenza, una decisione è arbitraria quando contraddice in modo palese la situazione di fatto, quando viola gravemente una norma o un principio giuridico chiaro e incontestato, non sia sorretta da ragioni serie e obiettive, non abbia né senso né scopo, violi in modo evidente una norma o un principio giuridico incontestato o contrasti in modo intollerabile il sentimento di giustizia e di equità. Non vi è arbitrio per il solo fatto che un'altra soluzione potrebbe pure essere immaginabile, e sembrare persino migliore. L'annullamento di un giudizio si giustifica tuttavia solo quando esso è arbitrario nel suo risultato e non unicamente nella motivazione (cfr. sentenze del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 5.2.2; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 5.2 con rinvii). Quanto precede, vale analogamente per quanto attiene alla procedura anteriore alla sua emanazione.

**5.1.2** Il principio dell'uguaglianza di trattamento è ancorato all'art. 8 cpv. 1 Cost. Una decisione – o un atto legislativo – viola il principio dell'uguaglianza di trattamento quando stabilisce delle distinzioni giuridiche che non sono giustificate da alcun motivo ragionevole in considerazione della situazione di fatto da regolamentare o nel caso in cui omette di fare delle distinzioni che si impongono tenuto conto delle circostanze. In altre parole, c'è una violazione del principio dell'uguaglianza di trattamento quando ciò che è simile non è trattato in maniera identica e ciò che diverso non è trattato in maniera differente. Occorre che il trattamento differente – o simile – ingiustificato sia in relazione con una situazione di fatto importante (cfr. sentenze del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 5.3.2; A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 5.1 con rinvii).

**5.1.3** Per quanto concerne i dipendenti delle FFS, il sistema di classificazione delle funzioni è regolato come segue.

**5.1.3.1** Giusta l'art. 15 cpv. 1 LPers, lo stipendio dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalla prestazione. Secondo i principi indicati al punto 2 del regolamento del 6 marzo 2007 delle FFS denominato "K 140.1" (di seguito: regolamento K 140.1), ogni funzione viene attribuita, con l'ausilio di determinati strumenti a una catena di funzioni e, all'interno di questa e sulla base dei compiti e delle esigenze, al rispettivo livello di esigenze (LE). I requisiti necessari sono definiti attraverso 15 livelli di esigenze indicati con lettere dell'alfabeto da A a O. L'attribuzione delle funzioni costituisce la base per la realizzazione di una retribuzione conforme ai requisiti e alle prestazioni in tutte le unità organizzative FFS. Con l'attribuzione di una funzione si stabilisce il suo profilo dei requisiti. Il profilo dei requisiti rappresenta la base per i quattro componenti centrali della gestione della persona, ossia l'acquisizione la retribuzione, la valutazione e lo sviluppo del personale. La base per la classificazione di una funzione è data dalla descrizione del posto (cfr. sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 5.3.2). Come tale, la descrizione della funzione serve a definire lo spettro salariale corrispondente ad un determinato livello di esigenze, nonché a precisare quali competenze sono necessarie per esercitare una determinata funzione (cfr. art. 92 cifra 2 CCL FFS 2011). Essa viene elaborata tenendo conto dei fabbisogni globali del servizio o dell'impresa interessata. Il modo in cui viene poi svolta concretamente l'attività dal dipendente viene valutato nell'ambito della valutazione personale, criterio su cui si fonda altresì l'evoluzione del salario, nonché l'eventuale attribuzione di indennità di funzione o di premi di prestazione (cfr. in particolare art. 94 cifra 3 e art. 107 CCL FFS 2011; art. 15 cpv. 1 LPers; art. 46 e 49 dell'ordinanza del 3 luglio 2001 [OPers, RS

172.220.111.3], nella sua versione in vigore fino al 31 giugno 2013 [RU 2012 4483]).

**5.1.3.2** Il punto 4.2.1 del regolamento K 140.1 disciplina i casi in cui una posizione abbraccia due ambiti di attività nettamente differenti. In un caso simile, secondo il predetto regolamento, occorre dapprima attribuire separatamente i due ambiti di attività. Se dalle due classificazioni risulta lo stesso livello di esigenze, la posizione viene classificata nell'ambito di attività (catena di funzioni) con il volume di lavoro maggiore. Se risulta una differenza di un livello, l'attribuzione avviene nella funzione e nel livello di esigenze per la parte di posto con il volume maggiore.

Ne discende che è il quadro d'insieme di tutti i requisiti e delle competenze ad essere determinante per la valutazione della funzione.

**5.1.3.3** Ai sensi del punto 2.4 del regolamento K 140.1, spetta al superiore descrivere in modo rispondente alla realtà le finalità di una funzione con i rispettivi compiti, competenze e responsabilità. Il superiore deve adattare la descrizione del posto se subentrano modifiche sostanziali. Ciò indicato, nella misura in cui l'entrata in vigore del nuovo CCL FFS 2011 non ha interessato unicamente i dipendenti del Ticino, bensì di tutta la Svizzera, lo scrivente Tribunale ha già avuto modo di precisare che non può tuttavia venire ragionevolmente preteso che il superiore diretto di ogni impiegato in qualsiasi località della Svizzera debba redigere una descrizione del posto individualizzata per ogni singola posizione. In effetti, nell'ottica del rispetto della parità di trattamento, appare logica e corretta la concezione di descrizioni di posti di lavoro "standardizzati" o "modello" con l'indicazione dei compiti principali, per ogni tipo di funzione aventi medesimo contenuto, così come avvenuto in concreto. Il nuovo sistema salariale e di valutazione instaurato a seguito del CCL FFS 2011 ha proprio la prerogativa di essere un sistema unitario, applicabile a tutta la Svizzera. Il quadro fissato dai contratti individuali non impedisce poi ai dirigenti team di fissare in un secondo tempo ai propri dipendenti degli obiettivi o dei compiti personalizzati, in rapporto alla loro funzione (cfr. sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2015 consid. 5.1.2).

**5.1.3.4** Giusta l'art. 90 CCL FFS 2011, il salario è conforme alle esigenze della funzione, all'esperienza di cui si può trarre profitto e alle prestazioni fornite. Secondo l'art. 91 CCL FFS 2011, ogni funzione è attribuita a un livello di esigenze in base a un sistema sommario. Il livello di esigenze è stabilito sulla base di una procedura di valutazione analitica congiuntamente riconosciuta tra i partner contrattuali. Secondo l'art. 92 CCL FFS

2011, per ciascun livello di esigenze, uno spettro salariale definisce il corrispondente valore di base e quello massimo per i salari. Il salario deve situarsi all'interno dello spettro salariale corrispondente (cfr. sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 5.3.2).

**5.1.3.5** In virtù dell'art. 113 cpv. 1 CCL FFS 2011, tutti i rapporti d'impiego vanno trasferiti nel nuovo sistema il 1° luglio 2011. Il salario del 30 giugno 2011 e le eventuali garanzie dell'indennità di residenza devono essere integrati in un unico importo e trasferiti come salario. Qualora il salario trasferito superi il valore massimo dello spettro salariale corrispondente, per la parte eccedente sussiste una "garanzia 2011" (cfr. sentenza del TAF A-1876/2013 del 6 gennaio 2014 consid. 5.3.2).

**5.2** Ciò premesso, lo scrivente Tribunale rileva quanto segue in merito all'attribuzione dei due ricorrenti al livello di esigenze D anziché E.

**5.2.1** In concreto, i ricorrenti sono stati attribuiti al livello di esigenze D, in qualità di "specialisti della manovra". Gli accertamenti esperiti dall'autorità inferiore dimostrano che la stessa ha valutato attentamente le funzioni esercitate dai due ricorrenti, consultando anche le risorse umane del Canton Ticino (cfr. atti n. 12 e 26 dell'autorità inferiore). Da un esame degli atti risulta in particolare che – come giustamente asserito dai ricorrenti e ammesso dall'autorità inferiore – gli stessi esercitano effettivamente dei compiti supplementari rientranti nel livello di esigenze E proprie agli specialisti della manovra plus. Tuttavia, il volume di lavoro maggiore a carico dei ricorrenti corrisponde al livello di esigenze D, ragione per cui conformemente al punto 4.2.1 del regolamento K 140.1, gli stessi sono stati attribuiti al predetto livello di esigenze (cfr. consid. 5.1.3.2 del presente giudizio).

Più in dettaglio, l'autorità inferiore ha precisato che la funzione "specialista della manovra plus" (livello di esigenze E), contiene compiti supplementari e più complessi, rispetto a quelli esercitati nella funzione "specialista della manovra" (livello di esigenze D). Tra i compiti elencati dai ricorrenti, alcuni sono già compresi nella descrizione del posto corrispondente alla funzione a loro attribuita, altri invece vengono eseguiti da uno specialista della manovra assegnato al livello di esigenze D solo in una percentuale massima pari al 20%. Uno specialista della manovra plus garantisce invece l'esecuzione di questi compiti in una percentuale superiore al 50% (cfr. decisione impugnata, pag. 8 seg.) Riguardo ai turni di lavoro, l'autorità inferiore ha accertato che i due ricorrenti "[...] svolgono la maggior parte dei turni di lavoro quali Specialisti della manovra (Kette: 1001; AN D). Circa

*1/3-2/5 (un terzo – due quinti) dei turni sono invece impiegati quali specialisti della pulizia plus (Kette 1002; AN E) [...]*" (cfr. e-mail del 12 aprile 2012 allegata all'atto n. 26 dell'autorità inferiore). Ciò indicato, va tenuto altresì tenuto conto del fatto che i ricorrenti nel loro gravame non dimostrano in alcun modo in che misura essi eserciterebbero le funzioni proprie ad uno specialista della manovra plus con il livello di esigenze E, né che il volume di lavoro quantificato dall'autorità inferiore per detto livello di esigenze – così come appena esposto – sia errato.

Visto quanto precede, si deve ritenere che è a giusta ragione che l'autorità inferiore, tenendo conto delle attività con il volume di lavoro maggiore rientrante nel livello di esigenze D ("specialista della manovra"), è giunto alla conclusione che i ricorrenti, pur esercitando alcune funzioni rientranti nel livello di esigenze E ("specialista della manovra plus"), andavano attribuiti al livello di esigenze D (cfr. decisione impugnata, pag. 8 seg.). In tali circostanze, il fatto che il descrittivo generico del posto n. 1341079 "specialista della manovra" accluso alla decisione 12 maggio 2012 della FFS SA (HR) non contenga le funzioni supplementari (livello di esigenze E) esercitate dai due ricorrenti è ininfluenza, gli stessi dovendo in ogni caso essere attribuiti al livello di esigenze D (cfr. atti n. 16 e 28 dell'autorità inferiore). Tale modo di procedere, che trova fondamento nel sistema stesso di classificazione delle funzioni, non appare infatti arbitrario e neppure contrario all'art. 15 LPers, al regolamento K 140.1 o al CCL FFS 2011 (cfr. consid. 5.1.1 e 5.1.3 del presente giudizio).

**5.2.2** Non è poi ravvisabile alcuna violazione del principio dell'uguaglianza nei confronti dei ricorrenti, dal momento che tutti i dipendenti esercitanti le loro medesime funzioni in egual misura, sono stati attribuiti al livello di esigenze D (cfr. consid. 5.1.2 del presente giudizio). Nulla agli atti lascia infatti pensare che i ricorrenti sarebbero stati trattati diversamente rispetto a terzi. Che uno specialista della manovra plus venga trattato diversamente da uno specialista della manovra appare poi giustificato, considerate le diverse funzioni da loro esercitate e i volumi di lavoro differenti (cfr. in particolare: descrizione del posto n. 1341080 "specialista della manovra plus", atto n. 11 dell'autorità inferiore; descrizione del posto n. 1341079 "specialista della manovra" allegata agli atti n. 16 e 28 dell'autorità inferiore). Che i ricorrenti, in qualità di specialisti della manovra, abbiano assolto o meno la medesima formazione degli specialisti della manovra plus, è poi ininfluenza.

In particolare, il semplice fatto di eseguire i medesimi turni di lavoro degli specialisti di manovra plus, di per sé non implica per forza di cosa una

disparità di trattamento dal punto di vista salariale o del livello di esigenze. In proposito, l'autorità inferiore ha avuto modo di spiegare che i compiti supplementari di "specialisti della manovra plus" assunti dai ricorrenti non rientrano nei loro compiti principali. Per quanto attiene ai turni di lavoro, l'autorità inferiore ha spiegato che i ricorrenti svolgono effettivamente nel loro servizio manovra dei turni di lavoro Spman a causa della necessità di rispettare le condizioni relative ai tempi di passaggio tra un turno e l'altro stabilite dalla legge sul lavoro. Non essendo possibile una rotazione basata sulla mera funzione permettente il rispetto di tale normativa, tutto il personale del servizio di manovra forma perciò una rotazione di servizio. I ricorrenti svolgerebbero al massimo 2/5 dei turni annuali nel livello di esigenze E, ciò che giustificherebbe la loro attribuzione al livello di esigenze D (cfr. osservazioni del 12 marzo 2015; e-mail del 10 giugno 2015 allegata all'atto n. 26 dell'autorità inferiore). Tale spiegazione appare plausibile e non è per nulla lesiva del principio della parità di trattamento. Non va infatti dimenticato, che è la situazione globale dei ricorrenti – segnatamente la presa in considerazione delle attività con il volume di lavoro maggiore – ad aver determinato la loro attribuzione al livello di esigenze D.

**5.2.3** Visto quanto precede, lo scrivente Tribunale – non ravvisando alcun valido motivo per discostarsi dall'apprezzamento dell'autorità inferiore – è di avviso che è a giusta ragione che il ricorrente 1 e il ricorrente 2 sono stati classificati nel livello di esigenze D, anziché E.

## **6.**

Con scritto 26 maggio 2015, i ricorrenti – sempre contestando l'attribuzione della loro funzione al livello di esigenze D anziché E – indicano infine che il medesimo problema di attribuzione al livello di esigenze si sarebbe posto con la stazione merci di Y.\_\_\_\_\_. Sottolineando che, in quel caso, il problema sarebbe stato risolto mediante il versamento di un premio, essi chiedono che l'autorità inferiore si determini al riguardo.

In proposito, lo scrivente Tribunale non può fare a meno di ricordare che l'oggetto del presente litigio è circoscritto alla "valutazione della funzione" esercitata dai ricorrenti, con la conseguente attribuzione al livello di esigenze D. L'attribuzione di premi, rientrando invece nelle prerogative del datore di lavoro nell'ambito specifico della "valutazione personale" dei dipendenti, esula dal presente litigio ed è pertanto irricevibile (cfr. consid. 5.1.3.1 del presente giudizio). Peraltro, quand'anche lo scrivente Tribunale dovesse consultare l'autorità inferiore – così come auspicato dai ricorrenti –, lo stesso non sarebbe comunque abilitato a

statuire sull'attribuzione o meno di un premio ai ricorrenti, tenuto conto che la valutazione personale compete esclusivamente al datore di lavoro, come pure del potere di apprezzamento ridotto di cui lo scrivente Tribunale dispone in tale ambito (cfr. consid. 2.3 del presente giudizio).

**7.**

In definitiva, alla luce quanto suesposto, le due decisioni impugnate non sono contrarie al diritto applicabile, non possono inoltre essere considerate frutto di una violazione del diritto di essere sentito dei ricorrenti, né tantomeno dei principi dell'uguaglianza di trattamento o del divieto dell'arbitrio. Il gravame del ricorrente 1 e del ricorrente 2 va pertanto qui respinto, per quanto ricevibile (cfr. consid. 6 del presente giudizio), con conferma delle relative decisioni impugnate.

**8.**

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente dell'art. 7 cpv. 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle spese ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese processuali né assegnate ripetibili.

(il dispositivo è indicato alla pagina seguente)

**Per questi motivi, il Tribunale amministrativo federale pronuncia:**

**1.**

Per quanto ricevibile, il ricorso è respinto.

**2.**

Non vengono prelevate spese processuali, né assegnate ripetibili.

**3.**

Comunicazione a:

- ricorrenti (atto giudiziario)
- autorità inferiore (atto giudiziario)

Il presidente del collegio:

La cancelliera:

Claudia Pasqualetto Péquignot

Sara Friedli

**Rimedi giuridici:**

Le decisioni del Tribunale amministrativo federale in ambito di rapporti di lavoro di diritto pubblico possono essere impugnate davanti al Tribunale federale a condizione che concernano controversie di carattere patrimoniale il cui valore litigioso sia pari almeno a fr. 15'000.– rispettivamente – se ciò non è il caso – nelle quali si ponga una questione di diritto di importanza fondamentale (art. 85 cpv. 1 lett. b e cpv. 2 LTF). Se non si tratta di una contestazione a carattere pecuniario, il ricorso è ricevibile soltanto nella misura in cui concerna la parità dei sessi (art. 83 lett. g LTF). Se il ricorso in materia di diritto pubblico è ammissibile, esso deve essere interposto, nel termine di 30 giorni dalla notificazione della decisione contestata, presso il Tribunale federale, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerna (art. 82 e segg., 90 e segg. e 100 LTF). Gli atti scritti devono essere redatti in una lingua ufficiale, contenere le conclusioni, i motivi e l'indicazione dei mezzi di prova ed essere firmati. La decisione impugnata e – se in possesso della parte ricorrente – i documenti indicati come mezzi di prova devono essere allegati (art. 42 LTF).

Data di spedizione: