



**Schweizerischer Eisenbahn-
und Verkehrspersonal-Verband**

**Syndicat du personnel
des transports**

**Sindacato del personale
dei trasporti**

Con noi per avanzare!

Senza l'instancabile, preciso e convinto impegno dei membri SEV, le numerose aziende del trasporto pubblico non riuscirebbero a trasportare né merci, né passeggeri e neppure si muoverebbe granché nelle condizioni di lavoro presso le singole aziende, nella politica sociale e tanto meno in quella dei trasporti.

I membri del SEV e del sindacato associato GATA si occupano di far funzionare treni, bus, tram, battelli, funivie, funicolari e aerei, lavorando spesso sull'arco delle 24 ore, in condizioni rese ancor più difficili da fattori come la mancanza di personale, stipendi stagnanti e incertezze derivanti dalle continue ristrutturazioni. Gli scopi del SEV – condizioni di lavoro avanzate, sicurezza sociale, trasporti pubblici moderni ed efficaci e una politica dei trasporti ragionevole – sono anche gli scopi dei dipendenti dei trasporti pubblici, e per questo aderiscono e si impegnano nel SEV.



Proprio a loro, ai membri del SEV, è dedicata la parte redazionale di questo rapporto sociale, la cui impaginazione è curata da Laszlo Horvath. 20 ritratti illustrano la diversità delle loro attività, dei loro interessi sul posto di lavoro e nel tempo libero, le loro aspettative e i loro sentimenti. Il nostro fotografo Alexander Egger ha provveduto a illustrare questi aspetti della loro vita.

Il secondo aspetto principale di questo rapporto sociale è il rendiconto dell'attività svolta dal SEV nei due anni trascorsi.

I capitoli sulle FFS e sulle ITC e i nuovi settori vengono introdotti dalle considerazioni dei loro responsabili. L'elenco delle abbreviazioni costituisce poi un'ulteriore novità di questa edizione.

Due anni di lotta a favore del trasporto pubblico e dei suoi dipendenti



Al congresso di quest'anno chiederemo scarico per l'attività svolta nei due anni trascorsi, sulla base degli incarichi che ci erano stati impartiti al congresso 2001 con l'approvazione di sei documenti di posizione.

In quello sulla politica contrattuale e sulle condizioni d'assunzione, il SEV precisava la sua disponibilità ad affrontare l'era dei contratti collettivi di lavoro (CCL), ribadendo nel contempo la necessità che questo cambiamento di sistema fosse assunto in pieno anche da parte padronale e respingendo categoricamente ogni peggioramento delle condizioni di impiego.

Le rivendicazioni sindacali nei confronti delle istituzioni sociali erano invece contenute nel documento sulla politica sociale, mentre quello sulla cooperazione e la concorrenza nei trasporti pubblici esprimeva la nostra opposizione a posizioni ideologiche a sostegno del regime di concorrenza nel settore dei trasporti pubblici, suscettibili unicamente di generare fenomeni di cannibalismo tra le aziende e di peggiorare le condizioni di lavoro. Secondo il SEV, per un settore così ricco di interconnessioni come quello dei trasporti pubblici e per far fronte alla concorrenza già esistente, proveniente

dal traffico individuale e dal trasporto stradale, dove fenomeni di dumping sociale e nel campo della sicurezza dominano la scena, la parola chiave rimane «cooperazione».

Il documento sul trasporto merci esprimeva di conseguenza la volontà di collaborare al miglioramento delle precarie condizioni d'impiego e di lavoro nel settore del trasporto merci su strada, nel frattempo concretizzata con il progetto di associazione sul trasporto stradale, portato avanti con il sindacato SEI.

Infine, nel documento sulla seconda riforma delle ferrovie, il SEV si esprimeva chiaramente contro la disintegrazione delle imprese ferroviarie, ricordando nel contempo alle autorità le promesse fatte all'indirizzo delle ITC.

In conclusione

Giudico positivamente il nostro approccio all'era dei CCL. Il SEV ne ha negoziati di molto validi, sia nel settore delle FFS, sia di numerose ITC. CCL che meritano di essere sviluppati, mentre persino la riluttante UTP sta cominciando ad adeguarsi ai tempi.

Le commissioni del personale (CoPe), di recente introduzione presso le FFS, hanno permesso, grazie a contatti personali sapientemente allacciati, di instaurare una proficua collaborazione. La garanzia d'impiego (contratto sociale) mantiene la sua validità e le esigenze materiali degli interessati dai provvedimenti di ristrutturazione sono state salvaguardate. La situazione salariale ha pure fatto registrare un'evoluzione positiva.

Vorrei ringraziare

Innanzitutto i nostri fedeli membri, attivi e pensionati; ferrovieri, uomini e donne, dipendenti delle aziende di trasporto stradale, di navigazione e di trasporto a fune che sostengono il SEV. Siamo orgogliosi che anche i dipendenti del settore del traffico aereo della Groundstaff Aviation Technics and Administration (GATA) abbiano deciso di aderirvi, né vogliamo trascurare i dipendenti del settore della ristorazione sui treni.

Il mio grazie va anche ai responsabili delle sottofederazioni del SEV, delle sezioni, ai membri delle CoPe per la loro leale collaborazione, ai nostri partners sindacali in seno alle comunità di trattativa, alle direzioni aziendali che hanno voluto ascoltarci e con le quali ci sforziamo incessantemente di trovare, spesso con successo, soluzioni valide ai nostri numerosi problemi; ai nostri partners sindacali esteri, con i quali curiamo un costante scambio di esperienze e una rete di collaborazioni sempre più strette per far fronte alle condizioni vieppiù globalizzate, alle nostre federazioni consorelle in seno all'USS e alla stessa USS, che ha sempre avuto un particolare riguardo per le nostre esigenze.

Da ultimo, vorrei ringraziare anche i collaboratori del nostro segretariato, che vengono messi costantemente sotto pressione e che forniscono una prestazione complessiva ben al di sopra della media.

Prospettive

Dovremo ovviamente continuare ad occuparci della politica contrattuale. Gli ideologi del regime di concorrenza continuano instancabilmente a ri-

vendicare nuove messe a concorso. La nostra arma per far fronte alla minaccia del dumping salariale e sociale si chiama CCL, validi su tutto il territorio nazionale.

Nemmeno le esigenze della politica dei trasporti diminuiranno. La lobby stradale vuole rovesciare le decisioni fondamentali prese in questo ambito nel corso degli anni novanta (protezione delle Alpi, TTPP, FinTP) con la loro incredibile iniziativa Avanti. Saremo quindi chiamati ad affrontare battaglie politiche di grande portata.

La scarsità di mezzi finanziari pubblici genererà dure lotte per la loro ripartizione: il SEV sosterrà le esigenze del trasporto pubblico con la sua abituale decisione, unitamente ai suoi alleati ambientalisti. Auspico qui che anche le aziende del trasporto pubblico comprendano l'importanza del momento, schierandosi quindi dalla parte giusta, sostenendo la lotta combattuta dai loro dipendenti.

Voglio terminare con la rosea previsione di un XXI secolo che segnerà il rilancio e la crescita delle ferrovie e del trasporto pubblico, anche perché convinto che le attuali condizioni ecologiche lo esigano.

Ernst Leuenberger
Presidente SEV e consigliere agli Stati



Prefazione

Due anni di lotta a favore del trasporto pubblico e dei suoi dipendenti 4

Ritratti

8

FFS

Introduzione 30

La politica stinge la vite del risparmio

Evoluzione dei CCL FFS e Cargo

Buona collaborazione con le CoPe

Valutazione del personale

Trattative salariali

Carenza di personale

Soddisfazione del personale

Sicurezza e protezione della salute

Malattie infantili di ETCS

Problemi per RSR

Immoforce

Fine dell'avventura inglese

EasyRide

Bus notturni

Traffico urbano a Zugo

Cargo FFS SA



ITC e nuovi settori		Politica dei trasporti	
<hr/>		<hr/>	
Introduzione	38	No all'iniziativa «Avanti»	50
Sicurezza nei trasporti pubblici		Dumping nel trasporto stradale	
SECURITRANS		Riforma della ferrovia II	
THURBO		Regole chiare per la messa a concorso	
BLS in ripresa		Difficile situazione finanziaria	
RhB sotto pressione		Alleati	
Regionalverkehr Mittelland: CCL in preparazione		Premio all'innovazione	
CCL alla Südostbahn			
Condizioni quadro per la messa a concorso			
Entra in scena Connex			
Sciopero alla TPG			
Zürcher Verkehrsverbund			
Salari del settore turistico			
Navigazione			
GATA			
Ristoro ferroviario			
		SEV	
Politica sociale		<hr/>	
<hr/>		Riorganizzazione del segretariato	54
Impedire lo smantellamento	46	Fermato Domino	
11ª revisione dell'AVS		Quattro nuove sedi esterne	
Revisione parziale della LAMal		Formazione sindacale:	
Congedo di maternità		collaborazione con Movendo	
Cassa pensioni FFS		Progressi nel reclutamento	
Compensazione del rincaro ai pensionati FFS		Donne attive nel SEV	
ASCOOP		Lo slancio giovanile del SEV	
		Istituzionalizzata la commissione stranieri	
		Riorganizzazione di tre sottofederazioni	
		Cambiamenti nella stampa sindacale	
		Rinnovo del sito SEV	
		Offerta di vacanze	
		Prestazioni SEV	
		SEV Assicurazioni	
		Volti nuovi al segretariato	60
		Arrivederci	
		Commiato da Gilbert Abetel	
Collaborazione sindacale			
<hr/>			
L'importanza dell'USS	48	Il SEV in cifre	64
Iniziative respinte			
Dall'UF all'USS			
Collaborazione con VPOD e SinCom			
Collaborazione transfrontaliera			
		Documenti di posizione SEV	
		<hr/>	
		Politica contrattuale	66
		Condizioni d'assunzione	
		Traffico merci	
		Cooperazione e concorrenza	
		Riforma II delle ferrovie	
		Politica sociale	
		Nuove aziende nei trasporti pubblici	

Coordinate, impressum e abbreviazioni



«È pazzesco costatare quanta gente musona esista»

Violette Wicky

cuoca della squadra FFS

Violette Wicky e il suo defunto fratello gemello Roland sono nati nel 1945 a Caux (Montreux). Dal 1979 lavora quale cuoca della squadra per le FFS e abita dal 1994 a Monthey VS. Dal 2002 fa parte della commissione femminile del SEV. *Hobby*: giochi elettronici, ricamare, fare maglia, assemblare puzzles.

la mia cucina viaggiante tra le 14.00 e le 15.00, dopo aver terminato di sistemare il tutto. Raggiungo poi una scuola di Losanna, dove mi occupo delle pulizie. La sera non arrivo mai a casa prima delle 20.00.



Perché ti occupi anche di pulizia dopo aver già cucinato per i ferrovieri?

Lavoro per le FFS all'80%. A Monthey ho ricomprato l'appartamento di mio fratello gemello deceduto, che costa. Sono divorziata senza figli e vivo da sola. È chiaro, se avessi incontrato un bel milionario con gli occhi azzurri non mi sarei dovuta occupare anche di pulizia.

Per quali ferrovieri cucini?

Per quelli che dipendono dal GUP (grande manutenzione/progetti) di Losanna. Il loro campo di attività si estende fino a Vallorbe e Palézieux. Le FFS non avrebbero dovuto separare il personale della manutenzione, ora l'ambiente non è più lo stesso.

I ferrovieri hanno, in genere, un buon appetito?

Non sono certamente più i mangioni di una volta. Si preoccupano sempre più della loro linea. Non fanno come me (ride)!

Sei sempre di buon umore?

È il mio carattere. Non capisco le persone che, già di buon mattino, sono di cattivo umore. È pazzesco costatare quanta gente musona esista su questa terra. Anche se si soffre di qualche dolorino, bisogna essere contenti di essersi potuti alzare il mattino.

Come giudichi il lavoro del SEV?

Il SEV compie un buon lavoro. Spesso sento ferrovieri che criticano il sindacato, ma che non frequentano le assemblee per informarsi e dire la loro. Quando si è membri di un sindacato bisogna essere solidali con i propri colleghi. Tutti dipendono uno dall'altro, non sei d'accordo con me?

Soffri di qualche dolorino?

Soffro di reumatismi. Ma cosa ci vuoi fare, quando la gioventù se ne va ... (ride nuovamente). Il mio medico mi ha detto che sorridere è il mio miglior medicamento. L'età non è quella anagrafica, ma quella che ci si sente.

Intervista: Alberto Cherubini

Cosa fai nel tuo tempo libero?

Il mio passatempo preferito è giocare con il Game Boy o la Playstation. I giochi elettronici mi appassionano e amo quelli strategici. Ma attenzione, ho anche dei passatempi più consoni alla mia età, come ricamare o fare maglia. Mi piace anche assemblare dei puzzles.

Come si svolge la tua giornata lavorativa?

Mi alzo tutte le mattine alle 5.30. Percorro a piedi il tragitto di 20 minuti fino alla stazione di Monthey. Alle 8.00 raggiungo Losanna. Faccio la spesa alla Migros e inizio quindi a preparare il pranzo. Lascio



«Da noi non ci annoia quasi mai»

Kari Schuler

conducente d'autobus alla Auto AG Svitto

Kari (Karl) Schuler è nato nel 1960, domiciliato a Ecce-Homo, comune di Sattel SZ, sposato, tre figli (6, 9, 11). Conducente d'autobus della Auto AG Schwyz dal 1990, precedentemente autista d'autobus e di autocarri in modo ausiliario, come pure fra il 1976 e il 1987 contadino nell'azienda paterna; quale attività accessoria titolare di un negozio di apicoltura insieme con la moglie. Ufficiale dei pompieri di Sattel.



Cosa hai fatto prima di diventare conducente d'autobus nel 1990?

Poco dopo aver iniziato l'apprendistato di falegname è morto mio padre. Ho dovuto quindi interrompere la formazione e a 16 anni mettermi a lavorare nella fattoria di famiglia, visto che i miei due fratelli più anziani erano già più avanti nella formazione professionale. Così la nostra famiglia con sei figli ha potuto continuare a vivere. Ho fatto per 16 anni il contadino, occupandomi anche di 12 mucche! Già allora dovevo a volte guidare un autocarro. Nel 1986 è cambiato il proprietario della tenuta, cosicché un anno dopo ho lasciato questo lavoro. Più o meno contemporaneamente ho conosciuto mia moglie e con lei ho in gran parte costruito la casa in cui abitiamo attualmente. Accanto a ciò ho continuato a guidare autocarri e autobus, soprattutto verso l'Italia, ma a volte anche in Germania. Ho cominciato tardi a poter girare il mondo, perché come contadino non avrei mai potuto permettermelo. Come autista ausiliario ero sì occupato al 100%, ma era un lavoro irregolare e non c'era nessuna sicurezza sociale. Ecco perché sono andato a lavorare alla Auto AG di Svitto.

Che cosa ti piace del tuo lavoro?

Il contatto con la gente e il fatto che si lavora all'esterno, godendosi un paesaggio bellissimo, a seconda delle condizioni meteorologiche. Inoltre possiamo spesso cambiare la linea, ciò che rende il lavoro meno ripetitivo. Sono già stato anche a lavorare in prestito per tre settimane in Engadina.

E i punti negativi?

Purtroppo il vandalismo aumenta, come le rigature e anche attaccare la gomma da masticare. Oppure rovesciare per terra i sacchi della spazzatura. Mettono i piedi sporchi sui sedili imbottiti e se si osa fare qualche osservazione ti insultano. Faccio fatica ad accettare queste cose, sebbene io abbia un atteggiamento aperto con la gente e i nervi abbastanza saldi. Con gli scolari me la cavo di solito bene. Anche i viaggiatori senza biglietto sono in aumento.

A casa vostra c'è una piccola centrale elettrica di 22 kilowatt. Quanta corrente produce?

La produzione annua ammonta a circa 60000 kWh, di cui il 95% circa viene immesso sulla rete pubblica. La centrale funziona con l'acqua di uno stagno situata 22 metri più in alto e con una capienza di circa 1500 metri cubi. La centrale è in funzione dal 1994, soprattutto il mattino e la sera quando il prezzo della corrente è più alto.

Dal 1994 gestisci con tua moglie a Ecce-Homo presso Sattel anche un negozio di apicoltura.

Hai intenzione di dedicarti solo a quello?

È un negozio che abbiamo ripreso da mio zio, altrimenti non avrebbe avuto senso, perché ci vuole un certo mercato. Non potremmo certo vivere soltanto di questo, poiché corrisponde a circa un posto a metà tempo. La gestione ce l'ha mia moglie ed è aperto da aprile fino a metà settembre, mentre in inverno solo su appuntamento. Ecco perché possiamo fare le vacanze soltanto in autunno.

Tu sei pure apicoltore, hai circa 30 sciami.

Ti danno molto da fare?

Durante l'inverno poco, a parte i lavori preparatori. Anche in estate non c'è da fare tutti i giorni, occorre circa una mezza giornata ogni settimana. Si sorveglia la covata, si eliminano le false regine e si favorisce lo sviluppo di una determinata razza. Quando le api emigrano, ossia quando in uno sciame c'è una seconda regina e metà delle api se ne vanno con lei, bisogna riprenderle.

Quante punture ricevi in un anno?

Penso un centinaio. Ma con il tempo ci si abitua. Ogni puntura certamente fa male, però mi potrebbero pungere anche in dieci, senza particolari conseguenze.

Intervista: Markus Fischer

«Caposettore e sindacalista sono due posizioni in bilico»

Andreas Reist

caposettore disponibilità e sicurezza FFS a Olten

Andreas Reist, nato nel 1958, è cresciuto e vive a Oftringen AG. Ha imparato la professione del montatore di binari e oggi è responsabile per la manutenzione VS a Olten, copresidente della sezione SEV del servizio della linea. Due figli (18 e 16).

Hobby: presidente del Natur- und Vogelschutzvereins di Oftringen, famiglia, casa e giardino. *Gusti:* birra, musica degli anni settanta e ottanta. *Modo di vita:* vivere con la natura e non contro di essa. *Principio di vita:* pensare in modo globale, agire nel locale.



Quali sono i lati positivi e quelli negativi della tua professione?

Il lato bello è cercare tutti assieme con una struttura molto complessa di far funzionare la ferrovia. Si ha così la sensazione che tutti i collaboratori del settore lavori si impegnino per la stessa causa. Bello è anche constatare che il vecchio sistema rotaia - traversina - ghiaia dopo più di cent'anni funziona ancora. Ma laddove molte persone lavorano insieme, si verificano naturalmente anche qui e là alcuni problemi personali. Non tutti hanno ogni giorno la stessa motivazione e alti e bassi possono farsi sentire in modo differenziato. Anche i conflitti personali possono essere risolti nel dialogo, e questo è positivo.

I cambiamenti nella costruzione ferroviaria si succedono sempre più in fretta. Anche i ritmi di lavoro sono aumentati in ugual misura?

Sì. Con la divisionalizzazione, le divisioni viaggiatori e Cargo vogliono poter sfruttare al massimo i tracciati, ognuno per conto proprio. Il fatto di poter vendere un maggior numero di tracciati d'orario fa piacere sia a noi, sia ai colleghi dell'infrastruttura, ma gli intervalli per la manutenzione si riducono. Dobbiamo lavorare più in fretta, oppure ripartire su due notti quello che prima si faceva in una sola. Questo richiede però più personale, cosa

che è difficile da realizzare. Tutto è diventato più febbrile.

Quali sono le principali sfide della manutenzione?

Entro il 2012 dobbiamo poter mettere a disposizione il 30% in più di tracciati, garantendo la manutenzione. Questo vuol dire anzitutto che, prima dell'ampliamento della rete, si deve permettere una maggior utilizzazione delle tratte esistenti, intervalli più brevi fra i treni grazie alla trasmissione dei segnali in cabina e al telecomando, in altre parole migliorare l'uso delle risorse attuali prima di poterne avere di nuove. E tutto questo a prezzi concorrenziali, ciò che rappresenta una enorme sfida.

Quando hai aderito al SEV e perché?

Nel 1980. Allora era ovvio che tutti i ferrovieri dovessero far parte del SEV. Sono stato reclutato da un fiduciario come molti altri e ho già svolto diverse funzioni sindacali. Nella mia doppia funzione di caposettore e sindacalista ho l'impressione oggi di essere un po' sempre in bilico fra le due cose.

Nel tempo libero sei osservatore di uccelli...

Già quando andavo a scuola questo mi appassionava e l'interesse per questa attività mi è stato risvegliato da una conferenza di Emil Weitnauer, sul rondone. Ho partecipato a un corso per giovani ornitologi e poi ad uno per guide, entrando in seguito a far parte del comitato della Società ornitologica di Oftringen, di cui da 14 anni sono il presidente. Anche qui è un po' come nel sindacato: nello spirito di iniziativa e dal dinamismo del comitato dipende se le cose funzionano. Organizziamo escursioni, soccorsi, visite di altre associazioni naturalistiche e di zone di protezione. In programma ci sono pure esposizioni e giornate familiari, durante le quali bambini e adulti entrano in contatto con la natura in modo divertente. Inoltre collaboriamo in alcune commissioni comunali che si occupano di problemi della natura.

Questo tuo interesse per la natura ha anche radici familiari?

Mio padre era guardia forestale e i miei nonni contadini. Io e le mie quattro sorelle siamo cresciuti in una fattoria a Oftringen e abbiamo aiutato i contadini nei loro lavori.

Intervista: Markus Fischer

«Si divide tra la professione e il militare»

Rajka Kern
disponente d'esercizio alle FFS

Rajka Kern è nata nel 1981 ad Arbon e cresciuta con tre sorelle a Neukirch-Egnach (TG) dove abita con i genitori. Ha concluso l'apprendistato di disponente d'esercizio nell'estate del 2001 e impiegata presso la stazione di Wattwil (SG). *Hobby:* snowboard, la natura, il cinema e visitare la nipotina. *Bibita preferita:* acqua minerale gasata, panaché e té. *Musica:* tutti i generi. *Motto di vita:* bisogna vederne il lato sportivo in tutte le occasioni. E ancora: hai già sorriso oggi?



Dall'estate del 2001, e per la prima volta nella tua vita, occupi un posto di lavoro in pianta stabile. La tua scelta di diventare disponente d'esercizio alle FFS si è rivelata pagante?

Mi piace molto il lavoro variato che svolgo a Wattwil, una delle più grandi tra le piccole stazioni della Svizzera orientale. Il nostro ciclo di apprendistato è stato l'ultimo nella professione di disponente d'esercizio ferroviario. Abbiamo usufruito di un'ampia formazione che ha toccato il servizio agli sportelli e la circolazione dei treni. Il fatto di poter compiere entrambe le attività rende il mio lavoro sempre appassionante; non si rimane seduti solo in ufficio o allo sportello. Lavoro anche all'esterno, all'aria fresca, ho bisogno di fare movimento. Oggi invece la formazione, effettuata presso la Scuola di commercio, costringe alla scelta tra i vari servizi.

C'è qualcosa che ti disturba nella tua professione? La crescente automatizzazione nel campo ferroviario mi crea qualche insicurezza. Essa non può essere evitata ma, essendo ancora giovane, sarò sicuramente in grado di adattarmi. Il mio rammarico consiste nel fatto che, purtroppo, dovrò decidermi e scegliere tra il servizio circolazione treni o lo sportello.

Sei effettivamente molto giovane ma hai già assolto un anno di apprendistato in economia domesti-

ca in una fattoria e prestato anche servizio militare.

Sì, ho assolto la SR di 15 settimane in Ticino, al Monte Ceneri, quale conducente di tipo C, fino a 7,5 t con i sanitari.

Quale impiegata alle ferrovie, non ti senti quindi legata unicamente al trasporto pubblico?

Viaggio sempre con il treno, quando questo è possibile e sensato. Durante il terzo anno di apprendistato il treno mi aveva invece nauseato, dovevo infatti spostarmi giornalmente dal mio domicilio di Neukirch-Egnach TG a Dietikon ZH. Oggi mi reco al lavoro con l'auto. Semplicemente perché devo essere a Wattwil prima dell'arrivo del primo treno.

E ora la domanda classica che viene posta a tutte le donne che prestano servizio militare: perché ti sei decisa ad affrontare questa esperienza?

Sì, è vero, mi viene posta spesso questa domanda, più frequentemente di quella per sapere se posseggo la carta Cumulus della Migros. Non so perché ma sono, in qualche modo, affascinata dall'ambiente militare e desideravo constatare se sarei stata in grado di compiere questa formazione, anche come donna. La mia famiglia e i miei conoscenti mi hanno sostenuta in questa decisione.

Ce l'hai dunque fatta.

Sì. Devo dire che la vera sfida non è stata tanto dal punto di vista fisico, ma quella di dover convivere con tanti diversi individui durante uno spazio di tempo assai lungo.

Non sono mai sorti dei dubbi durante la tua SR?

Sì, una volta, dopo aver visto il film «Salvate il soldato Ryan» (film sulla seconda guerra mondiale di Steven Spielberg, 1998). Mi sono spaventata e mi sono chiesta come potesse piacermi il militare. Malgrado ciò sono giunta alla conclusione di ritenermi inserita al posto giusto operando tra i sanitari.

Le FFS ti concedono volentieri di assolvere i tuoi impegni militari?

Inizialmente i miei superiori non erano molto contenti, in particolare sui periodi in cui ero chiamata a prestare servizio. Ma, alla fine, è l'esercito che detta i tempi.

Come ti rilassi nei momenti di tempo libero?

Mi occupo spesso e volentieri di Natascha, la figlia di una delle mie sorelle, di cui sono anche madrina. esco con piacere con colleghe e colleghi, per una partita di birilli, spesso al cinema o ad un party.

Intervista: Katharina Rederer

«Amo molto il mio lavoro»

Michel Resegatti
pilota di battello alla Società Navigazione del Lago di Lugano

Michel Resegatti, nato nel 1963, è coniugato e abita a Carabbia (sulle pendici del San Salvatore). Lavora alla Società Navigazione del lago di Lugano quale pilota di battello; in inverno si occupa della manutenzione dei natanti in qualità di meccanico. *Hobby*: costruzione di modellini di navi d'epoca, pittura, tiro con la pistola e pesca.



Marinaio d'acqua dolce: una scelta casuale?

E qual'è la tua funzione sui battelli della SNL?

Scelta casuale non direi: già da piccolo mio padre mi portava spesso sui battelli a vapore del lago di Zurigo. Finito l'apprendistato di meccanico d'auto, ho cercato un lavoro più interessante. Quando la mia famiglia si è trasferita in Ticino, ho saputo che cercavano un meccanico alla navigazione a Lugano e sono stato assunto. Dato che mi piace lavorare sui motori vecchi, li ho trovati pane per i miei denti. Inizialmente ho fatto il motorista, poi ho compiuto la formazione di pilota, funzione che ora svolgo a tempo pieno.

La SNL è un'impresa prevalentemente turistica, con grandi differenze stagionali. Quali problemi comporta?

Il lavoro si divide in due periodi, invernale e estivo. D'estate facciamo soprattutto corse regolari, alle quali si aggiungono sovente corse speciali, un po' a tutte le ore. Il tempo libero si riduce al minimo legale. D'inverno, invece, ognuno svolge la sua professione originale, in quanto in cantiere si fanno i lavori di manutenzione e di riparazione dei natanti e tutti devono saper svolgere un lavoro artigianale. Si tratta di lavori pesanti e svolti spesso al

freddo. Possiamo fare le nostre vacanze e recuperare i giorni di riposo arretrati solo durante la stagione morta.

Come riesci a conciliare questa situazione con le necessità familiari?

Soprattutto bisogna avere una moglie comprensiva, che deve rendersi conto che oggi non è facile trovare un altro posto di lavoro, per di più quando questo lavoro al marito piace.

Sei soddisfatto delle tue condizioni d'impiego e semmai dove si dovrebbe migliorare?

In generale non mi lamento, vista la situazione economica e del mondo del lavoro. Certo, sarebbe bello poter migliorare ancora la mia posizione, ma è certamente più importante oggi che ognuno possa trovare un posto di lavoro dove possa realizzarsi e che vi sia più sicurezza.

Come vedi il futuro delle imprese di trasporto a carattere turistico?

Io credo che ciò che in Ticino abbiamo da offrire al turista sia troppo legato al paesaggio e se il clima non funziona, non vi sono alternative valide. Questo fa sì che oltre alle bizze del tempo, si costati un ulteriore calo di frequenze per le imprese turistiche, che subiscono gravi conseguenze.

Cosa fai nel tuo tempo libero e cosa ti piacerebbe poter fare?

Mi diverto a costruire modellini di navi d'epoca, soprattutto del tempo del vapore e dipingo sullo stesso soggetto. Inoltre mi esercito nel tiro con la pistola e vado a pesca.

Intervista: Gabriele Chiesi

«Il servizio pubblico è il risultato delle nostre lotte e dei nostri sacrifici»

Denis Schaffner
manovrista pensionato FFS

Denis Schaffner (1941) abita con sua moglie a Courtemaîche JU. Manovratore, ha lasciato nel 1995 le FFS per motivi di salute. Denis si è pure impegnato per il monumento di Courgenay, in memoria di tutti i ferrovieri che hanno perso la vita nello svolgimento del loro lavoro, oltre che per la riapertura della linea ferroviaria Delle-Belfort.



Che cosa ti ha spinto ad impegnarti per la riapertura della linea Delle-Belfort?

Con la ristrutturazione della linea TGV Reno-Rodano, che passerà a meno di 30 chilometri da Boncourt, mi è sembrato logico che si debba riaprire questa tratta ferroviaria. L'Ajoie, il Giura e persino la regione di Bienne hanno interesse ad essere raccordate direttamente a questa nuova rete TGV. Del resto, non è per caso se l'azione che ho iniziato con i miei colleghi ferrovieri è sfociata nella creazione dell'Associazione dell'interlinea TGV Belfort-Bienne.

Qual'è stata la tua maggior soddisfazione in questo contesto?

Il 22 settembre 2002, quando la composizione SNCF si è inoltrata per la prima volta da 10 anni sul percorso Belfort-Delle-Boncourt, avevo le lacrime agli occhi. Un momento indimenticabile!

Dove trovi questa volontà di battersi per la ferrovia?

Mia madre era guardia-barriera e mio nonno paterno era ferroviere. In famiglia teniamo molto ai treni. Mio figlio ha pure lavorato alle FFS come conduttore.

E il tuo impegno sindacale dove affonda le radici?

Quando mio nonno paterno faceva il servizio militare nel 1918 a Zurigo, si è rifiutato di combattere gli scioperanti. Perciò è stato messo in prigione. E dire che a quel momento era vedovo e aveva tre figli ai quali provvedere. Un tale fatto lascia tracce nel sangue. Ho fatto parte della squadra che ha fondato i giovani socialisti svizzeri accanto a Christian Grobet e Werner Carobbio.

Qual'è stata la tua attività alle FFS?

Sono entrato alle FFS il 1° dicembre 1961, a vent'anni. Avevo svolto un apprendistato nell'industria orologiera. Alle FFS ho dapprima lavorato quale pulitore di carrozze a Porrentruy, poi in manovra. In seguito a problemi di salute ho dovuto abbandonare il lavoro a 55 anni. Sono stato presidente della sezione RPV Giura fino al 1998.

Perché ti è venuta l'idea di fare un monumento alla memoria dei ferrovieri caduti sul lavoro?

In occasione dell'inaugurazione di questo monumento, Michel Béguelin aveva riassunto molto bene il senso di questa iniziativa: il servizio pubblico è il risultato di lotte e di sacrifici. Mentre in certi ambienti ci si diverte a criticare il servizio pubblico, noi non vogliamo che si dimentichi che alcuni nostri colleghi hanno perso la vita servendo la ferrovia. È questo il senso del monumento alla stazione di Courgenay.

A parte la passione per il mondo ferroviario, che cosa fai?

Vivo a Courtemaîche con mia moglie e insieme gestiamo «L'Étain Ajoulot», un negozio di peltro e di trofei sportivi. Abbiamo due figlie, un figlio e tre nipoti. Sono rimasto vicino all'ambiente del calcio della mia regione.

Non hai forse in vista un'altra sfida?

Sono stato eletto vicepresidente della sezione PV del Giura. Mi è sempre piaciuto essere attivo.

Intervista: Alberto Cherubini

Meglio un salario mensile che orario

Hans Michel

impiegato delle funivie presso le Meiringen Hasliberg Bahnen

Hans Michel, nato nel 1945, figlio di contadini dell'Unterseen, domiciliato ad Hasliberg Wasserwendi. Di professione cuoco, fino al 1992 è stato responsabile di cucina e oste un po' in tutta la Svizzera. Da dieci anni l'estate fa il pastore e da ottobre a maggio l'impiegato di ferrovia di montagna presso le Meiringen Hasliberg Bahnen, oppure addetto a scilift e operaio. *Hobby:* fotografia, intaglio del legno, allevamento di capre. Ama la birra e «il caffè fertig», come pure tutta la *musica*, sia quella popolare, sia il vecchio rock o quella classica.



Da quando vai d'estate sull'alpe Grossreichenbach di Meiringen, direttamente sotto gli Engelhörnern?

Nel 2002 è stata la settima volta, prima sono stato una volta sull'Engstlenalp e tre volte sul Mägisalp. Sono cresciuto in una fattoria e già durante gli anni della scuola andavo sull'alpe. Mio padre c'è andato 33 estati. Però di professione ho imparato a fare il cuoco.

Perché hai smesso di fare questa professione?

Per me era diventata troppo pesante e non volevo continuare fino a 65 anni. La sera non si smetteva mai prima delle dieci o delle undici. Inoltre oggi non si ha più il tempo necessario per la buona cucina, ma si fa capo sempre più a prodotti preconfezionati. Anche gli ospiti hanno meno tempo. Dal 1977 al 1982 ho partecipato regolarmente con la mia equipe ad esposizioni di cucina, in parte anche tre volte all'anno. A Olten ho vinto una medaglia d'oro e a Francoforte una d'argento.

Come si svolge una giornata normale sull'alpe?

Occorre alzarsi alle 6.30, fra le sette e le sette e mezzo si munge, ad ogni modo non prima che faccia giorno. Dopo aver munto si passa ai lavori diurni: controllo dei recinti, eliminazione degli arbusti e pulizia dei pascoli, manutenzione della strada, ecc. Una volta al giorno controllo i bovini e li curo

se sono feriti. Il tutto procede più in fretta se sono vicini alla stalla che non sui pascoli alti o quelli più bassi.

Che cosa fai quando hai libero?

Spesso mi siedo sulla panca davanti a casa a prendere il sole oppure osservo gli animali con il binocolo. A volte vedo i camosci che vengono davanti alla capanna a leccare il sale delle mucche. Mi diverto anche a fotografare fiori o animali. La sera ascolto spesso musica alla radio.

Hai altri hobby?

Le capre (ride) richiedono tempo. Mi piace intagliare il legno, ma non sull'alpe, poiché non ho tutti i miei attrezzi. Questo inverno ho frequentato per la seconda volta un corso di intaglio dell'Università popolare, insieme con i colleghi delle Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB).

Alle Meiringen Hasliberg Bahnen lavori d'inverno...

Sulla Mägisalp, allo scilift dei bambini, da dieci anni. Faccio attenzione che non succeda niente, aiuto i bambini quando hanno bisogno e miglio le piste. Non c'è una cassa e poiché sono solo, viene soltanto qualcuno a mezzogiorno per un'ora a darmi il cambio. Il lavoro incomincia alle 7.45 e finisce alle 17.00. Il percorso per e dal lavoro dura soltanto un quarto d'ora. Durante la stagione ho libero uno o due giorni la settimana. Prima e dopo la stagione invernale faccio parte di un gruppo di tre operai impiegati su tutta la rete delle MHB. Ripariamo ad esempio le piste, piantiamo o allontaniamo pali, aggiustiamo le reti, puliamo le piste o facciamo manutenzione dei sentieri. È un lavoro che mi piace e siamo una bella squadra.

Dall'autunno del 2001 sei membro SEV. Perché?

D'inverno non guadagniamo molto dato che le Meiringen Hasliberg Bahnen ci retribuiscono ad ore, soprattutto quando per cattivo tempo gli scilift funzionano poco. Sono in corso trattative per ottenere la retribuzione mensile. Potrei così guadagnare anche in media un quarto in più, ma le cose procedono a fatica. Il SEV si è anche preoccupato di farci versare le indennità di vacanza. Inoltre nel corso dell'inverno 2001/2002 abbiamo pur sempre ricevuto un aumento dell'1%. Un altro motivo per far parte del SEV è la protezione giuridica, nel caso in cui ad esempio succedesse qualcosa ad uno scilift. Perché altrimenti io non ho nessuna assicurazione.

Intervista: Markus Fischer

«Le FFS sono un buon datore di lavoro»

Sara Frigerio

segretaria all'infrastruttura e al servizio sociale FFS

Sara Frigerio è nata nel 1967 e abita a Vernate, nel Malcantone. È coniugata e lavora al segretariato dell'infrastruttura, settore della manutenzione a Giubiasco, come pure presso il servizio sociale FFS. *Hobby:* sci, viaggi, lettura, cinema e contatti con gli amici.



Perché hai scelto le FFS e quale lavoro fai?

In un certo senso per tradizione. Mio padre era capostazione ed ho un po' seguito le sue orme. Il mondo delle ferrovie mi ha sempre interessata. Ho iniziato la mia collaborazione 19 anni fa come dirigente d'esercizio. Dopo 10 anni al servizio viaggiatori di Lugano ho sentito il bisogno di cambiare, così sono approdata al servizio amministrativo dell'infrastruttura e manutenzione a Giubiasco per il 60% mentre per il 20% collaboro con il servizio sociale FFS. Credo che la possibilità di svolgere funzioni, così diverse, per lo stesso datore di lavoro sia un punto di forza delle FFS.

Il mondo ferroviario è ancora prevalentemente maschile. Il settore degli impianti tecnici (o elettrici) permette ad una donna solo la funzione di segretaria?

Specialmente i colleghi della «vecchia guardia» dimostravano una certa diffidenza nei confronti delle donne al banco di comando. Ora però le cose sono mutate e anche nel settore tecnico essere donna non è più un handicap. Per quanto riguarda la mia funzione attuale, che ho scelto liberamente, la collaborazione con i colleghi maschi è ottima.

Trovi che le FFS siano un buon datore di lavoro e in quale campo potrebbero fare di più per il loro personale?

Ritengo le FFS un buon datore di lavoro, dotato di sensibilità sociale. Parlo per esperienza visto che collaboro con il servizio sociale, il fondo del personale e inoltre sono membro del Care Group. Durante queste attività ho potuto osservare da vicino le numerose iniziative sociali a favore del personale portate avanti dalle FFS. Anche per la parità di trattamento uomo-donna le ferrovie sono all'avanguardia e ne ho fatto esperienza quando ero la persona di riferimento in questo campo alla stazione di Lugano.

Come giudichi l'azione del SEV in generale?

Mi sembra che il ruolo del SEV sia prezioso, soprattutto in questi momenti di grandi cambiamenti e riforme. Anch'io ho avuto bisogno di essere assistita in un problema professionale ed ho trovato nel SEV un valido appoggio. Grazie all'aiuto di persone competenti e disponibili ho potuto risolvere un problema contrattuale, giuridicamente complicato, che non sarei stata in grado di affrontare da sola.

A parte gli impegni familiari, che cosa fai nel tuo tempo libero? E cosa vorresti poter fare?

La possibilità di lavorare all'80% mi permette di conciliare abbastanza bene lavoro e famiglia. Per quanto concerne il tempo libero: mi piace sciare, viaggiare, leggere, andare al cinema e coltivare le mie amicizie.

Intervista: Gabriele Chiesi

«Vado incontro a tutte le persone con lo stesso rispetto»

Marco Kanza

team SECURITRANS nella stazione di Berna

Marco Kanza, nato a Meilen ZH nel 1978, è cresciuto a Ittigen presso Berna e abita a Belp. È conducente di macchinari ma dal marzo 2002 lavora alla «SECURITRANS, Public Transport Security AG» (SECURITRANS appartiene per il 51% alle FFS e per il 49% a Securitas e si occupa dei compiti di sorveglianza nelle grandi stazioni svizzere, sui cantieri ferroviari e per compiti di polizia ferroviaria). Pratica molto sport, va a pescare o in go-kart. *Bibite preferite:* Coca-Cola e birra. *Motto di vita:* prendere ogni giorno così come si presenta.



Come reagisce la gente quando ti vede in uniforme?

Per la maggior parte in modo positivo. Molti si avvicinano a noi e sollecitano il nostro aiuto. O, più semplicemente, vogliono scambiare due chiacchiere ed informarsi sui nostri compiti in stazione. Le persone anziane sono spesso grate del nostro aiuto.

Vi sono anche reazioni meno positive?

In particolare vi sono le battute al nostro indirizzo quali «sceriffi di riserva» e altre. Ciò capita in particolare quando, p. es., tifosi di calcio sono frustrati per una partita persa o persone stressate per altri motivi.

Come ti comporti in questi casi?

Non prendo mai queste battute in modo personale. Le persone non si indirizzano a me personalmente ma alla divisa che indosso. Divisa nella quale, tra l'altro, mi trovo bene – almeno fino al berretto (ride).

Quali sono i tuoi compiti?

Principalmente si tratta di migliorare la sicurezza in stazione – già solo con la nostra presenza. Si tratta poi di mantenere il rispetto delle direttive valide sul territorio della stazione FFS e sul quartiere Grosse Schanze. Ciò significa che dobbiamo, ad es., verificare che non vi siano persone sedute sulle scale, fornitori che non intralcino gli accessi o, ciò che accade spesso, che non vi siano tossicomani o persone che fanno uso di alcol che sostano nelle trombe delle scale.

Come ti comporti se vi sono delle violazioni?

Intimiamo alle persone in questione di lasciare l'area della stazione. Se esse vengono poi ripetutamente riviste, stendiamo un verbale che inoltriamo alle FFS. In casi molto gravi le FFS possono anche imporre il divieto d'accesso.

Come reagisci se ti trovi confrontato ad un comportamento aggressivo?

Procediamo sempre nello stesso modo: il nostro lavoro si svolge al 90% tramite il dialogo. Cerchiamo di calmare la situazione, ascoltiamo le motivazioni degli interessati e spieghiamo loro le regole valide all'interno della stazione.

E se ciò non basta?

Siamo stati formati sul modo di comportarci e nell'uso del manganello, dello spray al pepe e delle manette. Vi sono regole ben precise su quando e quali mezzi ausiliari vanno utilizzati. Si tratta di impedire che la persona coinvolta possa mettere in pericolo la mia incolumità, quella del mio compagno di pattuglia, di terze persone o danneggiare sé stesso. Ad esempio, appena una persona è stata ammanettata, il nostro compito è terminato. Il resto viene rilasciato alla polizia. La collaborazione con la polizia, anche con quella sanitaria, è stretta e molto buona.

Ci sono state situazioni nelle quali hai provato paura?

No, altrimenti dovrei smettere con questo lavoro. Cerco di trattare tutti allo stesso modo, vado loro incontro con cortese riserbo. Non mi interessa se una persona ha un pensiero politico di destra o di sinistra, se mi trovo davanti ad un senzatetto o ad un ricco.

Come sei giunto ad affiliarti al SEV?

Trovo importante collaborare attivamente per cambiare le cose. Quale membro del comitato del gruppo SECURITRANS partecipo a sedute del SEV. Reputo molto importante anche la protezione giuridica. Non so se, in futuro, potrei essere confrontato anche con una denuncia nei miei confronti. In questo caso sarei sicuramente felice di poter disporre di un aiuto.

Come riesci a staccarti dalla tua professione?

Faccio nuoto, allenamenti di forza in palestra e gioco a calcio. Tutto ciò mi serve per rilassarmi. Per puro divertimento guido volentieri il go-kart. È molto divertente affrontare le curve o fare una gara con i colleghi. Spesso ho però anche bisogno semplicemente di tranquillità. E allora vado a pesca, sovente con mio padre e senza telefonino. Vicino all'acqua c'è pace e silenzio ed in questo modo riesco a staccare completamente dalla quotidianità. E la sera mi permetto anche una bella cenetta.

Intervista: Katharina Rederer

Vivere la vita con curiosità

Guglielmo Bee

sostituto dirigente manovra P-Produzione, FFS – OPZ Lucerna

Guglielmo Bee, è nato nel 1962 a Stansstaad e vive da 24 anni a Lucerna. Dopo l'apprendistato di pasticciere entra alle FFS quale conduttore, disponente d'esercizio, distributore dei macchinisti al Deposito e dirigente del servizio di scorta treni a Lucerna. Ora è sostituto del dirigente alla manovra P-Produzione della formazione treni di Lucerna. Fa parte del gruppo dirigente di PinkRail ed è attivo in organizzazioni di omosessuali e lesbiche. Appassionato d'opera, ama anche piante, fiori, lingue straniere e viaggi. *Musica preferita:* punk e classica. *Motto di vita:* vivere la vita con curiosità.



Ti sei deciso, con convinzione, per un passo indietro nella tua carriera professionale. Perché?

Fino a due anni fa, ero dirigente del servizio scorta treni FFS a Lucerna. Un piccolo gruppo che si occupava della distribuzione di circa 180 persone addette al servizio scorta treni e della loro assistenza. Ad un certo momento mi sono reso conto che, in quella posizione gerarchica, non mi trovavo completamente a mio agio e che avrei preferito un ruolo più subordinato. Per questo e altri motivi ho deciso di dare un taglio netto alla mia professione. Ciò che non si è rivelato così semplice perché per molti non è stato tanto evidente capire la mia decisione. Normalmente in carriera si guarda avanti, io mi sono convinto e deciso per un passo indietro. Sono comunque rimasto a Lucerna, in qualità di sostituto del dirigente manovra P-Produzione della formazione treni (traffico viaggiatori). Sono di mia competenza la distribuzione e l'assistenza del personale, in alcuni casi anche progetti. Potermi occupare del personale è per me molto importante, sento di avere una particolare predisposizione per questo tipo di lavoro.

In quale modo sei in contatto con i manovratori?

Assistendoli per esempio nella compilazione di un modulo d'imposta o dando informazioni in merito all'indennità per figli. I manovratori hanno problemi diversi da quelli che toccano il personale treni.

Lavoro volentieri con loro e apprezzo molto la multiculturalità. Mi occupo pure, da quasi un anno, della formazione dei capiteam incaricati di dirigere professionalmente il gruppo che opera sul terreno. Mi diverte poter loro mostrare come possono cavarsela nei compiti inusuali cui sono chiamati a dover far fronte, come semplici lavori d'ufficio o con un computer. Ed è bello apprezzare la loro grande voglia d'imparare.

Da tre anni fai parte del gruppo dirigente di PinkRail, il primo gruppo per omosessuali e lesbiche attivo nelle aziende pubbliche di trasporto in Svizzera. Quali risultati avete raggiunto in questi anni?

Due, fondamentali: abbiamo ottenuto il riconoscimento del partner, indipendentemente dal suo sesso presso la cassa pensioni e il conseguente diritto ad alcune prestazioni previdenziali e ottenuto, per la prima volta, nel contratto collettivo la clausola di «protezione dalle discriminazioni sulla base del modo di vita», presso le FFS per prime, esempio poi seguito anche in altri CCL. Questo successo ci rende particolarmente fieri. In secondo luogo riteniamo molto importante la percezione che le FFS hanno nei confronti di PinkRail. PinkRail è un concetto ormai conosciuto. La stampa interna parla di noi e delle nostre manifestazioni. 20 anni fa ciò non sarebbe stato possibile.

Ti rimane ancora del tempo per il relax e i passatempi?

Il rilassamento è per me molto importante. Programmo perciò una settimana al mese nella quale non prevedo nessuna riunione o colloquio serale. Funziona quasi sempre! Apprezzo molto il potermene stare tranquillamente a casa. Ho bisogno di tempo per leggere, per telefonare, per cucinare o per compiere delle visite. In estate apprezzo il mio balcone. Ho anche uno stagno e molte piante, tra le quali oltre 60 orchidee. La mia passione è però l'opera. Anche le lingue sono un mio ulteriore passatempo anche se, purtroppo, non dispongo di sufficiente tempo per migliorarle. Ho già seguito diversi corsi linguistici in Inghilterra e nell'America del sud.

Tu sei cresciuto nella Svizzera centrale, a Stansstaad, da genitori di nazionalità italiana. È stato difficile?

Allora vi erano solo poche famiglie straniere, erano tempi duri. Da bambino mi si faceva capire di contare meno degli altri. Questa sensazione mi è rimasta addosso per molto tempo. Per me è stato più difficile essere straniero che farmi accettare quale omosessuale e, all'inizio, dover riuscire a nascondere. Oggi penso che questo mi abbia rafforzato, rendendomi più sensibile nei rapporti con gli altri.

Intervista: Elisabeth Blättler

«Si ha la sensazione di essere qualcuno»

Sascha Bötte
macchinista BLS

Sascha Bötte (1975), è celibe ed è nato e cresciuto a Rollshausen in Germania. Oggi abita a Uttigen, presso Thun e dal dicembre 2001 è macchinista alla BLS. *Hobby:* la moto, tennis da tavolo, calcio e scacchi. La birra è la sua *bibita preferita*. *Musica:* le Hitparade, Hannes Wader e Konstantin Wecker, Gölä. *Modello di vita:* suo nonno, impiegato postale, che esprimeva chiaramente ciò che pensava. *Motto:* non fermarsi ma guardare sempre al futuro ponendosi obiettivi, la strada è il traguardo.

zione del servizio e ci si aiuta anche molto tra macchinisti, personale delle stazioni e della manovra. Proprio il personale della manovra addetto al carico delle auto al Lötschberg è particolarmente comprensivo, mi è spesso stato chiesto come mi trovassi e offerto di effettuare gite per imparare a conoscere meglio questa parte della Svizzera. Abbiamo anche discusso volentieri del più e del meno davanti a un bicchiere di birra, ovviamente dopo aver terminato il turno di lavoro.

Come occupi il tuo tempo libero?

Gioco volentieri a tennis da tavolo e a scacchi ed ho fondato, con altri, una squadra di calcio che si riunisce ogni lunedì sera per una partitella amichevole tra macchinisti tedeschi e svizzeri. Inoltre amo le gite con la moto, ma finora ne ho fatto una sola con colleghi svizzeri.

Perché hai aderito al SEV?

Ho deciso subito di aderire al SEV perché ritengo molto importante di poter avere le spalle coperte da una forte associazione sindacale in caso dovessero sorgere dei problemi in ambito lavorativo, ma anche nel tempo libero. Bisogna anche sottolineare che noi, macchinisti tedeschi, grazie agli interventi del SEV siamo stati parificati ai colleghi svizzeri per quanto riguarda i compiti, la formazione e lo stipendio, mentre le BLS intendevano utilizzarci all'inizio specialmente per i treni-auto. Malgrado ciò, molti di noi temono in cuor loro di essere i primi a perdere il proprio posto di lavoro se la BLS dovesse un giorno ritrovarsi non più con una mancanza bensì con un esubero di macchinisti.

Tu sei membro della commissione stranieri del SEV: quali sono gli obiettivi?

La commissione deve rappresentare e difendere gli interessi di tutti i dipendenti stranieri al servizio delle aziende di trasporto pubblico in Svizzera, a qualunque gruppo professionale essi appartengano. Vogliamo contribuire a migliorare sia l'integrazione dei collaboratori stranieri nelle aziende che la parità di trattamento nei confronti dei colleghi svizzeri. Ci preme anche migliorare la comprensione reciproca. Le difficoltà linguistiche contribuiscono molte volte a creare dei malintesi.

Intervista: Markus Fischer



Tu sei uno dei 34 macchinisti tedeschi che la BLS ha ingaggiato per arginare la sua mancanza di macchinisti. Perché ti sei deciso a trasferirti dalla Deutschen Bahn AG (DB) alla BLS?

A causa della riduzione dei posti di macchinista presso le DB, ognuno di noi aveva paura di perdere il proprio lavoro. Anche il mio sarebbe stato a rischio a lungo termine, in particolare perché scapolo. Quando ho saputo che, nella zona di Hannover, la BLS cercava macchinisti, mi sono detto che stabilirsi all'estero per esercitare la propria professione sarebbe stata una sfida interessante. Lo stipendio è più alto di quello delle DB e il servizio più variato: presso le DB, causa la netta separazione delle sfere di competenza, non ci era consentito di condurre treni merci e treni del traffico a corta e lunga distanza come presso la BLS. Un'ulteriore sfida per me è la rampa sud del Lötschberg, con la sua pendenza del 27 per mille.

Come ti trovi alla BLS?

Il personale della BLS è molto affezionato all'azienda. Si ha la sensazione di essere utili. La BLS, con i suoi 340 macchinisti, è un'azienda molto più piccola, familiare e controllabile che non le DB. Io non sono soltanto un numero, ci si conosce tutti, si può trovare più facilmente un'intesa nella distribu-

«Cerco sempre la via più diretta»

Sabine Hammel Bolliger
giurista alle FFS

Sabine Hammel Bolliger (1964) è giurista d'azienda alle FFS a Berna (al 50%) e membro del consiglio di fondazione della Cassa pensione FFS. È sposata, due figli di tre e quattro anni e mezzo. Domicilio a Liestal BL, cresciuta a Birsfelden. *Hobby:* leggere, cantare, fare jogging e shopping a Berna, bicicletta, in precedenza suonava anche la chitarra e faceva corsa d'orientamento. Sostegno di una ragazza quindicenne in una famiglia di sei persone. *Gusti:* acqua e vino, musica di ogni tipo. *Slogan di vita:* vivere nel presente.



Dal 1994 lavori alle FFS e sei membro SEV. È una questione ereditaria?

(Ride) Mio nonno era ferroviere, ma questo non ha influito sulla mia scelta. È stato puramente un caso. Mi è parso giusto impegnarmi nel campo dei trasporti pubblici e anche oggi mi identifico volentieri con le FFS. Questi 9 anni non mi sono sembrati molto lunghi, anche grazie ai due congedi di maternità e ai cambiamenti di settore. A Zurigo mi occupavo soprattutto di responsabilità civile e di contratti. A Olten elaboravo anche questioni relative alle prescrizioni edilizie e ai procedimenti di approvazione dei piani. A Berna sono una fra 13 giuristi della divisione infrastruttura e mi occupo di progetti del settore ASM, XP e ETCS.

Abiti a Liestal BL e lavori al 50%. Il tuo posto di lavoro è a Berna. Come organizzi la vita lavorativa e familiare?

Normalmente vado due volte per settimana a Berna, mentre un'altra mezza giornata lavoro a casa. Mio marito mi dà il cambio nell'assistenza ai bambini che, inoltre, vanno un giorno e mezzo alla settimana all'asilo, quando siamo tutti e due al lavoro. Le FFS sostengono una parte dei costi che ne derivano.

Non hai mai avuto problemi dovuti al lavoro a tempo parziale?

La collaborazione con i miei clienti interni funziona bene. Naturalmente devo dar prova di flessibi-

lità, in quanto ricevo a casa messaggi per posta elettronica e sono raggiungibile telefonicamente, soprattutto nei momenti di attività più intensa, come ad esempio durante le trattative contrattuali.

Gli impiegati a tempo parziale sono particolarmente efficienti?

Probabilmente bisogna organizzarsi meglio. Cerco di evitare le inutili formalità, di liquidare molte cose per telefono e posta elettronica e cerco sempre la via più diretta. In generale mi pare che tutti parlino di lavorare a tempo parziale, ma soltanto pochi lo fanno, in particolare gli uomini.

Hai dovuto fare rinunce nella tua carriera a causa della famiglia?

Non ho questa impressione, perché ho sempre desiderato avere bambini. Non ho mai inteso fare carriera e mi basta avere un ambiente di lavoro soddisfacente e un lavoro che mi piaccia. Far carriera alle FFS vuol dire anche assumere una funzione dirigente e i compiti dell'attività giuridica. Potrei immaginarmi la formazione di mediatore ed eventualmente mettere a disposizione queste capacità alle FFS.

Quale occupazione accessoria sei anche nel consiglio di fondazione della Cassa pensione FFS. Come mai?

Il SEV mi ha chiesto di occupare un posto di rappresentante del personale. Nel consiglio di fondazione, sia il datore di lavoro, sia i lavoratori hanno diritto a sei seggi. La Cassa pensione FFS è autonoma dal 1999, dopo essere stata un settore delle FFS. Ho partecipato ai lavori preparatori per la nuova Cassa a partire dalla primavera 1998 e mi ha particolarmente interessato l'elaborazione del nuovo regolamento, per cui ho fatto parte della commissione ipotecaria, come a tutt'oggi. Ciò ha permesso la messa a punto del nuovo regolamento sulle ipoteche. Attualmente si tengono ancora circa tre riunioni all'anno, dove si discute soprattutto degli adeguamenti del tasso ipotecario. A queste si aggiungono gli aggiornamenti formativi annuali. Le sedute, la preparazione e la formazione vengono considerati tempo di lavoro.

Anche la Cassa pensione FFS ha problemi finanziari?

Sì. L'evoluzione negativa della borsa in corso da un paio d'anni ha fatto scendere il grado di copertura sotto il 90%, anche perché al momento della trasformazione in ente autonomo non sono state messe a disposizione le riserve di fluttuazione. Il consiglio di fondazione ha reagito ed ha adottato le prime misure.

Intervista: Markus Fischer

«La professione di autista di bus deve essere riconosciuta ufficialmente»

Bernard Mottet

autista e controllore di bus presso l'azienda dei trasporti pubblici di Neuchâtel TN

Bernard Mottet (1942) nato a La Chaux-de-Fonds, domiciliato a Auvornier NE. È cuoco e impiegato di commercio diplomato, ha lavorato per il sindacato FCTA ed è stato rappresentante per la Nestlé. Dal 1990 lavora quale autista e controllore sui bus dell'azienda dei trasporti pubblici di Neuchâtel TN. *Hobby*: l'aliante.



Quando sei stato contagiato dalla febbre del volo?

Avevo allora 15 anni. Mio cognato mi accompagnò a visitare l'aeroporto di Kloten. Feci un volo sopra la regione di Zurigo. Questo primo impatto suscitò in me l'amore a prima vista per tutto quanto aveva a che fare con il volo.

Quando ti sei seduto per la prima volta ai comandi di un aliante?

Fino al 1970 mi accontentavo di osservare gli aerei in volo. Pensavo che il sogno di trovarmi un giorno ai comandi sarebbe stato irrealizzabile, viste le mie scarse disponibilità finanziarie. Solo il 1° luglio 1971 intrapresi il mio volo di battesimo a bordo di un aliante a doppio comando della scuola di volo di La Chaux-de-Fonds. Il mio brevetto di pilota risale al 1977.

È tanto bello stare lassù?

L'aliante mi ha permesso di realizzare i miei sogni più audaci. Ho diviso, più o meno amichevolmente, le correnti ascensionali con le aquile. Sono passato attraverso cumuli di nuvole, ho eseguito voli acrobatici mozzafiato e coperto distanze di oltre 300 chilometri.

Non hai mai avuto paura?

Devo ammettere di averne avuto. In particolare quando sono riuscito ad evitare collisioni con altri alianti. Il rischio zero non esiste e la mia passione per questo sport è rimasta inalterata da trent'anni.

Hai un qualche aneddoto da ricordare?

Ero a bordo di un biposto nel sud della Francia quando si scatenò improvvisamente un forte temporale e vicino a noi esploserono alcuni razzi anti grandine. Il mio collega ed io fummo proiettati in un clima da guerra aerea, fortunatamente senza conseguenze gravi per il nostro volo.

Vi è poi anche l'episodio di un atterraggio d'emergenza in un prato non ancora falciato. Il contadino mi accolse con una forca tra le mani. Grazie all'intervento di sua figlia la questione si risolse con un buon pasto consumato nella casa contadina.

Come sei arrivato a praticare la tua professione?

Ho iniziato con un apprendistato di compositore tipografico. Causa la prematura scomparsa di mia madre doveti interrompere questa formazione. In seguito intrapresi altri due apprendistati: prima come cuoco, poi quale impiegato di commercio. A 25 anni iniziai la carriera di segretario sindacale presso la FCTA di Neuchâtel. Questa esperienza però durò solo tre o quattro anni. Sono anche stato rappresentante presso la Nestlé. Dal 1990 lavoro presso l'azienda dei trasporti pubblici di Neuchâtel TN (Transports publics du Littoral neuchâtelois) quale autista e controllore di bus.

Con tutte queste attività ti rimane ancora del tempo per la famiglia?

A questo riguardo ho già dovuto vivere momenti difficili. Il decesso di mia madre, quando ero ancora adolescente, mi ha fortemente segnato. Anche la mia prima moglie è deceduta molto presto. Oggi vivo a Auvornier con la mia seconda moglie. Nostra figlia vive, da poco tempo, per conto proprio.

Prima del tuo pensionamento quali traguardi professionali o sindacali vuoi ancora realizzare?

Mi voglio impegnare perché la formazione quale autista di bus venga istituzionalizzata. Non è ammissibile che non sia ancora riconosciuta ufficialmente.

Intervista: Alberto Cherubini

«Le NTFA potrebbero diventare una vera e propria catastrofe finanziaria»

Andreas Weissen
dirigente del programma alpino del WWF svizzero

Andreas Weissen, membro del SEV e del partito socialista, è responsabile del programma alpino del WWF svizzero. È nato nel 1957 a Briga, ha studiato pedagogia e storia sociale ed economica a Berna e a Friburgo, ha poi seguito un secondo ciclo di studi in giornalistica e comunicazione. Andreas è presidente onorario della commissione internazionale di protezione delle Alpi (CIPRA), che ha sede nel Liechtenstein, è stato il primo presidente dell'Iniziativa delle Alpi ed è contabile del giornale «Die Rote Anneliese» dell'alto Vallese. È sposato e ha l'hobby delle escursioni in montagna, le leggende vallesane e la musica (suona il corno delle Alpi e il flauto). *Bevanda preferita:* tè alle erbe. *Musica preferita:* jazz moderno. *Motto:* 1° non ama l'amaro; 2° le cose semplici non lo stimolano.



Sei il dirigente del programma alpino del WWF svizzero e sostieni anche il SEV, di cui sei un cosiddetto «membro esterno». Come mai?

Sono cresciuto a Briga, che è la classica località di ferrovieri. A scuola, la metà dei papà dei miei compagni lavorava in ferrovia e per noi il macchinista o il conduttore erano professioni da sogno.

Poi sei andato all'Università, anche se non hai mai trascurato le ferrovie. Ma tra l'attività del WWF e quella del SEV ci sono dei punti di contatto?

È ovvio. Sindacati e associazioni ambientaliste lavorano sempre più spesso in stretta collaborazione. Basta pensare all'Iniziativa delle Alpi, la campagna per la TTPP e al comitato contro l'iniziativa «Avanti», che chiede il raddoppio della galleria del Gottardo. Perseguiamo gli stessi scopi e in queste lotte politiche ho imparato a conoscere e ad apprezzare l'impegno e la competenza dei membri del SEV.

Vi sono divergenze con gli orientamenti del SEV?

No. A livello politico abbiamo gli stessi obiettivi: migliorare il bilancio ambientale, i trasporti, lo sviluppo di una mobilità sostenibile. È chiaro sia per il WWF, sia per il SEV che la priorità deve andare al trasporto pubblico e al trasporto merci per ferrovia. È poi altrettanto importante che il sindacato dei ferrovieri mantenga la sua forza e possa battersi per le condizioni quadro. Il peggioramento di queste si ripercuote infatti subito anche sulla clientela.

Come giudichi le attuali condizioni quadro della politica dei trasporti in Svizzera?

Negli anni novanta, grazie anche all'impegno dei sindacati e delle associazioni ambientaliste, abbiamo potuto ottenere ottime condizioni quadro per i trasporti pubblici e per il trasporto merci su ferrovia, con Ferrovia 2000, le NTFA e la TTPP. Questa tassa sul traffico pesante sta assurgendo a modello anche nell'UE, dove si parla di «un modello svizzero» da imitare. Prima, prelevare soldi dalla strada per investirli nella ferrovia era considerato un tabù, che noi siamo riusciti ad infrangere.

Tu parli dei successi. Tra non molto, saremo però chiamati a votare sul raddoppio della galleria autostradale del Gottardo. Se venisse approvato, ciò potrebbe compromettere le NTFA?

È ovvio. Le NTFA diverrebbero una vera e propria catastrofe finanziaria. Inoltre, i problemi delle colonne al Gottardo non verrebbero risolti ma solo spostati, in quanto c'è sempre un punto in cui il sistema di trasporto è al limite delle proprie capacità. Se raddoppiamo la galleria, il traffico si bloccherà sulle ripide rampe di accesso dalle due parti della galleria. Ampliate le rampe, le colonne si formeranno a Lucerna e nel Mendrisiotto e poi nella zona di Basilea. La conclusione è una sola: Avanti significa sprecare molti soldi, senza risolvere i problemi.

I sostenitori di Avanti ribattono però che l'ampliamento è necessario a causa del continuo aumento del traffico.

È chiaro. Negli ultimi vent'anni vi è stato praticamente un raddoppio del traffico stradale, al quale non ha però fatto seguito un miglioramento della nostra qualità di vita. Il 60% dei nostri spostamenti sono dovuti al tempo libero e spostare 80 chilogrammi di una persona con un'auto da un tonnellata è uno spreco senza senso. Anche i costi sociali sono immensi: ogni anno sulle strade svizzere muoiono 500 persone, in Europa sono 60000. A livello internazionale, si persegue una ripartizione molto spinta del lavoro: tessuti vengono confezionati in Polonia, tagliati in Portogallo e cuciti in Italia. Inoltre, questa suddivisione comporta lo stralcio di numerosi posti di lavoro e rappresenta un enorme carico ambientale. Questa assurdità è resa possibile dal fatto che il trasporto su strada non costa praticamente nulla.

Ma il trasporto pubblico e il trasporto merci per ferrovia come possono riguadagnare terreno?

È un errore politico enorme voler promuovere nella medesima misura il trasporto pubblico e il trasporto motorizzato di persone e merci. Bisogna definire priorità chiare altrimenti la mobilità non potrà mai risultare sostenibile. Dobbiamo quindi adeguare le disposizioni di legge e tariffarie a favore dei trasporti pubblici.

Intervista: Katharina Rederer

«È difficile gestire l'attività professionale e il mandato di membro della CoPe»

Mireille Losey

addetta alla gestione del materiale alle officine principali FFS di Yverdon

Mireille Losey (1971) è sposata con Olivier dal 1992, un mugnaio. Abita a Nuvilly FR. Dal 1991 lavora alle officine principali FFS di Yverdon e dal 2001 fa parte della CoPe a livello 2 della divisione viaggiatori. Attività nel tempo libero: gite in moto, tombola, sci e tiro.

Quando sei entrata alle FFS?

Ho cominciato a lavorare alle officine principali di Yverdon nel 1991. Prima avevo svolto l'apprendistato di impiegata di commercio al Moulin de Payerne, seguito da una stage di un anno in Svizzera tedesca.

Come hai vissuto la ristrutturazione delle officine di Yverdon?

Quando sono arrivata c'erano 430 impiegati, ora il nome è cambiato in «les Ateliers Industriels de la Traction (AIT)» e rimangono soltanto 250 impiegati. La ristrutturazione RSR è passata lasciando il segno e fa molto male.

Qual'è la tua funzione in seno alle AIT?

Sono addetta alla gestione del materiale e del relativo acquisto, della fornitura ai team. È un lavoro variato, ho molti contatti all'interno e all'esterno delle AIT.

A parte il lavoro e il tuo impegno nella CoPe, che cosa fai?

Vivo con mio marito Olivier a Nuvilly, nel canton Friburgo. Facciamo molto moto insieme. Sono segretaria del comitato d'organizzazione del tiro in campagna e sono una grande appassionata di lotterie. Mi piace pure sciare e una settimana all'anno faccio la monitrice del campo di sci degli scolari della mia regione.

È facile gestire la tua attività professionale e il mandato di membro della CoPe?

Sono occupata all'85% alle AIT e il 15% per la commissione del personale. In pratica è molto difficile gestire queste due percentuali. Sul lavoro non c'è proprio qualcuno che mi possa sostituire e quindi devo recuperare quello che non ho potuto fare durante la mia assenza. In generale direi che manca personale alle FFS. La maggior parte dei miei colleghi lavora in media 42 o 43 ore per settimana, invece delle famose 39 ore.

Intervista: Alberto Cherubini



Qual è il tuo ruolo nella commissione del personale?

Sono membro della commissione di livello 2 della divisione viaggiatori. Sono entrata in funzione il 1° gennaio 2001 e ci sono voluti diversi mesi per capire come funzionavano le cose. Nell'agosto 2001 abbiamo aperto un ufficio alla stazione di Losanna con i colleghi delle commissioni del personale delle divisioni infrastruttura e merci. È raro però che qualcuno venga a trovarci. O non ci sono problemi, oppure non sanno che esiste questo ufficio.

Le commissioni del personale sono dunque un buco nell'acqua?

A volte ho l'impressione che ci siamo solo per far fare bella figura alla direzione, ma è troppo presto per tracciare un bilancio! Faccio parte dei gruppi parità, sociale e sviluppo. Esistono altri tre gruppi: salari, durata del lavoro e sicurezza - protezione della salute.

Qual è il compito dei tre gruppi di cui fai parte?

In seno al gruppo di sviluppo trattiamo le questioni legate alle nuove direttive e ai regolamenti, più particolarmente i problemi di applicazione. Nel gruppo parità parliamo evidentemente dei diritti delle donne. Il gruppo sociale tratta temi concreti come i parcheggi, i ristoranti e l'uniforme.

«Devo decidere se il battello può prendere il largo nonostante la tempesta»

Urs Kellenberger

pilota di battello e addetto al cantiere del lago Bodanico

Urs Kellenberger, nato nel 1956, è cresciuto come figlio di ferroviere nella Cooperativa d'abitazione del personale dei trasporti di Romanshorn, dove vive tutt'oggi. È sposato e ha due figlie di 22 e 20 anni. Pilota di battelli impiegato al cantiere della Bodenseeschiffahrtsgesellschaft AG. *Hobby*: presidente della Cooperativa d'abitazione, giardinaggio, fitness, jogging e sci. Fa parte degli amici della natura del Toggenburgo. Trascorre le sue vacanze generalmente in primavera e in autunno nei paesi del sud oppure facendo escursioni attraverso la Svizzera. *Bevanda preferita*: acqua minerale e vino. *Musica*: tutti i generi. *Modello*: gente che sa pensare anche per gli altri. *Il suo motto*: goditi la vita giorno per giorno.



Terminato l'apprendistato di meccanico, nel 1982 hai iniziato la tua attività come artigiano specialista presso la compagnia di navigazione del lago Bodanico delle FFS, divenuta oggi la Schweizerische Bodenseeschiffahrtsgesellschaft AG (SBS), a Romanshorn. Cos'è successo dopo?

Ho svolto diversi compiti nel cantiere. Nel 1990 ho superato gli esami di pilota e poi, per diversi anni, sono stato attivo unicamente nella navigazione. Da tre anni a questa parte, da ottobre a maggio, sono di nuovo in cantiere e ciò porta un po' di variazioni nel lavoro.

A bordo sei tu responsabile di tutto?

Sì, tranne che per la ripartizione del personale, che viene fatta dall'ufficio. Da noi fanno parte dell'equipaggio, oltre al pilota, un macchinista, che nel contempo è anche cassiere, e un marinaio. Da quest'anno sono ai miei ordini anche i collaboratori del settore gastronomico.

Che tipo di battelli piloti?

Tutti, anche su rotte diverse. Ogni tanto si va a Mainau, altre volte a Lindau, c'è anche la crociera o la traversata da Rorschach a Kreuzlingen. Questo è quanto mi piace del mio lavoro, oltre agli intensi

contatti con i passeggeri e con il personale. Inoltre i diversi sistemi di propulsione dei battelli richiedono un nuovo esame di pilota.

Raccontami la tua tipica giornata di lavoro estiva

Dapprima devo aprire il battello e controllare se l'equipaggio è presente. Poi, con il marinaio, mi occupo della pulizia esterna, mentre il macchinista prepara i motori che risalgono ormai agli anni cinquanta e devono essere adeguatamente lubrificati. D'estate, la preparazione del battello dura 50 minuti. Una volta potevamo disporre di 80 minuti, ma 30 minuti sono stati cancellati come misura di risparmio. Possiamo quindi curare meno la pulizia e dobbiamo concentrarci sulle cose essenziali. Poi ci mettiamo l'uniforme, imbarchiamo la gente e partiamo. Per la navigazione utilizziamo l'orario che prescrive esattamente lo svolgimento delle corse, la bussola e il radar. Di notte e con la nebbia, la navigazione richiede una grande concentrazione, in modo particolare quando vi sono onde che disturbano l'immagine radar. Al pilota spetta poi di decidere quando le condizioni atmosferiche impediscono la navigazione. Tocca a lui stabilire se le onde sono troppo alte per affrontare un approdo piuttosto stretto oppure se altri punti molto esposti al vento sono ancora accessibili. I turni durano circa 490 minuti e attualmente dobbiamo lavorare 2050 ore all'anno. A pranzo, di solito, dobbiamo accontentarci di un panino.

Da 12 anni sei presidente della Cooperativa d'abitazione del personale dei trasporti di Romanshorn. Questa carica occupa quasi la metà del tuo tempo libero. Che cosa ci puoi dire?

La Cooperativa è stata fondata nel 1912 ed oggi possiede 143 appartamenti, di cui 37 in grattacielo. Il 60% degli appartamenti sono occupati da pensionati e questa quota tende ad aumentare, come pure quella degli affittuari privati, che già adesso sono oltre il 10%. Gli statuti prevedono che solo gli impiegati federali possono diventare membri della Cooperativa, anche se i dipendenti della SBS hanno conservato il loro diritto quali ex-impiegati della Confederazione. A seguito della diminuzione dei posti di lavoro delle FFS a Romanshorn, per esempio a causa dell'abbandono dei traghetti a metà degli anni settanta, della chiusura del magazzino merci e della privatizzazione di quello di deposito, abbiamo difficoltà sempre maggiori a trovare nuovi membri, anche se gli affitti risultano molto convenienti.

Intervista: Markus Fischer

«Mi rendo conto che potrei perdere il mio posto di lavoro»

Birgit Fallert
assistente presso la Divisione Network & Strategy di SWISS

Birgit Fallert (1974), cresciuta a Friburgo in Brisgovia, dal dicembre 2002 abita a Basilea ed è assistente alla Divisione Network and Strategy di SWISS, a Basilea e Zurigo. *Hobby:* amici, nuoto, jogging, bici, viaggiare, visitare città (prossimo obiettivo Lapponia), arte, concerti Rock e Pop. *Musica preferita:* House e Soul. *Bi-bite:* succo di mele, spumanti, champagne e vini in generale. *Modello di vita:* le persone che conoscono le proprie necessità e che le esprimono chiaramente senza calpestare gli altri. *Motto di vita:* essere aperti e disponibili.



Lavori quale assistente presso la Divisione Network and Strategy della compagnia aerea internazionale SWISS. Tre giorni a Basilea e due a Zurigo. Ci descrivi una tua tipica giornata di lavoro?

Il mattino mi consulto brevemente con il mio superiore, egli mi assegna i lavori da svolgere durante la giornata. In seguito verifico la sua agenda e controllo i miei come i suoi e-mail. Mi occupo eventualmente di fissare appuntamenti e incontri per lui e, se si trova in viaggio, evado la sua corrispondenza. Ogni tanto preparo anche presentazioni in Power-Point o in Excel-Sheets. Oltre a ciò mi occupo del materiale d'ufficio, delle vacanze, dei compleanni, delle ammissioni e delle dimissioni, ecc. Sono anche disponibile per qualsiasi problema dei collaboratori.

Tu hai iniziato due anni fa presso la Crossair. Come hai vissuto la vicenda che ha coinvolto la Swissair?

L'11 settembre 2001, quando ho appreso dalla radio che due velivoli avevano centrato il World Trade Center, in un primo momento ho trovato questo fatto tanto assurdo da non poterlo accettare come reale. Non potevamo ancora valutare quali sarebbero state le conseguenze per noi. Il 2 ottobre,

il Grounding della Swissair mi ha altrettanto sconvolta. Era l'ultima cosa che avrei mai immaginato potesse accadere.

Quale collaboratrice di Crossair non eri direttamente coinvolta.

Facendo parte di SRair-Group siamo pure stati coinvolti, anche se non direttamente. Effettavamo anche voli per conto di Swissair. Sono rimasta colpita dal fatto che gente improvvisamente senza lavoro si trovasse in strada. Dopo la decisione di fondare una nuova compagnia, vi sono state tre o quattro manifestazioni del personale. Il sig. Dosé si è rivolto direttamente a noi rispondendo alle nostre domande. Ho partecipato a quasi tutte queste manifestazioni, che ritengo positive. Le sale erano sempre piene.

Hai avuto paura di rischiare di trovarti in strada? Non avevo paura per il mio posto di lavoro. D'altra parte mi rallegravo del fatto di poter iniziare qualcosa di nuovo, una nuova opportunità anche per noi di Crossair. Mi preoccupavano invece delle differenze esistenti tra le due compagnie, anche se ero in grado di gestire la situazione senza pregiudizi.

SWISS è sempre sotto pressione. Ora temi per il tuo posto?

Data la situazione attuale direi di sì, nel senso che sono cosciente che ciò potrebbe accadere. Ma mi dico anche: bisogna guardare avanti!

Tu sei membro del sindacato GATA. Perché?

Per me, cittadina tedesca, risulta normale aderire ad un sindacato e lo ero anche in Germania. Da noi i sindacati sono efficienti e penso che una massa organizzata raggiunga risultati migliori al momento delle trattative. In confronto a quanto succede in Germania, ritengo che il valore di riconoscimento dei sindacati da parte dei datori di lavoro in Svizzera sia minore. Noi stiamo migliorando la propaganda per raggiungere nuovi potenziali membri, mentre abbiamo già un servizio di informazione via posta elettronica in inglese, tedesco e francese per coloro che già lo sono.

Quali sono i tuoi passatempi?

Jogging, nuoto, sauna, bicicletta e passeggiate all'aria aperta. Un tempo facevo anche parte di società sportive, partecipando a gare di nuovo e giocavo nella squadra femminile di American Football. Bisognava allenarsi con regolarità e ciò non mi è più possibile oggi. Non per colpa di SWISS o degli orari di lavoro, mi manca la necessaria volontà.

Intervista: Markus Fischer

La frustrazione del controllore e l'entusiasmo del macchinista

Fritz Winterberger
macchinista e controllore a scandaglio
presso la Bremgarten-Dietikon-Bahn

Fritz Winterberger (1953) è cresciuto ad Aarau ed abita oggi a Zufikon, Argovia. Ha due figli di 27 e 23 anni ed è macchinista/controllore alla BD. *Hobby*: la ferrovia in tutti i suoi aspetti, foto, oggettistica, ferromodellismo, attrezzi, coperchi dei cremi, libri. *Gusti*: bersi una buona birra, senza trascurare le qualità locali durante i viaggi all'estero. *Musica*: dalla classica alla popolare, a dipendenza dell'umore.



Cosa ti piace e cosa no nella tua professione?

Io ho due funzioni, ma quella di macchinista mi piace molto di più del controllo a scandaglio, che da dieci anni a questa parte devo svolgere da quattro a sei giorni al mese. Ma è così per tutti da noi. Attualmente, per i più anziani il servizio di controllo è ancora facoltativo, mentre è obbligatorio per i nuovi arrivati, in quanto è comunque difficile reclutare volontari.

Ma perché il controllo a scandaglio piace così poco?

Dare multe è spiacevole già per principio. Prima il controllore svolgeva un vero e proprio servizio alla clientela, ora è molto limitato dal servizio a scandaglio. Spesso viviamo situazioni difficili nelle quali siamo a volte portati a pensare: «in fondo, forse non ho ragione». In queste situazioni abbiamo comunque una certa libertà d'azione e devo dire che non ho mai avuto la sensazione che l'amministrazione a posteriori abbia criticato le mie decisioni. Può però succedere che in un secondo tempo, quando il diretto interessato ha inoltrato un reclamo, il caso venga valutato in modo diverso. In treno abbiamo poco tempo per decidere. Le multe vengono poi impartite dall'amministrazione, di solito in accordo con il controllore.

Nel giugno 2002 ti sei ferito durante un controllo. Com'è successo?

Ho avuto un contrasto con un viaggiatore privo di biglietto. In seguito alle mie sollecitazioni, lui è sceso a Bremgarten West e così ho pensato che il caso fosse chiuso. Quando, con il mio collega, siamo ritornati da Wohlen, il viaggiatore era ancora a Bremgarten West e aspettava un treno verso Wohlen. Quando ci ha visti, è salito sul treno e mi ha sputato in faccia. Ho quindi chiesto il suo indirizzo e ho chiamato la polizia: mentre lo stavano controllando, è arrivato in stazione il treno per Aarau. Improvvisamente, il viaggiatore è scappato in direzione del sottopassaggio per prendere questo treno, inseguito da un poliziotto, mentre io mi precipitavo verso l'addetto al licenziamento per far fermare il treno. Qui mi sono strappato il tendine d'Achille.

Come mai ha aderito al SEV?

Come macchinista, do grande importanza all'assistenza giuridica, ma anche al fatto che uniti si può ottenere molto di più che non restando ognuno per conto suo. Il sindacato ha un ruolo molto importante, in particolare a livello politico, difendendo nel Parlamento gli interessi di lavoratrici e di lavoratori. Il SEV ci aiuta anche nell'elaborare paragoni con altre ferrovie e a trovare soluzioni migliori. Sono pure importanti i contatti con le altre sezioni del SEV, per esempio quelli che abbiamo con la Wynental-Suhretal-Bahn (WSB). Apprezzo inoltre i corsi di formazione del SEV, non solo per quanto mi viene insegnato, ma anche per i contatti che posso allacciare in queste occasioni.

I tuoi hobby?

Ne ho troppi, ma in particolare amo tutto quanto ha a che fare con la ferrovia. Una volta avevo un plastico che ho però dovuto smontare quando abbiamo traslocato. Adesso i miei treni sono in una vetrina e ho circa 150 locomotive che vanno dallo scartamento N (9 mm) fino allo scartamento 0 (32 mm). Faccio anche molte foto, in particolare presso la BD e la Wohlen-Meisterschwanden-Bahn. Sono praticamente diventato il fotografo dell'azienda e spesso svolgo questa attività anche durante il tempo di lavoro. La metà delle foto che illustrano il recente libro del giubileo della BD sono mie. Capita anche che sia mia moglie a fare foto mentre io lavoro. La metà delle foto che faccio in vacanza sono dedicate al tema «ferrovie». Mia moglie ormai ci ha fatto il callo..., inoltre raccolgo libri sul medesimo tema. Come pure attrezzi, anche se mi limito a quelli più piccoli..., trascurando quindi segnali o campane o altro. Una volta mi dedicavo anche alla collezione dei coperchi dei cremi, che oggi ho però abbandonato.

Intervista: Markus Fischer

Sostenitore convinto del traffico merci per ferrovia

Thomas Giedemann
macchinista Cargo

Thomas Giedemann è nato nel 1971 e vive a Bellinzona. È macchinista alla FFS Cargo. *Hobby*: ama imparare le lingue straniere e andare in bicicletta.



Perché hai scelto di diventare macchinista e che cosa ti piace o non ti piace della tua professione?

La professione di macchinista mi ha sempre affascinato, e quindi quando ho dovuto decidere che cosa fare nella vita fra le varie scelte ho preferito optare per questo mestiere. Mi piace soprattutto lavorare in modo indipendente e il non dover rimanere rinchiuso in un ufficio. Inizialmente, lavorare a turni era un aspetto che trovavo interessante. Ma con il passare degli anni e l'aumento del carico di lavoro notturno la mia valutazione in proposito è sostanzialmente cambiata. Comunque, vista la mia sensibilità ai problemi dell'ambiente, il fatto di poter lavorare per un'impresa che migliora il bilancio ecologico del trasporto compensa in parte questi aspetti negativi.

Quali condizionamenti ti impone nella tua vita personale e familiare?

Poiché sono macchinista cargo sull'asse del Gottardo, mi trovo confrontato probabilmente con le condizioni di lavoro più difficili di tutta la rete sotto questo aspetto, in quanto la mole di lavoro notturno è molto elevata e si deve lavorare spesso anche nei week-end. Se poi aggiungiamo i frequenti e cronici ritardi, è facile immaginare che la vita sociale e familiare risulta molto condizionata negativamente.

Macchinista cargo vuol dire macchinista di serie b?

Certo che no! Tutti i macchinisti, indipendentemente dal tipo di treno che conducono, regionali, diretti, IC e merci, hanno le stesse responsabilità. Forse una volta il traffico merci era considerato un

po' di seconda categoria, mentre oggi che al centro del dibattito ecologico vi è il trasferimento del traffico dalla strada alla ferrovia, le cose sono cambiate. Si parla persino che occorre dare priorità a certi treni merci, rispetto al traffico viaggiatori regionale per soddisfare le esigenze della clientela, cosa non facile da realizzare dove esiste un'unica rete, percorsa da tutti i tipi di treno. Ho però l'impressione che la dirigenza di FFS Cargo, per motivi di bilancio, voglia effettivamente considerare e quindi retribuire i suoi macchinisti come se fossero di serie b. Particolarmente di serie b mi sembra piuttosto la politica del personale praticata da FFS Cargo!

Cosa pensi dei numerosi cambiamenti operati dalle FFS in questi anni?

Alcune riforme erano inevitabili e forse anche utili, vista l'evoluzione economica della vecchia regia. Tuttavia, dubito che tutti i cambiamenti effettuati, oltretutto ad un ritmo così rapido, siano veramente giustificati. Penso soprattutto alla divisionalizzazione che, oltre a causare molti doppiopioni e disservizi, rende più difficile l'impiego razionale del personale di locomotiva, oltre a far diventare monotono e meno interessante il nostro lavoro. Inoltre, la gestione integrata delle prestazioni dei macchinisti avrebbe permesso di evitare che la maggior parte del lavoro notturno ricadesse sulle spalle dei macchinisti cargo.

Cosa fai quando non «piloti» un treno?

Mi piacciono le lingue straniere e attualmente frequento un corso serale di spagnolo, quando il servizio me lo permette. Amo andare in bicicletta, che aiuta a rilassarmi, specialmente quando non riesco a capire il senso di certe decisioni aziendali.

Perché hai scelto di impegnarti nel SEV?

Sono convinto che occorra ancora vivere la solidarietà e lottare contro le ingiustizie e per questo occorre impegnarsi nel sindacato, come pure in politica. Il SEV è l'organizzazione dei ferrovieri di tutte le categorie, che ha dimostrato di saper coniugare gli interessi generali con quelli particolari.

Intervista: Gabriele Chiesi

Da manovale a caposcalo dell'amministrazione merci

Johann Zürcher
pensionato FFS

Johann Zürcher è nato nello stesso anno delle FFS. Avendo egli da qualche tempo problemi di salute, sarà suo figlio Hans di 75 anni a descriverci la sua carriera di ferroviere compiuta presso un gran numero di stazioni.



Mio padre è nato il 29 aprile 1902. I genitori si occupavano di una piccola azienda agricola a Bonau, nel canton Turgovia e, pertanto, dopo aver frequentato le scuole primarie, per un certo tempo ha dato una mano nella conduzione della fattoria.

Si è sposato all'età di 24 anni con Frieda Huber, trasferendosi a Frauenfeld e, cosa che oggi potrebbe apparire incredibile, senza disporre di molti mezzi propri ha acquistato una casa unifamiliare con 4 camere. Allora le abitazioni erano più accessibili. La casa mancava di qualsiasi comodità, era senza toilette e solo il salotto poteva essere riscaldato tramite una stufa di maiolica. La vasca da bagno era nella lavanderia, senza riscaldamento, praticamente in cantina.

Mio padre lavorava parzialmente nella fabbrica d'alluminio di Frauenfeld, quale manovale, e più tardi per un'impresa di costruzioni. Ad un certo punto si è anche trovato disoccupato e in quel periodo sono nati tre bambini. Erano anni difficili con l'affitto e gli ammortamenti che pesavano molto.

Tutta la famiglia doveva dare una mano: la moglie cuciva in casa camicie da uomo per un negozio e la fabbrica di conserve del luogo offriva la possibilità di guadagnare qualche franco a domicilio. I figli mondavano fagiolini, toglievano i noccioli dalle prugne, pulivano carote, ecc. Il compenso per quest'ultimo compito era di tre centesimi al chilo. Nei fine settimana, inoltre, si lavorava a turni, di notte nella fabbrica.

Nel 1930 mio padre ha ricevuto presso un'impresa privata un impiego quale manovale addetto alla manutenzione dei binari. Le mansioni si limitavano praticamente solo e soltanto nel lavorare manualmente la ghiaia con un piccone, per sistemarla sotto le traversine. A quei tempi macchine non ce n'erano ancora.

Nel 1931 è stato assunto da un capolinea FFS che aveva notato le sue capacità, incominciando così la sua carriera di ferroviere. Il lavoro rimaneva lo stesso, ma lo stipendio era migliore e il posto più sicuro.

Nel 1934, la sua carriera professionale ha fatto registrare un primo progresso, con un concorso per un posto quale operaio merci alla stazione di Frauenfeld. Malgrado la resistenza al trasferimento del capolinea, che non voleva lasciarlo partire, poté iniziare la sua nuova attività, che consisteva nel trasferire le merci dai carri al magazzino e, nel 1935, è avvenuta la successiva promozione a operaio di stazione che gli ha permesso di variare i suoi compiti: il carico e lo scarico di merci ai bagagliai dei treni, la collaborazione nel servizio di manovra e anche, occasionalmente, l'utilizzazione del trattore della stazione. Inoltre doveva occuparsi anche dei lavori di pulizia nella stazione e dei dintorni.

Nel 1943, ha concorso ad un posto di operaio ai bagagli a San Gallo, sperando in un avanzamento di carriera. Il capostazione con cui aveva lavorato stese un ottimo certificato, permettendo il nuovo trasferimento ancora nel corso dello stesso anno. La casa è così stata venduta e abbiamo traslocato in un appartamento in affitto a San Gallo. Il nuovo luogo di servizio gli dava molte soddisfazioni.

Più tardi, nel 1945, è stato nominato capogruppo al bagaglio, dove doveva occuparsi, con completa soddisfazione dei suoi superiori, del bagaglio accompagnato, le merci espresso e quelle a grande velocità.

Infine, nel 1952, è stato messo a concorso il posto di caposcalo presso l'amministrazione merci di San Gallo. L'ispettore di stazione stesso ha incoraggiato mio padre a concorrere, ma lui aveva dei dubbi sulla sua capacità di occuparsi di un numero importante di subalterni. Durante tutta la sua vita aveva sempre preferito occuparsi direttamente del lavoro da svolgere, eseguendolo in modo rigoroso,

ed ora avrebbe dovuto ordinarlo ad altri! Malgrado tutte queste incertezze, ha concorso ed è stato nominato.

Eravamo all'epoca della massima congiuntura. Una quantità enorme di merci, oggi inimmaginabile, doveva essere trasbordata nei tempi stabiliti e con un effettivo di personale insufficiente. Non essendo ciò sempre possibile, erano necessarie misure straordinarie per smaltire il lavoro arretrato. Turni di notte supplementari e lavoro domenicale erano spesso all'ordine del giorno. Motivare il personale in questa situazione risultava un compito arduo. Mio padre si trovava tra l'incudine ed il martello: i subalterni gli portavano poco rispetto e, contemporaneamente, i superiori gli imputavano insufficiente capacità d'imporsi.

Verso la fine degli anni cinquanta ha incominciato ad accusare problemi di salute. Il ginocchio sinistro gli procurava sempre più forti dolori dovuti ad usura e, nel 1965 come da suo desiderio, a 63 anni, è stato pensionato per ragioni mediche e questo ha rappresentato per lui una liberazione.

A 80 anni, nel 1982, si è ritirato con la moglie nella casa per anziani di Rotmonten a San Gallo, dove risiede ancora oggi. Nel 1985 è rimasto vedovo e da allora vive solo. Nella casa si sente molto ben accolto ed essendo l'ospite più anziano, la direzione ed il personale lo viziano. Fisicamente sta abbastanza bene anche se le forze lo hanno abbandonato ed è costretto a muoversi in carrozzella.

Il figlio, Hans Zürcher, ha svolto la sua funzione di capotreno principale alle FFS dal 1946 fino al suo pensionamento, nel 1990. Su consiglio del padre entrò da subito a far parte della ZPV. Johann è stato membro del SEV sin dagli inizi degli anni trenta ed ancora oggi lo è della sezione dei pensionati di San Gallo.



Introduzione

Il 2000 ha significato per il SEV un cambiamento di paradigma importante, con la messa in vigore della nuova legge sul personale della Confederazione (LPers) e del contratto collettivo di lavoro (CCL) alle FFS e a FFS Cargo. Il congresso del 2001 è stato il primo a svolgersi in questo particolare contesto legale. Da allora in poi, abbiamo dovuto imparare a vivere in questo nuovo ambito, ad utilizzare i nuovi strumenti a nostra disposizione e abbiamo creato, congiuntamente con l'azienda, i nuovi organi che sono le commissioni del personale. Questo apprendistato ha richiesto alcuni adeguamenti strutturali pure alla nostra centrale sindacale.

Gli ultimi due anni sono stati particolarmente densi di avvenimenti e va pure fatto rilevare che fra l'inizio del 2001 e la fine del 2002, la situazione macroeconomica e quella delle FFS sono completamente mutate. Da una prospettiva di crescita, che ci permetteva di sperare in un reale progresso sul piano delle condizioni generali di lavoro, siamo passati da una situazione di quasi recessione, come indicano le statistiche ufficiali del Dipartimento dell'economia. Quest'evoluzione sfavorevole della congiuntura ha indubbiamente fatto sentire i suoi effetti sui nostri rapporti con le FFS, come si può constatare leggendo le pagine seguenti.

Per quanto riguarda le FFS in generale, i due anni trascorsi sono stati caratterizzati da un certo numero di fatti determinanti, che svilupperemo più avanti in questo rapporto sociale. Occorre tuttavia far notare che le riorganizzazioni sono continuate ad un ritmo elevato nelle tre divisioni e che, sebbene gli effettivi di personale siano per la prima volta leggermente cresciuti da diversi anni a questa parte, la maggior parte di queste riorganizzazioni tendono ad aumentare, la produttività dell'azienda, di conseguenza, a diminuire o nei migliori dei casi, a far contenere l'effettivo di personale.

In questo contesto, ci siamo posti un certo numero di obiettivi, finalizzati ad attenuare il più possibile gli effetti negativi sul personale di queste riorganizzazioni. Siamo anzitutto intervenuti presso Benedikt Weibel, presidente della direzione delle FFS, per sensibilizzarlo sull'evoluzione esponenziale di queste riorganizzazioni e delle conseguenze, spesso disastrose e traumatizzanti, per il personale, in particolare quando si accumulano gli effetti di diversi provvedimenti che si susseguono. Noi auspichiamo che vi sia una supervisione centralizzata dell'insieme di questi progetti, che le divisioni si limitino veramente allo stretto necessario e che ogni volta i problemi del personale siano presi in considerazione a priori, coinvolgendo i partner sociali. D'altra parte, il nostro obiettivo era che in simili occasioni si facesse ricorso alla messa a concorso generale dei posti, soltanto quando non c'era altra

soluzione. Sebbene non sia effettivamente possibile impedire le ristrutturazioni (questo non è di nostra competenza) e quindi tutte le rimesse a concorso dei posti, siamo stati ascoltati e Weibel ci ha assicurato per lettera di voler migliorare la situazione da questo profilo. Sempre nell'ambito delle conseguenze sul personale delle riorganizzazioni, volevamo assolutamente regolare in modo definitivo la questione dei collaboratori retrocessi, in seguito alla soppressione del posto o ad altra misura interna. Su questo punto siamo fieri di aver potuto trovare una soluzione che permette a queste persone di guardare serenamente al futuro e di poter dedicare le loro energie alla ricerca di un nuovo posto o ad un riorientamento professionale.

All'inizio del 2002, abbiamo affrontato l'argomento scottante della sicurezza dei viaggiatori e del personale di scorta dei treni. In marzo, a una conferenza stampa del SEV a Ginevra abbiamo mobilitato i media nazionali e messo l'accento sull'aumento delle manifestazioni di inciviltà nei trasporti pubblici in generale. Secondo noi, una delle possibili spiegazioni di questa realtà è la politica di disumanizzazione dei treni, degli autobus e delle stazioni applicata da diversi anni dalle imprese di trasporti pubblici per motivi economici. La nostra tenacia è stata pagante. Nel momento in cui mi accingo a scrivere queste righe, le FFS e lo ZVV (comunità di trasporti zurighese) annunciano con fierezza l'assunzione di 130 agenti d'accompagnamento dei treni per la S-Bahn di Zurigo. Questo successo va ascritto all'impegno del SEV per trasporti pubblici ancora più sicuri.

François Gatabin, vicepresidente,
responsabile del settore FFS

La politica stringe la vite del risparmio

Il primo contratto di prestazioni tra Confederazione e FFS, varato per gli anni 1999-2002 in ossequio alle disposizioni della prima riforma delle ferrovie, è recentemente stato sostituito dal secondo. L'interrogativo principale riguarda l'importo che la Confederazione intende mettere a disposizione delle FFS per la costruzione, la manutenzione e l'esercizio dell'infrastruttura.

Le premesse sono buone: dopo aver approvato un importo totale di 5,8 miliardi per il primo quadriennio, il Parlamento ha deciso di aumentarlo a 6,9025 miliardi per il periodo dal 2003 al 2006. Non appena questo credito è stato approvato, il Consiglio federale ha però presentato il preventivo 2003, che prevede una riduzione della quota riguardante il primo anno dell'ordine di 109 milioni. Mentre alcuni parlamentari sensibili alle esigenze del trasporto pubblico erano impegnati nel tentativo di ottenere la cancellazione di questa riduzione, il Consiglio d'amministrazione delle FFS è intervenuto nel dibattito, inviando una lettera sconcertante e dichiarando di essere d'accordo con la riduzione, a condizione che la stessa venisse corretta negli anni successivi. Una posizione davvero incomprensibile, che ha provocato un immediato aumento delle spese previste per il settore stradale, senza che Consiglio federale e Parlamento manifestassero alcuna disponibilità a correggere la riduzione nei prossimi anni.

Il Consiglio federale emana all'indirizzo delle FFS le sue direttive sulle attività commerciali, basate sull'accordo di prestazioni. In queste strategie, il Consiglio federale esige che il settore Cargo esca dalle cifre rosse entro il 2005. Considerato come attualmente questo settore faccia registrare perdite dell'ordine di 50 a 100 milioni all'anno, il SEV ritiene che questa imposizione possa significare la condanna definitiva del traffico merci ferroviario. Il Consiglio d'amministrazione delle FFS dovrebbe pertanto opporsi alla fissazione di simili obiettivi irrealistici.

Evoluzione dei CCL FFS e Cargo

I due CCL FFS e Cargo sono in vigore dal 2001 e sono di nuovo oggetto di trattative. Ciò non significa però assolutamente che qualcosa non funzioni. I CCL non sono eterni, ma devono essere periodicamente rinnovati e sviluppati.

Un'inchiesta svolta presso sezioni e sottosezioni nell'estate del 2002 ha dimostrato che il 60% dei membri giudica «buoni» o «molto buoni» gli attuali CCL. Sulla scorta di queste indicazioni, il SEV si sta impegnando per il loro sviluppo, piuttosto che per una rielaborazione completa, e questa

intenzione viene condivisa da tutte le parti firmatarie.

Anche le trattative per l'evoluzione dei CCL richiedono tempo e il SEV ha tenuto conto di questa esigenza. In vista delle stesse, il SEV ha aderito nuovamente alla comunità di trattativa, che riunisce tutti i sindacati presenti presso le FFS. I suoi rappresentanti si atterranno alle indicazioni scaturite dalla conferenza CCL, che si è svolta nell'agosto 2002 con, come rivendicazione principale, l'elaborazione di un sistema salariale equo e il pensionamento anticipato a 58 anni, oltre ad altre richieste riguardanti la partecipazione, la durata del lavoro, i rapporti tra le parti contraenti e la prefazione del CCL. I documenti elaborati da questa conferenza, sulla base delle indicazioni dell'inchiesta, serviranno per la discussione con le FFS.

Il gruppo di coordinamento CCL, di cui fanno parte i rappresentanti della comunità di trattativa e i capi del personale delle FFS e di Cargo, ha in seguito deciso che le trattative riguarderanno i capitoli seguenti: durata del lavoro, nuovo sistema salariale, partecipazione, progetto «Chance», rapporti tra parti contraenti, adeguamenti redazionali del testo ed età di pensionamento.

Gruppi di lavoro paritetici (per il settore della partecipazione è stato costituito un gruppo di lavoro tripartito comprendente anche rappresentanti delle CoPe) stanno già elaborando la documentazione che servirà per le trattative vere e proprie, che dovrebbero iniziare nel corso dell'aprile 2003, onde permettere di mettere in vigore il nuovo CCL all'inizio del 2004.

Solo nel corso del 2003 sarà possibile sapere se questo ambizioso scadenziario potrà essere rispettato, anche se è già evidente che i lavori di preparazione del nuovo sistema di valutazione delle funzioni SALSA non stanno procedendo come previsto. Il salario è evidentemente uno degli elementi principali di un contratto di lavoro e occorre pertanto chiedersi se è possibile negoziare lo sviluppo del CCL senza conoscere i contenuti di SALSA. È probabile che la comunità di trattativa e le FFS concordino di non disdire gli attuali CCL, mantenendoli pertanto in vigore e permettendo lo sviluppo di tutti gli argomenti.

Buona collaborazione con le CoPe

Le commissioni del personale (CoPe) hanno iniziato con entusiasmo la loro difficile e delicata attività con l'entrata in vigore dei CCL FFS e Cargo. La cooperazione con il SEV procede bene, anche se collaborazione e comunicazione sono suscettibili di essere perfezionate. Tutti i rappresentanti del personale, siano essi attivi in ambito sindacale o nelle CoPe, sono pronti a discutere sull'ottimizza-

zione delle forme di collaborazione, ma permane fondamentale la disponibilità a riflettere in continuazione sul proprio ruolo e a riferire sulla propria attività. SEV e CoPe hanno diversi punti di contatto e diversi livelli di interfaccia che si prestano a essere perfezionati, tramite un approccio obiettivo e rivolto alle esigenze di membri e di collaboratori.

La valutazione del personale non è strumento salariale

Dall'entrata in vigore del CCL, ogni collaboratore delle FFS deve sottoporsi una volta all'anno ad una valutazione personale (VP). Il collaboratore e il suo superiore analizzano assieme, secondo un processo standardizzato, le prestazioni, il comportamento e le conoscenze acquisite. I risultati vengono rilevati per iscritto e possono avere una ripercussione positiva o negativa sul salario. Le FFS sono obbligate dalla legge sul personale federale a svolgere questi colloqui di valutazione, che hanno sostituito i vecchi colloqui di qualifica, i quali non erano eseguiti da tutte le categorie del personale (per esempio il personale di locomotiva non vi era sottoposto).

La VP, oltre a costituire una novità per alcune categorie, comporta per tutti un cambiamento di mentalità, in quanto questo colloquio ha appunto anche una rilevanza salariale. Il SEV ha quindi preteso con successo che la VP fosse dapprima messa alla prova concretamente, onde poterne correggere i difetti prima di applicarla. La prova ha permesso di costatare diversi difetti e obiettivi che non erano stati raggiunti. Queste lacune sono state definite da un gruppo di lavoro che riuniva i rappresentanti delle FFS, delle CoPe e dei sindacati, nei seguenti ordini principali: rispetto delle scadenze per la valutazione di tutto il personale, materiale informativo per i valutatori, formazione dei superiori che svolgono la valutazione e lacune nel formulario di valutazione (scala, ponderazione e osservazioni nel campo delle conoscenze utili).

Alcune lacune sono nel frattempo state corrette e la seconda VP, condotta nell'autunno 2002, fornirà risultati sensibilmente migliori, anche se sussistono tuttora problemi per quanto riguarda la definizione della scala delle note, della ponderazione dei criteri, delle differenze dei parametri di valutazione applicati dai superiori in funzione degli obiettivi nei settori commerciali, nella definizione solo parziale dei provvedimenti di sviluppo, nei formulari di valutazione, nei tempi troppo esigui per il colloquio, nella formazione e nel perfezionamento dei superiori, nei criteri di valutazione e nelle verifiche dei risultati, anche per quanto riguarda i paragoni trasversali.

Dopo due valutazioni del personale, la situazione è chiara: il SEV riconosce la VP unicamente

come uno strumento di condotta e di promozione, per esempio per una formazione mirata o per la pianificazione dei quadri, ma ha già respinto categoricamente una sua utilizzazione per la fissazione dei salari, durante le trattative che hanno preceduto l'introduzione della VP. Considerati i risultati sin qui riscontrati, il SEV si sente veramente confermato nella sua posizione. La seconda tornata di valutazione ha infatti fornito risultati parziali interessanti, dimostrando come il personale meglio classificato abbia beneficiato anche di valutazioni maggiormente positive e come, in genere, gli uomini siano stati valutati meglio delle donne. Queste anomalie si ripercuotono in modo negativo sul personale valutato. Nel corso delle due ultime trattative sui salari, il SEV ha comunque potuto ottenere che la componente prestazionale negativa della VP sia abbandonata, e che fosse considerata unicamente la componente positiva.

Trattative salariali difficili

Nell'autunno 2001, durante il primo anno di validità del contratto collettivo di lavoro, SEV e FFS hanno negoziato per la prima volta una rivalutazione salariale e il riconoscimento delle indennità di rincaro per il personale. Il calcio d'avvio a queste trattative era stato dato in primavera dall'annuncio pubblico dei massicci aumenti di salario per i quadri superiori delle FFS. In pratica il consiglio di amministrazione ha preso la decisione, a maggioranza, di raddoppiare il salario dei top-manager suscitando grande fermento al SEV, nel personale e in tutta la popolazione. Il presidente della direzione generale Benedikt Weibel ha in seguito deciso di ridursi il salario, ma si è accesa la discussione sulla necessità di definire alcuni limiti ai salari dei quadri superiori delle ferrovie federali. Il clima rovente e la leggera ripresa congiunturale hanno indotto il SEV a presentare una giustificata richiesta di rivalutazione salariale.

Al termine di lunghe e difficili trattative, che hanno conosciuto del resto anche alcune interruzioni, sindacati e FFS sono giunti in dicembre al seguente accordo: aumento salariale generalizzato dell'1%, un'indennità straordinaria di 1000 franchi per tutti, la rinuncia per un anno alla componente prestazionale negativa dei salari, un attenuamento delle correzioni individuali di stipendio e un'accelerazione di carriera per circa il 25% dei dipendenti. Considerato il degrado della situazione congiunturale intervenuto tra la primavera e il mese di dicembre, la maggioranza della conferenza CCL ha deciso di accettare senza grandi entusiasmi questo aumento, corrispondente al 3,6% della massa salariale.

Le quattro sedute di trattative per l'anno successivo si sono svolte in un'atmosfera molto meno

surriscaldata delle precedenti, anche se sono state serrate, a causa dello spettacolare crollo della borsa, della riduzione del grado di copertura di numerose casse pensioni, dell'aumento della disoccupazione e dei cattivi risultati di fine anno della Cargo. In un clima costruttivo abbiamo potuto concretizzare una compensazione del rincaro dello 0,7%, al quale si è aggiunto un aumento dell'1,6% per adeguamenti individuali, l'aumento dell'assegno per figli, la conferma della rinuncia alla componente prestazionale negativa e alla ridefinizione dei diritti acquisiti del personale.

La carenza di personale

Nel corso di questi due anni, il SEV non ha mai cessato di mettere l'accento sugli effettivi di personale insufficienti e alla mancanza di volontà dell'impresa di assumere nuovi collaboratori. La dimostrazione della gravità della situazione era data dalle molte ore supplementari accumulate e dai giorni di riposo rinviati. Questa situazione ha raggiunto il livello di guardia in occasione dei grandi avvenimenti del 2002 (Expo.02 e festa federale di ginnastica). Gli effetti della mancanza di lungimiranza dell'azienda nella pianificazione del personale hanno potuto essere contenuti solo grazie all'impegno illimitato del personale. Una situazione inaccettabile tanto per la salute dei collaboratori, quanto per la sicurezza dell'esercizio.

In questo contesto, e per far fronte alle sfide straordinarie dell'anno 2002 (Expo e festa federale di ginnastica), la divisione viaggiatori ha percorso vie nuove, chiedendo in prestito 12 macchinisti alla ditta tedesca MEV, specializzata in questo tipo di lavoro. Anche se si è trattato di una soluzione transitoria (i contratti d'impiego sono di durata determinata e rescindibili in ogni momento), il SEV è del parere che ricorrere a personale temporaneo in generale, ma particolarmente per questa categoria, non sia la buona soluzione. Solo la pianificazione del personale a lungo termine, possibile in particolare alla divisione viaggiatori, permetterà di assorbire le fluttuazioni future, dovute ad avvenimenti di questa natura.

La soddisfazione del personale

La legge federale sul personale impone alle FFS l'obbligo di eseguire regolarmente un sondaggio sulla soddisfazione del proprio personale. Questo è avvenuto a due riprese, la prima volta nel 2000 e la seconda nel 2001. Da un risultato cattivo sono passati ad uno catastrofico, in particolare su elementi quali la fiducia nella gestione dell'impresa. Si noti pure che l'insoddisfazione è decisamente

più elevata fra le categorie di personale particolarmente toccate dalle ristrutturazioni, la carenza di personale o fenomeni legati all'insicurezza, come il personale del treno o i macchinisti, per citarne soltanto due.

Ogni volta i partner sociali sono stati informati ufficialmente dei risultati dei sondaggi ed abbiamo avuto la possibilità di pronunciarci e proporre soluzioni che, secondo noi, dovrebbero contribuire a migliorare la soddisfazione del personale. È indispensabile affrontare il problema alla radice e in modo concreto: anzitutto occorre diminuire le ore supplementari e i giorni di riposo arretrati, assumendo personale laddove la situazione è particolarmente tesa. Poi occorre assolutamente far cessare la riformite acuta che pervade lo spirito dei dirigenti, dando l'impressione che hanno perso la testa.

Da ultimo, quest'azienda deve assolutamente essere in grado di offrire al proprio personale vere prospettive future. Il personale è cosciente delle difficoltà legate alla liberalizzazione del settore, ma si attende dai propri capi una linea di condotta chiara e comprensibile. Finalmente, sul piano concreto, c'è tutta una serie di provvedimenti semplici ed efficaci che dipendono soltanto dalla buona volontà dell'impresa, per migliorare in modo netto la soddisfazione del personale.

Qual è stato il mio stupore nel leggere nell'ultimo giornale delle FFS che il signor Weibel, in occasione del suo annuale «giro della Svizzera» ha constatato che il problema dei ristoranti del personale non era ancora stato risolto e non riusciva a capire perché. Le FFS possono migliorare rapidamente e concretamente la soddisfazione del personale. Per questo basta avere il coraggio di passare dalle parole ai fatti.

Sicurezza e protezione della salute

Da qualche anno, i dipendenti dei trasporti pubblici sono sempre più spesso aggrediti verbalmente e fisicamente. Solo una parte di questo fenomeno è nota, in quanto numerose aggressioni non vengono denunciate. I casi di assistenza giuridica del SEV sono però aumentati del 117% dall'inizio del 1997 alla fine del 2001. Queste aggressioni comportano pure la messa in pericolo degli utenti e compromettono la loro soggettiva sensazione di sicurezza.

Allarmato da questa situazione insostenibile, che coinvolge sia le FFS, sia le imprese di trasporto concessionarie, il SEV ha presentato nel marzo 2002 ai media i provvedimenti che intende proporre per opporsi a questo fenomeno. Il SEV reclama anzitutto una maggior presenza del personale, poiché l'aggressività, la violenza, il vanda-

lismo e l'uso del mezzo di trasporto senza titolo di viaggio, sono solo in parte la conseguenza di un cambiamento di mentalità degli utenti, ma si sono moltiplicati con la soppressione del controllo sui treni.

Spesso, la ragione alla base della riduzione del personale sui treni è la riduzione dei sussidi riconosciuti ai trasporti pubblici. Le perdite economiche derivanti dal cattivo comportamento e dai vandalismi (clientela persa, giorni di assenza del personale, mancato incasso da utenti abusivi) ammontano per le maggiori aziende a decine di milioni di franchi e superano purtroppo i risparmi realizzati con la riduzione del personale. Il SEV esige inoltre un'applicazione rapida della mozione «violenza nei confronti dei dipendenti dei trasporti pubblici» del consigliere nazionale del PS di Friburgo Erwin Jutzet, che tende al miglioramento della protezione giuridica del personale dei trasporti pubblici, nonché l'estensione dell'applicazione della «carta per il miglioramento della sicurezza nei trasporti pubblici» (vedasi anche il paragrafo a parte) e un miglioramento della collaborazione con la polizia.

L'iniziativa del SEV ha già dato i primi frutti, con la reintroduzione progressiva dell'accompagnamento dei treni per la S-Bahn di Zurigo dall'inizio di quest'anno. Inoltre, il SEV mantiene un dialogo costante con le FFS per il miglioramento della protezione della salute dei dipendenti, la cui competenza, dall'entrata in vigore dei contratti collettivi di lavoro, spetta in primo luogo alle commissioni del personale.

Questo sistema viene sperimentato dall'aprile 2002 su una tratta di prova di 32 chilometri tra Zofingen e Sempach, purtroppo senza lo sperato successo. Infatti, su questo tratto di prova e sulla tratta di Ferrovia 2000 tra Mattstetten e Rothrist si è dovuto prevedere di affiancare all'ETCS un sistema convenzionale con segnali esterni, generando costi supplementari per circa 31 milioni di franchi. Questa soluzione garantisce un secondo livello di sicurezza nel caso in cui l'ETCS non dovesse essere pronto per il cambiamento d'orario 2004, garantendo l'adempimento degli standard di qualità e di stabilità richiesti dalle FFS.

Con i segnali convenzionali, la velocità massima è di 160 chilometri, contro i 200 permessi dall'ETCS e la percorrenza da Mattstetten a Rothrist si allunga di conseguenza di circa 3 minuti. Questa differenza può facilmente essere assorbita dall'orario, in quanto la tratta tra Berna e Zurigo rimarrà comunque inferiore all'ora di viaggio (58 minuti).

Secondo il personale e per motivi di sicurezza, l'ETCS potrà essere messo integralmente in servizio solamente quando tutte le malattie infantili saranno state eliminate e le decisioni della divisione infrastruttura lasciano ben sperare.

Problemi per RSR

L'applicazione del RSR (Redesign Service Rollmaterial), una strategia decisa a fine 1999, comporta il fatto che la manutenzione delle vettu-



Le malattie infantili dell'ETCS

Introducendo il nuovo sistema di sicurezza per i treni European Train Control System (ETCS) di livello 2, le FFS vogliono realizzare due scopi: permettere velocità fino a 200 chilometri orari e ridurre gli intervalli fra i treni, per raggiungere la capacità necessaria per soddisfare l'esigenza di crescita del traffico. Con ETCS di livello 2, i segnali e i dati sulla sicurezza dei treni vengono trasmessi alle locomotive via radio (GSM-R). La posizione dei treni è rivelata da sensori posati sul binario e il personale di guida è informato da dati che appaiono direttamente sullo schermo nel posto di guida.

re venga estesa a tutta la composizione. I lavori di manutenzione verranno eseguiti nei tempi morti di un treno, con l'ausilio di moduli di manutenzione. Il progetto prevede pure la creazione di centri di competenza e l'ottimizzazione degli impianti di manutenzione e comporta la cancellazione di 1060 posti di lavoro entro la fine del 2005.

La concretizzazione del progetto conosce però adesso diverse difficoltà derivanti dai ritardi nella formazione del personale, che deve costituire i team di manutenzione, da problemi di qualità nel settore della logistica e della manutenzione della flotta dei veicoli, dalle lacune nella pulizia dei veicoli e dalla grave perdita di motivazione e di sod-

disfazione del personale. Il SEV e la sottofederazione del personale del materiale rotabile (RM) critica inoltre la mancanza di coordinamento tra la migrazione del personale (know-how) e la migrazione dei veicoli. La perizia, eseguita dalla ditta di consulenza Mercer, giunge alle medesime conclusioni. Anche se la nuova direzione del progetto ha rivisto il suo orientamento, l'applicazione di RSR procede solo a rilento. Il conflitto principale riguarda il previsto trasferimento a tappe della manutenzione del materiale rotabile dallo stabilimento industriale di Zurigo Altstetten (piattaforma zurighe) agli stabilimenti di Olten e di Yverdon. Questa ristrutturazione causerà verosimilmente la chiusura delle officine di Altstetten. I membri di RM hanno protestato con una manifestazione e due assemblee e il SEV ha riportato le sue perplessità diretta-

tutta la pulizia interna, compensando così la normale fluttuazione del personale. Per la pulizia esterna, in futuro l'attività verrà svolta in 9 regioni e 25 sedi, oltre alla centrale, da squadre Clean e Graffiti. Numerosi posti sono già stati messi a concorso e alcuni collaboratori attribuiti, con il loro accordo, alle nuove sedi. Il SEV e la CoPe infrastruttura seguono attivamente questo progetto.

Fine dell'avventura inglese

Nell'ottobre 2001, le FFS hanno abbandonato l'idea di ottenere una concessione per l'esercizio di una parte della rete in Inghilterra. Questa prevedeva una partecipazione di 150 milioni di franchi



mente al dirigente della divisione viaggiatori Paul Blumenthal, esigendo dalle FFS una strategia chiara e ragionevole.

RSR comporta cambiamenti anche per il servizio di pulizia delle carrozze, ora denominato V+E (approvvigionamento ed eliminazione), i cui processi di lavoro sono stati ottimizzati tramite un adeguamento dei moduli di lavoro e la ripartizione dei servizi di pulizia in tre categorie. Il SEV ha pure provveduto ad elaborare una convenzione a titolo preventivo per regolare in modo chiaro anche l'attribuzione di incarichi di pulizia a ditte private.

Immoforce: notevoli conseguenze per il personale

Con i suoi 105 milioni di metri quadri (compresi i binari), le FFS sono uno dei maggiori proprietari immobiliari della Svizzera. L'azienda possiede circa 8600 parcelle e 5000 immobili, per i quali ha sottoscritto circa 27000 contratti d'affitto. Il suo nuovo settore commerciale autonomo, Immoforce FFS, gestisce questi beni immobili per tutta l'azienda in modo professionale. Il suo influsso non è solo di natura finanziaria, ma si estende anche alla pulizia delle stazioni. Circa 500 lavoratori del settore Clean (pulizia interna ed esterna) sono toccati da questa riorganizzazione. Le FFS, in contrasto con il SEV, prevedono di affidare progressivamente a terzi

nella compagnia John Laing-Chiltern Rail. Il motivo principale della rinuncia è stata la durata insufficiente delle concessioni. L'avventura inglese è quindi terminata prima di iniziare, come il SEV preconizzava già alla presentazione del progetto alla fine dell'estate 2000.

Allora avevamo criticato duramente queste intenzioni, definendole un affare rischioso portato avanti a spese del personale e dell'utenza locale, nonché un errore politico e strategico la decisione del consiglio d'amministrazione delle FFS di partecipare alla competizione nel settore ferroviario britannico. Avevamo preteso, piuttosto, che la direzione delle FFS affrontasse i problemi interni, modificando i progetti in corso per aumentare la clientela, migliorare la puntualità e la qualità del traffico merci.

Cura dimagrante per EasyRide

Eliminare gli attuali titoli di trasporto e poter utilizzare liberamente i trasporti pubblici grazie ad una tessera munita di un chip e ricevere la fattura a casa. La prospettiva di offrire il «comfort dell'abbonamento generale a tutti» aveva indotto UTP, FFS, Servizio degli automobili postali e Ufficio federale dei trasporti a lanciare EasyRide, il progetto più ambizioso mai concepito nella vendita dei titoli di trasporto.

Le reticenze di alcune imprese di trasporto e gli ingenti investimenti necessari per equipaggiare i veicoli dei nuovi dispositivi hanno provocato nel 2002 la decisione di congelare questo progetto lanciato nel 1998, nonostante l'esito positivo dei test pratici condotti a Ginevra e a Basilea. EasyRide non è però stato completamente abbandonato, ma si procederà a rivedere il tiro in alcune parti (carta con chip, ordinazione di biglietti via cellulare, ecc.). La colonna portante del progetto rimane comunque l'e-Commerce (vendita dei biglietti assistita elettronicamente) nonché l'offerta di biglietti a prezzo differenziato a seconda dell'ora di viaggio.

In ogni modo, queste modifiche avranno conseguenze anche sul personale ed è per questo motivo che il SEV vigila affinché esse vengano definite il più presto possibile in modo da permettere di affrontare tempestivamente il problema della formazione e del perfezionamento. Nel settore dei servizi alla clientela delle FFS, l'offerta di formazione è ampia. Il SEV è riuscito a ottenere quello che una volta sembrava un'utopia, ossia la possibilità di passare da una categoria professionale all'altra. Nella primavera 2002, le FFS hanno aperto a Briga il loro «Customer Contact Center», che una volta concluso prevede di offrire 260 posti di lavoro che si occuperanno dell'e-Commerce.

Bus notturni

Dopo il successo fatto registrare dalla fase di prova, le FFS hanno deciso di introdurre definitivamente un servizio notturno di bus nei fine settimana sulle tratte Ginevra Losanna e Lucerna - Zurigo, nonché di ampliare questa offerta di trasporto per soddisfare le crescenti aspirazioni di mobilità delle giovani generazioni e dei «nottambuli». Questo progetto è stato concretizzato in collaborazione con «Autopostale Svizzera», la quale subappalta però queste prestazioni a compagnie di bus private.

Il SEV ha criticato questo procedimento a causa del rischio di dumping sociale che comporta, per evitare il quale il SEV vorrebbe giungere ad una uniformità delle condizioni di lavoro, in particolare per il tramite di contratti collettivi di lavoro. Sino alla conclusione di questi ultimi, il SEV esige che le FFS prestino attenzione al fatto che le aziende da loro incaricate rispettino le condizioni salariali e di lavoro usuali nel settore dei trasporti pubblici.

Traffico urbano a Zugo: treno e bus in una sola entità

La rete stradale e quella dei bus della città di Zugo hanno ormai raggiunto il limite di saturazione e si prevede un ulteriore aumento del traffico.

La ferrovia urbana di Zugo, viene esercitata dalle FFS sulla loro rete attuale, e dovrebbe permettere di migliorare la situazione. Questi treni urbani costituiscono una sintesi tra la rete suburbana e una rete di tram, che utilizza i binari esistenti e certi spazi nelle strade. Nel marzo 2001, la popolazione di Zugo ha accolto in votazione popolare un credito di 67 milioni di franchi per la prima tappa di questa rete, la cui messa in servizio è prevista per il dicembre 2004. «Ferrovia e bus in una sola entità» è diventato lo slogan del contratto di collaborazione tra le FFS e i trasporti pubblici della regione di Zugo (ZVP). Questa cooperazione permetterà di assicurare l'armonizzazione tra treno e bus. Lo sgravio delle strade grazie all'ampliamento della rete ferroviaria permetterà ai bus di migliorare il servizio con i comuni vicini.

La collaborazione tra le due aziende conferma la validità della posizione del SEV, che ha sempre sostenuto che una cooperazione tra le aziende è nell'interesse del personale e delle aziende stesse dei trasporti pubblici. Il SEV si impegnerà quindi affinché le questioni del personale che dovessero porsi nel corso della pianificazione attuale vengano affrontate con la massima priorità. Il personale dev'essere costantemente messo al corrente.

FFS Cargo SA - rapporti sociali sotto pressione

Da tempo, la FFS Cargo SA subisce enormi pressioni: la congiuntura è di nuovo rallentata, il trasporto transfrontaliero è sempre fonte di preoccupazioni e la concorrenza del traffico stradale è molto agguerrita, anche a seguito del dumping sociale e nella sicurezza che essa pratica. Il risultato sono cifre ostinatamente rosse e reazioni della direzione di Cargo che non fanno la gioia dei sindacati.

«Move to Basel», ossia il progetto di trasferire circa 350 persone con funzioni dirigenziali da Berna, Zurigo e Lucerna a Basilea in soli quattro mesi, ci è sembrato solo un esodo molto discutibile. Questo provvedimento avrebbe dovuto creare sinergie, ma in realtà il risultato principale è stato lo smantellamento dei quadri superiori. Non è ancora possibile trarre un bilancio definitivo, ma il SEV ha dovuto intervenire a sostegno delle persone coinvolte ottenendo soluzioni generose. Dall'estate 2002, FFS Cargo ha soppresso oltre 130 posti dirigenziali e nelle regioni, ricorrendo anche al pensionamento anticipato.

Il SEV ha chiesto ed ottenuto la costituzione di una commissione di accompagnamento, la quale ha permesso l'informazione regolare da parte dei partner sociali e della commissione del personale sull'applicazione di questa riduzione di posti. I problemi che sono sorti nel frattempo hanno potuto

essere affrontati tempestivamente, in modo congiunto, dalle CoPe e dal SEV.

Tra SEV e Cargo sono però nati anche problemi nelle relazioni bilaterali, in quanto la dirigenza Cargo fa spesso fatica a riconoscere il sindacato come partner sociale ed è pertanto oltre misura recitante ad informarlo compiutamente sui singoli progetti. Il nuovo traffico a carri completi (NWLV) ne è un esempio.

Nell'autunno 2002, mentre il SEV aveva ricevuto solo una semplice segnalazione, vi sono stati membri che ci hanno comunicato di doversi ricandidare al proprio posto, in quanto il progetto NWLV aveva modificato gli effettivi. Il SEV è allora insorto e, pochi giorni dopo, si è dimostrato che era stato commesso un errore. Se il SEV fosse stato

Contrariamente all'opinione diffusa, non sono certo i sindacati a mettere in pericolo la pace del lavoro!

Tra i punti positivi va menzionata senz'altro la collaborazione con la CoPe Cargo e il fatto che questa si stia costantemente rafforzando.

FFS Cargo sta tentando di portare su ferrovia nuovi traffici attraverso la Svizzera, tramite la creazione di Swiss Rail Cargo (SRC), una filiale di FFS Cargo, la Società portuale di Colonia e Hupac. La SRC sta concludendo un contratto collettivo di lavoro con il sindacato tedesco dei macchinisti (GDL) in quanto, fino alla fine del 2002, essa ha fatto capo a macchinisti messi a disposizione dalla ditta MEV e che non erano sottoposti a questo accordo tariffario.



informato dall'inizio, ci si sarebbe potuti risparmiare tensioni e molto lavoro.

La riclassificazione dei verificatori Cargo sta accendendo gli animi dall'aprile 2001 e costituisce pure un triste esempio di rapporti difficili. La comunità di trattativa ha chiesto che i verificatori fossero messi allo stesso livello dei loro colleghi del traffico viaggiatori. Per molti mesi, Cargo si è però rifiutata di fornire le cifre richieste dai partner sociali, negando anche qualsiasi concessione. Solo a fine 2002 si è potuta intravedere una soluzione a seguito di un intervento al vertice, che ha pure affrontato la questione della collaborazione tra direzione Cargo e SEV.

Entrambe le parti concordano sulla necessità di una maggiore apertura, ma il SEV si aspetta adesso che ciò non rimanga solo una bella ma vuota dichiarazione. Una maggior collaborazione non può infatti che andare a vantaggio di entrambi, in questa fase difficile che promette di durare a lungo.

Il 22 dicembre 2002 abbiamo appreso che Cargo intende fondare una filiale nel nord Italia. Il SEV esige che i collaboratori di questa nuova azienda possano beneficiare delle medesime condizioni di lavoro di quelle previste per il personale delle ferrovie di stato italiane FS. Per quanto riguarda la politica dei trasporti, il SEV deplora che FFS, DB e FS non riescano a sviluppare una miglior collaborazione nel traffico merci.

Siamo infatti convinti che la cooperazione sia da preferire alla concorrenza, portata avanti sulla pelle del personale. Considerate le differenze salariali tra i macchinisti in Svizzera e all'estero, il SEV ribadisce che essi debbano essere impiegati nella patria rispettiva, con contratti nazionali e retribuiti di conseguenza. Ciò deve valere anche quando essi vengono impiegati all'estero, a meno che nella nazione d'impiego vigano condizioni oggettivamente migliori.

Introduzione

Molteplicità di un settore

Il settore delle imprese concessionarie di trasporto (ITC) del SEV presenta un quadro molto complesso ma nel contempo appassionante: vi si trovano organizzati i dipendenti di circa 120 imprese, affidati ad una ventina di segretarie e segretari sindacali. Questo comporta di dover tener conto delle differenze esistenti nelle culture aziendali, nelle condizioni di lavoro, dei problemi settoriali e delle condizioni quadro in cui operano le varie aziende e, per il sindacato, di doversi assumere ruoli molto diversi a seconda delle circostanze.

Che si tratti di condurre le trattative per un nuovo CCL o di operare per far sì che le aziende abbiano migliori condizioni quadro, o ancora intervenire in campo politico per garantire l'esistenza delle aziende e condizioni di impiego accettabili, la complessità del lavoro da svolgere non facilita certo il compito del SEV, che continua comunque a battersi con determinazione e senza pause affinché l'intero settore delle ITC possa beneficiare della protezione del contratto collettivo di lavoro.

Questa è la premessa indispensabile per far sì che vengano praticate condizioni di lavoro confrontabili e anche per impedire che in futuro la messa a concorso di prestazioni avvenga a spese del personale.

Roberto Zanetti,
consigliere nazionale e responsabile delle ITC

Nuovi settori

Sempre più il SEV è chiamato a difendere i suoi membri occupati nei cosiddetti nuovi settori. Ciò è dovuto spesso alle ristrutturazioni operate dalle FFS, in conseguenza delle quali membri SEV si trovano improvvisamente a lavorare per nuove aziende. Ne sono esempi la Cassa malati e la Cassa pensioni FFS, SECURITRANS, la fondazione Historic, Alptransit Gottardo o ancora la formazione professionale login.

Per il personale di queste imprese, il SEV ha potuto concludere nel periodo in esame buoni contratti collettivi di lavoro, che hanno apportato al personale interessato (in maggioranza membri SEV) condizioni di impiego e di lavoro progressiste. Contemporaneamente alle trattative per il CCL, si svolgono numerose altre attività sindacali, come la costituzione di sezioni o di gruppi aziendali, l'elezione delle commissioni del personale o azioni di reclutamento di membri. Il tutto con risultati apprezzabili. Ora si tratta di continuare a costruire su queste basi.

La collaborazione con il sindacato GATA del personale di terra della Swiss (Groundstaff Aviation Technics and Administration) funziona bene. I posti di lavoro nel settore dell'aviazione sono da molto tempo ormai soggetti a forte pressione e una risposta sindacale è più necessaria che mai.

L'impegno del SEV in questi nuovi settori ha avuto finora successo e va proseguito, se possibile anche sviluppato. Riassumendo, si può costatare che:

- > **Le condizioni di impiego e di lavoro** nelle nuove imprese, in cui operano membri SEV, devono essere mantenute ed assicurate attraverso un CCL.
- > **Nuovi settori** significano anche nuove possibilità di reclutamento. Il SEV si preoccupa però di crescere anche nel suo settore originale, in modo da aumentare la forza della sua azione e il suo ruolo di sindacato moderno e che raggruppa tutto il personale del settore dei trasporti.

Giorgio Tuti,
vicepresidente e responsabile della coordinazione

Miglioramento della sicurezza nei trasporti pubblici

Gli utenti, ma soprattutto i dipendenti dei trasporti pubblici sono sempre più confrontati con aggressioni verbali e fisiche. Nel novembre 2000, il Groupe Autonome des Transports Urbains GATU, attivo in Romandia, ha lanciato la «Charta per il miglioramento della sicurezza nei trasporti pubblici.»

Essa persegue lo scopo di impegnare le imprese e il personale a mettere a punto strategie contro la crescente violenza nei trasporti pubblici. Con adeguate misure preventive, informazione e formazione, si vuole cercare di evitare per quanto possibile le aggressioni o impedirne la loro crescita. Perciò occorre una stretta collaborazione fra le direzioni delle aziende e il rispettivo personale. Le vittime di questi atti violenti vanno assistite con mezzi adeguati (assistenza medica e/o psicologica, aiuto

poco prima. Esso si allinea al CCL di FFS Cargo e contiene tra l'altro i seguenti sensibili miglioramenti rispetto alle condizioni in uso nel settore: validità per tutti i collaboratori (anche per gli impiegati a ore), possibilità di scegliere fra la settimana di 39 fino a 41 ore, come pure nessun stipendio sotto i 3000 franchi.

Importanti investimenti per la formazione, le attrezzature e le infrastrutture fanno sì che SECURITRANS si sia vista attribuire ben presto un'ottima reputazione. La favorevole evoluzione della gestione va fatta risalire anche al fatto che le FFS garantiscono l'acquisto di buona parte delle prestazioni. Già il primo anno di esercizio si è chiuso con un risultato favorevole e attualmente il personale è raddoppiato. Ciò non toglie che le prime trattative salariali siano state difficili.

Nel 2002 il SEV si è visto costretto a criticare apertamente l'atteggiamento della casa madre di SECURITRANS. Le FFS affidano mandati alla Secu-



legale, ecc.). Imprese e dipendenti dei trasporti pubblici intendono pure sensibilizzare l'opinione pubblica e le autorità su questo problema.

Soddisfacente è costatare che a fine 2002 circa 50 aziende di trasporto di tutte le regioni del paese avevano sottoscritto la Charta, dalle piccole aziende d'autobus delle regioni rurali, fino alle imprese di trasporto nei grandi centri, alle FFS e al servizio degli autopostali. Naturalmente ci aspettiamo che anche altre aziende si sensibilizzino e firmino la Charta.

SECURITRANS – sicurezza anche per il personale

SECURITRANS, Public Transport Security AG, appartiene al 51% alle FFS e al 49% a Securitas e offre servizi alle imprese di trasporti pubblici, nel settore della protezione delle cose, con guardie di sicurezza e agenti di polizia ferroviaria, come pure compiti di sorveglianza in grosse stazioni svizzere, su cantieri ferroviari.

Dopo trattative durate diversi mesi, i partner sociali hanno firmato nel luglio 2001 il primo contratto collettivo di lavoro per l'azienda fondata

ritas AG, ma anche ad altre agenzie private di sicurezza, che non dispongono di sufficienti conoscenze nel campo della sicurezza dei trasporti pubblici. È incomprensibile che non diano la precedenza alla società di cui sono coproprietarie.

THURBO, la fenice che rinasce dalle ceneri della MThB

FFS e Mittelthurgaubahn (MThB) hanno annunciato, verso al fine del 2000, di voler riorganizzare il traffico regionale nella Svizzera orientale. La preoccupazione suscitata da questo annuncio è stata grande, soprattutto fra i macchinisti. Si temeva che dietro la mano tesa si nascondessero problemi finanziari della MThB.

Già sei mesi dopo, questo progetto di ferrovia regionale era ben avanzato e la nuova ferrovia chiamata THURBO; il suo direttore è Ernst Boos, già direttore della (vecchia) Südostbahn. Il SEV avvia le trattative per il CCL. Le voci di difficoltà finanziarie si fanno sempre più insistenti, ma la direzione della MThB rassicura: «La situazione è sotto controllo» e «chi mette in giro queste voci vuole far fallire l'iniziativa».

Il CCL della THURBO, esemplare, viene concluso nell'inverno 2001/2002 e contiene fra l'altro miglioramenti delle fasce salariali e nuovi tipi di durata del lavoro. Esso è almeno equivalente a quello delle FFS e viene approvato all'unanimità dalla sezione VPT Mittelthurgau.

Secondo nostre informazioni, la MThB ha effettivamente grossi problemi di liquidità ed accusa anche irregolarità contabili. In un colloquio urgente, il direttore Peter Joss ammette per la prima volta l'esistenza di problemi... «passeggeri». Queste voci avrebbero unicamente lo scopo di mettere in cattiva luce la Lokoop, la società associata alla MThB. Il SEV reputa che ci si debba preparare al peggio.

A partire dalla primavera 2002, THURBO cerca nuovo personale. Circa 30 macchinisti delle FFS e numerosi della MThB accettano l'offerta, altri 60 decidono di passare alla Lokoop. Per garantire buone condizioni d'impiego al personale che rimane alla MThB, vengono avviate le trattative per un CCL.

La bolla di sapone scoppia nel maggio del 2002. Le perdite fatte registrare dalla MThB nel 2001 superano il capitale sociale e i debiti sono cresciuti a dismisura. L'assemblea ordinaria dei soci viene rinviata all'autunno. La pianificazione per l'assunzione del traffico regionale a metà dicembre da parte della THURBO procede a grandi passi.

prezzo troppo caro. Traffico merci, rete originale, Orient-Express e treni-nostalgia si dissolvono nel nulla. Tutti i servizi vengono svolti dalle FFS e dalla THURBO. La linea del lago Bodanico privatizzata – e gestita negli ultimi 5 anni dalla MThB in modo ottimale e apprezzato dall'utenza – torna alle FFS.

Il lavoro del SEV per il personale toccato da questi eventi inizia il giorno stesso in cui se ne viene a conoscenza. Questi colleghi, in una riunione indetta immediatamente, esigono che siano tutelati i loro interessi nella procedura di liquidazione. I responsabili assicurano che tutti troveranno un altro posto di lavoro e che nessuno subirà perdite finanziarie. I problemi nascono dai particolari: dove saranno i nuovi posti di lavoro? Chi pagherà ai pensionati i supplementi sulle rendite versati finora? Come funziona il trapasso dei dipendenti alla cassa pensione FFS? E molte altre domande ancora. Le trattative si svolgono ad un ritmo intenso, in molti campi e per chi è passato alla THURBO si presentano buone soluzioni. Solo per chi viene trasferito alle FFS si prospettano riduzioni salariali.

THURBO inizia l'attività il 15 dicembre, secondo i piani e senza problemi. L'orario comporta miglioramenti nelle prestazioni. Ovunque si avverte soddisfazione: come la fenice, rinasce dalle ceneri una nuova ferrovia regionale. Ma la MThB non c'è più.



All'inizio di luglio, Peter Joss viene licenziato. I debiti accumulati dall'azienda potrebbero ammontare a più di 100 milioni. La responsabilità dei dirigenti per questo disastro finanziario è molto grande. Sembra che solo il traffico merci della Lokoop abbia conseguito utili. Per approntare il risanamento viene messa in funzione una task force, mentre si parla di denunce contro i responsabili, cosa che poi si verifica più tardi.

Le trattative per il CCL per il personale rimanente proseguono e un breve incontro il 19 ottobre 2002 serve ad eliminare le ultime divergenze. Le prospettive per il personale della Lokoop sono, dal nostro punto di vista, solide.

Ma la bomba scoppia il 21 settembre 2002: quanto resta della MThB va liquidato. Il carico dei debiti ammonta a 150 milioni. I successi conseguiti sulla linea del lago Bodanico e la crescita del traffico merci con la Germania sono stati pagati un

La BLS in ripresa

Dopo aver respinto con successo le brame del presidente del consiglio di amministrazione FFS, la BLS ha collaborato, d'intesa con la Confederazione, i cantoni interessati e le FFS, ad una migliore ripartizione dei compiti: collaborazione nel traffico viaggiatori e concorrenza in quello merci. A partire dal 2005, la BLS gestirà la rete regionale (S-Bahn) di Berna e i treni espresso-regionali sul Lötschberg e l'Entlebuch. Questo comporta il passaggio alla BLS della manutenzione del materiale rotabile a Berna. Anche le stazioni della S-Bahn passano alla ferrovia privata. Per contro, le FFS gestiscono il traffico dei treni diretti, come pure, già dal cambiamento d'orario 2001, quasi tutto il traffico merci a carri singoli della BLS e assumono così circa 30 dipendenti BLS. Questi si trovano davanti al bivio: o passare a FFS Cargo, o cercarsi un nuovo

posto di lavoro. Il SEV assiste questi colleghi, sorpresi dalla rapidità del cambiamento e negozia buone condizioni transitorie.

All'inizio del 2002, a Briga avviene il cambiamento del datore di lavoro per i verificatori e i pulitori della BLS. Contemporaneamente, anche per il personale del treno si pone il problema di scegliere fra il continuare a svolgere il proprio lavoro, ma sotto un altro datore di lavoro, o praticamente limitarsi al controllo saltuario per la BLS. Al personale del treno BLS viene attribuita una nuova immagine professionale ed una migliore classifica. In entrambi i casi c'è lo zampino del SEV.

Devono ancora decidere per quale «padrone» lavorare i macchinisti dei depositi di Neuchâtel e di Langnau e il personale di vendita delle stazioni. Nel complesso si può affermare che la nuova ripartizione dei compiti fra FFS e BLS si sia conclusa bene. Certo, essa causa importanti cambiamenti per molti, come nuove condizioni di impiego, compiti diversi e altri superiori. Il SEV assiste attivamente i suoi membri.

La BLS-Cargo stessa si considera privilegiata. Essa è infatti in grado di acquisire rapidamente nuovi traffici, soprattutto nel settore dei treni completi. In giugno del 2002 si apprende che DB-Cargo entra nel capitale di BLS, seppure in posizione minoritaria. Con soddisfazione constatiamo che si rinuncia ad ingrandire la società con nuovo personale, ma ci si limita ad una società di gestione del traffico con un effettivo di personale ridotto, mentre le prestazioni di personale vengono acquistate presso la casa madre.

La situazione finanziaria della navigazione sui laghi di Thun e di Brienz è tesa e tocca in primis al canton Berna intervenire con indennizzi, dato che in una certa misura vi è un mandato di prestazioni anche per questo segmento.

Oggetto di trattativa fra BLS e SEV sono pure i criteri di valutazione del sistema salariale, le condizioni di assunzione e modelli di durata del lavoro flessibile.

RhB sotto pressione

La Ferrovia Retica, che nel nuovo slogan pubblicitario viene definita «la Piccola Rossa», è comunque il secondo datore di lavoro del canton Grigioni, con i suoi 1500 dipendenti. Il suo ruolo economico è perciò molto rilevante. La messa a disposizione di mezzi finanziari causa grosse preoccupazioni, dopo che la Confederazione ha ridotto le sue sovvenzioni e plafonato i crediti per gli investimenti, ripartendoli su più anni. Anche il Cantone ha preannunciato drastiche misure di risparmio nel settore dei trasporti pubblici, dell'ordine del 20%. Sono colpi duri che comportano gravi conseguenze sul personale. Il SEV segue da vicino la situazione.

Già fra il 1994 e il 2000, a causa delle restrizioni nelle sovvenzioni, il personale della RhB ha subito sensibili perdite finanziarie. Le compensazioni del cantone e il nuovo contratto Confederazione-Cantone (riconoscimento di posizione equivalente nei confronti delle FFS) rimediano solo in parte al danno.

La Direzione pretende di confrontare le sue condizioni di impiego con quelle in uso sul mercato cantonale del lavoro. Ma nei Grigioni non esiste un altro settore ferroviario che permetta di fare paragoni. Per noi esiste solo la possibilità di far confronti fra FFS e ITC. Le trattative salariali sono difficili nei due anni in esame, ma i risultati sono accettabili. In sostegno delle rivendicazioni presentate – adeguamenti minimi – all'inizio del 2002 400 persone dimostrano davanti al palazzo della direzione a Coira, una prima che ha un'eco rilevante nei media. Questa protesta induce il consiglio di amministrazione ad invitare la direzione a spingersi nelle trattative fino al limite sopportabile per l'impresa. L'accordo cui si giunge contiene fra l'altro un 1,5% di aumento per tutti, uno 0,7% per le promozioni di carriera, 40 nuovi posti di lavoro (soprattutto personale amministrativo, delle stazioni, del treno e di macchina che hanno accumulato molto straordinario) e l'impegno ad avviare al più presto le trattative per il contratto di lavoro aziendale.

I delegati alla conferenza per il contratto si attendono da esso un'ulteriore riduzione della durata del lavoro ed altri passi verso l'uguaglianza di trattamento con il personale delle FFS.

Regionalverkehr Mittelland: CCL in preparazione

Il personale di questa impresa avrà presto un contratto collettivo di lavoro, come è stato concordato fra la comunità di trattativa (CT), costituita nel 2001 e formata da SEV, transfair e VSLF e la direzione. La messa a punto del progetto ritarda, per diversi motivi; le trattative sono programmate nel 2003. La CT, di cui il SEV si assume il segretariato e la coordinazione, si cura pure delle rivendicazioni annuali del personale. Le ultime trattative salariali hanno fatto registrare risultati soddisfacenti.

CCL alla Südostbahn

Nella primavera del 2001, i rispettivi consigli di amministrazione hanno deciso la fusione della Südostbahn (SOB) e della Bodensee-Toggenburg (BT). SEV, transfair e la nuova direzione sono d'accordo nel ritenere che per il personale della nuova Schweizerische Südostbahn AG sia necessario un nuovo contratto collettivo di lavoro. Ma in tempi

di ristrettezze finanziarie non è compito facile adeguare le vecchie norme contrattuali alle esigenze dei tempi attuali.

Ci son voluti molti mesi e finalmente nel dicembre 2002 le trattative si sono concluse con la firma del nuovo CCL. Esso è di durata determinata e rescindibile la prima volta alla fine del 2005. La possibilità di avviare trattative salariali ed eventualmente anche su altri capitoli del CCL è stata messa nero su bianco. In caso di divergenze insormontabili si farà ricorso al tribunale arbitrale ed è pur previsto il contributo per le spese d'applicazione del contratto. Con il CCL è anche stato introdotto un sistema di qualificazione del personale, che serve da base per la retribuzione.



Condizioni quadro per la messa a concorso

La concorrenza nel settore degli autobus inizia a fare effetto con la messa a concorso di alcune linee. La procedura prevista nella legge sulle ferrovie è stata semplificata. Dal 1996 i cantoni possono mettere a concorso prestazioni del traffico regionale, cosa di cui si è fatto uso solo poche volte e solo per linee d'autobus (ad es. Glattal II, Interlaken, alta Engadina). Questa procedura sottostà al diritto valido per le sovvenzioni e quindi alle norme dell'ordinanza sulle sovvenzioni della legge sulle ferrovie.

Spesso, dopo una messa a concorso vengono inoltrati reclami e ricorsi. Per fare chiarezza fra i vari pareri ed eliminare l'insicurezza, l'Ufficio federale dei trasporti ha messo a punto una guida. Nella procedura di consultazione il SEV, la VPOD e il Sindacato della comunicazione hanno presentato le loro osservazioni.

Quando, a seguito della messa a concorso, cambia il gestore di linee, posti di lavoro, retribuzioni e altre condizioni di impiego vengono messi sotto pressione, come ci ha insegnato l'esperienza (es. Interlaken, alta Engadina). La nostra posizione in proposito è definita da tempo ed è condivisa dalla VPOD e dal SinCom. Più di 200 partecipanti alla prima conferenza svizzera tram + bus, indetta dai tre sindacati a Berna nell'autunno 2002, hanno confermato come il traffico pubblico sia in concorrenza con quello privato e anziché mettere in competizione fra loro le aziende del trasporto pubblico,

si debba migliorare la collaborazione e la coordinazione. Laddove le prestazioni sono messe a concorso, si devono mettere a punto condizioni quadro chiare e unitarie. In mancanza di prescrizioni vincolanti sulle condizioni di impiego, la concorrenza si realizza per mezzo del dumping salariale, che mette in pericolo la qualità e l'affidabilità dei trasporti pubblici. Per impedire questa eventualità negativa si devono definire in ogni cantone condizioni di assunzione vincolanti, sulla falsariga del contratto collettivo modello che i tre sindacati hanno negoziato con l'Unione dei trasporti pubblici.

Poiché l'UTP non ha ancora la legittimazione di un'organizzazione padronale, ci si è dovuti limitare ad un contratto modello. I datori di lavoro sono ora sollecitati a mettere in atto contratti collettivi regionali, i quali devono prevedere la garanzia delle attuali retribuzioni medie, la compensazione integrale del salario in caso di malattia, infortunio e maternità, la definizione del livello delle prestazioni del secondo pilastro, durata del lavoro massima di 41 ore e il principio della riassunzione di tutto il personale e della garanzia delle retribuzioni in caso di trasferimento dell'esercizio. I sindacati intendono inoltre negoziare contratti aziendali con le singole imprese.

Il canton Berna ha svolto in questo contesto un ruolo pionieristico, con il contratto quadro in vigore dall'inizio del 2002, concluso fra i sindacati e l'Associazione delle imprese d'autobus concessionarie bernesi. Questo fa sì che nel canton Berna vengano ora condizioni minime per le aziende d'autobus.

Attraverso contratti d'impresa più vantaggiosi è possibile ottenere ulteriori miglioramenti. Al momento di mettere a concorso linee, il canton Berna pone la condizione di rispettare il CCL quadro.

Entra in scena Connex

Connex, azienda francese di trasporti attiva in tutto il mondo, costituisce nel settembre 2001 la Management-AG Vivuslines, insieme con la Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland. Nasce così un'accoppiata con esperienza globale e grandi risorse nell'esercizio e nel marketing da una parte, e conoscenze del mercato locale dall'altra. Vivuslines non intende fare concorrenza in modo aggressivo, bensì proporsi sia ai prestatori di servizi, sia ai richiedenti, sulla base dell'innovazione e della collaborazione.

Finora, la nuova società (e di conseguenza pure Connex) non ha ancora acquisito alcuna prestazione in Svizzera. Vivuslines dichiara che la concorrenza non deve causare né dumping salariale o sociale, né peggioramento della qualità del servizio. Le esigenze del personale devono essere soddi-

sfatte attraverso la collaborazione fra i partner sociali. Il SEV si aspetta di vedere confermate nei fatti queste dichiarazioni.

Nell'ottobre del 2001, il comitato federativo SEV adotta un documento in cui afferma che si batterà contro qualsiasi forma di concorrenza sleale in campo sociale, della sicurezza e della qualità del servizio, che si tratti di aziende esistenti o di nuove. Nell'ambito della riforma 2 delle ferrovie si dovranno precisare questi principi in modo chiaro.

Sciopero alla TPG

La giornata di sciopero del 25 aprile 2002 del personale dei Transport publiques genevois mette fine ad una politica penosa dell'azienda, che ha avuto il suo culmine con la modifica delle linee e la messa in atto del progetto «Constellation», criticato apertamente sin dall'inizio dal personale viaggiante a causa dell'impossibilità di rispettare l'orario.

Il personale accusa forte stress e l'utenza si arrabbia per i cronici ritardi. Nonostante le promesse, i tentativi di risolvere i problemi nel dialogo con la direzione e poi con i politici a livello comunale e cantonale non danno risultati concreti e a nulla serve pure una petizione.

Così, già nella primavera del 2001, il personale prende in considerazione il ricorso allo sciopero, che viene però scongiurato dall'intervento dell'autorità cantonale e da nuove promesse.

La situazione migliora solo parzialmente e la tensione torna alta nell'aprile del 2002. Le discussioni non portano ai risultati sperati e, con pochi voti contrari e qualche astenuto, il personale viaggiante decide lo sciopero.

Alle 3.30 del 25 aprile vengono allestiti i picchetti e per tutta la giornata nessun tram o bus lascia il deposito. Intanto le trattative fra direzione e sindacati procedono a ritmo serrato. La popolazione dimostra molta comprensione per le richieste degli scioperanti e l'interesse dei media è grande. Il municipio di Ginevra comunica di condividere la reazione del personale e di voler mettere in atto, d'intesa con la TPG, misure urgenti.

Grazie allo sciopero si è inoltre ottenuto l'allontanamento del responsabile del progetto «Constellation» e la conseguente nuova struttura delle tabelle di servizio, l'assunzione di nuovo personale e l'acquisto di veicoli moderni.

Zürcher Verkehrsverbund

La comunità sindacale locale e l'associazione delle imprese di trasporto di Zurigo (ZVV) negoziano già da lungo tempo le condizioni quadro da rispettare in caso di messa a concorso di linee. Inizial-

mente vi è concordanza sul fatto che queste norme debbano tener conto delle condizioni usuali applicate nel settore.

Ma le trattative si interrompono nel gennaio 2002, in quanto le due parti non riescono a mettersi d'accordo soprattutto sulla questione salariale. Per i sindacati è ovvio che la concorrenza nei trasporti pubblici è possibile solo se vengono rispettate le condizioni di impiego in vigore. Altrimenti sarà la qualità del servizio ad essere messa in forse.

Anche per il canton Zurigo si prospetta perciò la messa a punto di un CCL per il settore degli autobus, sul modello di quello realizzato a Berna.

Salari magri in campo turistico

Il clima che regna fra gli impiegati delle funivie, funicolari e altri impianti di risalita volge al brutto a causa delle pessime condizioni d'impiego e salariali. Il SEV sostiene che occorre urgentemente agire in tutta la Svizzera. L'esempio delle Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB) dimostra come possa intervenire con successo.

Durante diverse assemblee, un segretario SEV ha discusso i problemi con gli impiegati annuali e con gli stagionali, alla ricerca di possibili soluzioni. Numerosi dipendenti capiscono così che si possono ottenere dei risultati e aderiscono al SEV, dato che una più alta rappresentatività è premessa indispensabile per iniziare le trattative. Alcuni consiglieri di amministrazione danno prova di intolleranza nei confronti della disponibilità del personale a battersi, ma ben presto mutano atteggiamento, grazie alla pubblicazione su un giornale delle precarie condizioni di impiego praticate.

Alla fine, si riesce a fare una piccola breccia nel muro padronale e tutti gli impiegati ricevono un aumento salariale dell'1% e anche nel 2003 le retribuzioni verranno aumentate in modo generale. Per questi risultati sono state necessarie non meno di tre tornate di trattativa e una seduta di conciliazione con il vice-presidente del consiglio di amministrazione. Nel frattempo, i rapporti fra i partner sociali si sono normalizzati.

Navigazione: giornata sempre lunga

Alla giornata nazionale della navigazione, organizzata dal SEV nell'ottobre del 2001 a Berna, hanno partecipato diverse dozzine di colleghi, interessati a sentire le novità legislative sulla navigazione interna e a discutere dei loro problemi, in particolare quelli relativi alla durata del lavoro. In considerazione delle situazioni particolari (esercizio stagionale), possono essere concordate eccezio-

ni alle norme sulla durata del lavoro per quanto attiene ai turni di servizio, di riposo e all'attribuzione di giorni festivi di riposo. Il personale si pronuncia per il mantenimento di una ragionevole regolamentazione delle eccezioni, che tenga conto della diversità delle situazioni che si verificano sui laghi svizzeri.



Una procedura di ricorso contro una decisione assai particolare - l'Ufficio federale dei trasporti non ha approvato un accordo fra i partner sociali - è pendente da tempo presso il Dipartimento federale dei trasporti. La decisione è attesa con molto interesse al SEV, poiché potrebbe ripercuotersi su altri accordi analoghi.

GATA con il distintivo del SEV

Il sindacato GATA (Ground Aviation Technics and Administration) inizia l'attività nell'agosto 2002 quale associazione del personale di terra della compagnia regionale Crossair in un contesto difficile. In campo aviatorio si succedono ristrutturazioni e riorientamenti, che creano insicurezza e giustificata paura per il proprio posto di lavoro. Per poter agire in modo efficace, GATA cerca un partner forte e competente e lo trova nel SEV. Nel febbraio 2001, i membri del GATA votano di associarsi al SEV per tre anni. Diventiamo così un sindacato dei trasporti moderno, che agisce anche nel campo dell'aviazione.

Non c'è tempo per guardarsi attorno, perché iniziano subito i lavori in vista della conclusione di un CCL per il personale di terra di Crossair, che non ne ha mai avuto uno. Ma già in agosto ci si deve fermare, la Swissair sta perdendo rapidamente quota e viene avviata la ristrutturazione del gruppo SRair, cui appartiene Crossair. La conseguenza è la riduzione del personale. Nei mesi seguenti si verifica la fine del gruppo, dopo i disperati tentativi di salvarlo da parte di Moritz Suter dapprima e poi di Mario Corti. In autunno del 2001 ecco il «Grounding» di quella che una volta era l'orgoglio aereo della Svizzera, per mancanza di liquidità. Poco tempo dopo si apprende che sotto l'etichetta di Crossair verrà creata una nuova compagnia aerea nazionale, con la partecipazione finanziaria della Confe-

derazione e il 31 marzo 2002 inizia l'attività di SWISS, nata dalle ceneri di Swissair e Crossair.

Ma le difficoltà non cessano e nei mesi seguenti le notizie preoccupanti si susseguono senza sosta. GATA e SEV devono impegnarsi senza tregua per difendere il personale, in collaborazione con gli altri sindacati attivi nel settore aereo. Non appena si fa un po' di chiarezza sulle strutture e il funzionamento della nuova compagnia, riprendono gli sforzi in vista della conclusione di un CCL.

Proprio il disastro avvenuto sta a dimostrare quanto sia importante poter contare su condizioni di impiego e di lavoro ben regolamentate. Con gli altri tre sindacati che organizzano il personale di terra, viene costituita una comunità di trattativa. Il GATA-SEV rappresenta oltre il 60% del personale di terra di SWISS aderente ad un sindacato. Attraverso una modifica statutaria, i membri del GATA hanno ora aperto la via per la fusione dei sindacati attivi fra il personale di terra.

Il CCL per i circa 2300 impiegati di terra di SWISS entra in vigore nell'aprile 2002. I suoi punti forti sono: nessun salario netto inferiore a 3000 franchi, aumento generale dei salari dell'1% e per buona parte dei dipendenti anche del 2%, progressiva riduzione delle durata settimanale del lavoro da 42,5 a 40 ore, abbassamento dell'età di pensionamento da 65 a 63 anni e congedo di maternità fino a 16 settimane.

Oltre alla conclusione del CCL, ci si deve pure occupare della formazione e dell'assistenza in occasione della fondazione della nuova cassa pensione, in cui confluiscono le due precedenti fondazioni di Crossair e Swissair, la realizzazione di piani sociali, il regolamento della commissione del personale, il contratto quadro per gli impiegati ad ore, la costruzione di una cultura aziendale comune fra ex-Crossair ed ex-Swissair, per non parlare dei numerosi interventi per ottenere chiare informazioni da parte dei dirigenti di SWISS. Poco prima della fine del 2002, viene lanciata un'azione propagandistica a sostegno del progetto GATA-SEV.

Cambiamenti nel servizio di ristoro ferroviario

L'anno scorso, per il settore della ristorazione sui treni si è fatto un passo importante. Il mercato interno, dilaniato dalla concorrenza feroce fra MITROPA e PASSAGGIO, viene finalmente riunito e passa sotto il controllo maggioritario delle FFS. Di questa malsana concorrenza approfittavano a breve solo le FFS, grazie alla forte pressione esercitata sui costi, mettendo le due società una contro l'altra, mentre a farne le spese era evidentemente il personale.

La ristrutturazione del settore impone ora di integrare il personale delle due precedenti società,

con l'allestimento di un nuovo contratto collettivo, da mettere a punto in poche settimane di intense trattative. A causa del poco tempo a disposizione, non tutte le nostre rivendicazioni possono essere accolte e si dovranno sopportare alcuni sacrifici importanti. Comunque, si concorda che, dopo le prime esperienze con il nuovo CCL, si potranno rapidamente riaprire le trattative. Per non alleggerire la pressione rivendicativa, la durata del contratto viene limitata ad un anno. Le premesse per un futuro migliore nella ristorazione sui treni sono date.

Ma per sopravvivere nella concorrenza con la ristorazione nelle stazioni e per offrire al personale condizioni di impiego adeguate occorreranno ulteriori sforzi. Se la gastronomia ferroviaria deve essere parte integrante di un'offerta attrattiva, le FFS non potranno evitare di assumersi certi costi per la logistica. Nell'interesse del personale, ma pure della clientela, il SEV continuerà a farsene portavoce presso l'azienda.

L'assedio allo stato sociale

Impedire la demolizione

Il SEV attribuisce la massima importanza alla sicurezza sociale. Il congresso del 2001 si è detto favorevole ad una parziale riforma, ma si è opposto chiaramente alla riduzione dell'attuale livello delle prestazioni. Abbiamo poi ribadito questa posizione sia direttamente, sia tramite l'USS, in occasione della revisione dell'AVS/AI, della LPP, dell'AD e della LAMal.

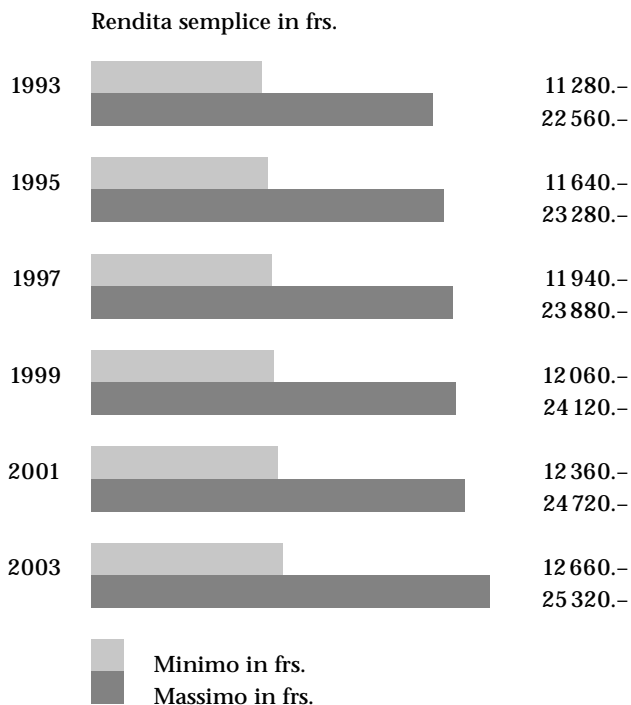
11ª revisione dell'AVS

Il dibattito parlamentare sull'11ª revisione dell'AVS non era ancora concluso al termine del periodo oggetto del presente rapporto. Si profila però una soluzione insoddisfacente: innalzamento del limite d'età per le donne a 65 anni, pensionamento flessibile solo con redditi elevati e massicci tagli sulle rendite per vedove.

Il livello di vita per pensionati con redditi



Evoluzione delle rendite AVS e AI



La rendita semplice (100%) funge da base per il calcolo della rendita per vedovi (80%), della rendita per orfani (40%) e per la limitazione della somma delle rendite di due coniugi (150% di una rendita semplice massima).

medi e bassi è nettamente peggiorato nell'ultimo decennio. Accanto alla perdita di potere d'acquisto delle rendite AVS, si è registrato l'aumento delle imposte dirette ed indirette, senza parlare poi dell'esplosione dei premi delle casse malati. Il SEV si è perciò fatto promotore dell'introduzione della 13ª mensilità AVS al congresso USS, che ha approvato la nostra proposta.

Nonostante i tempi difficili, le finanze dell'AVS si difendono bene (538 milioni di eccedenze nel 2001). Le rendite sono state aumentate del 2,5% il 1.1.2001 e del 2,4% il 1.1.2003. Per tener conto dei maggiori costi dovuti all'accresciuta speranza di vita, l'11ª revisione prevede l'aumento dell'IVA.

Revisione parziale della LAMal

A fine 2002 il Consiglio nazionale ha bocciato la seconda revisione della legge sull'assicurazione di malattia. Oggetto della discordia erano la ripartizione sociale del carico dei premi e la questione di una maggior responsabilizzazione del corpo medico al contenimento dei costi. Si prevede di dibattere in merito a tale questione prima della votazione popolare sull'iniziativa socialista «La salute a costi ragionevoli» che avverrà in maggio. Essa persegue l'obiettivo di un finanziamento più sociale delle cure sanitarie.

Congedo di maternità

Il congedo pagato di 14 settimane per tutte le donne attive professionalmente si avvicina. Quale prima camera, il Nazionale si è chiaramente pronunciato a favore del pagamento di un'indennità pari all'80% del salario, durante le 14 settimane seguenti il parto. Il costo stimato in 480 milioni verrebbe finanziato con i contributi dell'indennità per perdita di guadagno.

Questo progetto, sostenuto pure dal Consiglio federale, dovrebbe colmare l'ultima lacuna esistente nel nostro sistema sociale (mandato costituzionale dal 1945). Nel giugno del 1999, il popolo ha respinto in votazione una proposta più generosa. Secondo noi, si tratta di un primo passo, poiché il traguardo dev'essere la compensazione della perdita salariale al 100%, durante 16 settimane.

Tempi duri per la cassa pensione

La nuova cassa pensione delle FFS ha chiuso il primo anno d'esercizio (1999) con un risultato molto positivo. Gli anni successivi sono posti invece sotto una cattiva stella, a causa della precaria situazione dei mercati dei capitali. Ed è una magra consolazione il fatto che il vento gelido soffi in casa di tutte le casse pensioni, in Svizzera come all'estero.

Il problema della CP/FFS si chiama «riserve di fluttuazione» che non le sono state concesse, quando si è deciso di trasformarla in istituto autonomo. I rovesci del mercato finanziario hanno causato la diminuzione del grado di copertura a meno dell'85%, con un deficit tecnico di più di 2 miliardi, su un capitale di copertura di 14 miliardi.

La legge prescrive che una cassa pensione dev'essere in ogni momento in grado di fra fronte ai propri impegni. Per questo per la CP/FFS sono indispensabili misure di risanamento. Il consiglio di fondazione paritetico sta da tempo studiando la situazione con l'ausilio di esperti. I provvedimenti da prendere devono reggere anche dal profilo dell'uguaglianza di trattamento, quindi incidere nel campo dei contributi e anche in quello delle prestazioni, trattando allo stesso modo gli assicurati.

Ma va pure avviata la discussione con la Confederazione, quale proprietaria delle FFS. La particolare struttura della cassa, dove due terzi del capitale di copertura sono vincolati per i pensionati, rende la sua situazione particolarmente delicata. Le perdite accumulate non potrebbero perciò essere colmate solo dagli assicurati attivi.

La strategia degli investimenti della CP/FFS è stata adeguata alla ridotta capacità di fronteggiare i rischi e la quota di azioni ridotta a vantaggio di quella delle obbligazioni. Il consiglio di fondazione

si è convinto che non si può risanare la cassa investendo solo in obbligazioni e che questo porterebbe solo ad un ulteriore abbassamento del grado di copertura.

Positiva è la decisione delle FFS di assumersi in futuro i costi supplementari dovuti ai pensionamenti per invalidità professionale, ciò che alleggerisce le uscite della casa pensione di 15 a 20 milioni all'anno.

C'è da sperare che gli investimenti sul mercato dei capitali (terza e più importante fonte d'entrate) fruttino rendimenti normali.

Compensazione del rincaro ai pensionati FFS

Circa 30000 ex dipendenti delle FFS, passati al beneficio delle pensione prima del 2 gennaio 2001 (i cosiddetti vecchi pensionati) nell'agosto successivo hanno ricevuto la compensazione retroattiva del rincaro per gli anni 1999 - 2001.

È stato il risultato della battaglia condotta dal SEV. A seconda della data del pensionamento, l'importo relativo poteva corrispondere fino al 42% dell'ammontare della rendita. La Confederazione si è assunta il costo dell'operazione, ossia più di 310 milioni. I vecchi pensionati hanno ricevuto all'inizio del 2002, secondo quanto deciso dalla Confederazione, anche un'indennità di rincaro dell'1%.

Per evitare che vi sia disuguaglianza di trattamento, le FFS hanno concesso la stessa compensazione anche ai nuovi pensionati, ma unicamente per il 2002, ossia senza pregiudiziali per il futuro. Dal 2003 fra vecchi e nuovi pensionati vi sarà così diversità di trattamento.

ASCOOP

Accanto ai problemi con cui è stato confrontato tutto il settore, l'ASCOOP ha dovuto affrontare nel 2002 le conseguenze dei suoi investimenti speciali, il cui valore contabile è stato letteralmente spazzato via. L'ASCOOP è così stata oggetto di articoli di stampa molto critici. L'autorità canadese di sorveglianza ha persino aperto in un caso una procedura per possibile manipolazione dei corsi.

La nuova direzione di ASCOOP, insediata a fine 2002, deve perciò affrontare i problemi contabili, ma pure cercare di riguadagnare la fiducia. Le prime misure di risanamento (annullamento della riduzione dei premi effettuata qualche tempo fa) sono state decise nel corso di un'assemblea straordinaria. Ora si lavora intensamente per ovviare alle conseguenze degli errori del recente passato.

Collaborazione sindacale

L'importanza dell'USS

L'Unione sindacale svizzera ha assunto per il SEV una funzione più importante da quando è stata attuata la ristrutturazione dell'Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche, che affida all'USS un maggior impegno nella difesa e nella promozione dei servizi pubblici.

Il SEV si aspetta che l'USS continui ad occuparsi dei problemi inerenti il servizio pubblico, secondo il mandato finora affidatole dall'Unione federativa. Il SEV è disposto a contribuire ai costi di questa prestazione.

Iniziative respinte

Gli Svizzeri hanno la durata del lavoro più lunga e tuttavia la maggioranza dei votanti ha bocciato l'iniziativa dell'USS per la settimana lavorativa di 36 ore. Ciò non toglie che i sindacati continueranno a battersi, affinché il lavoro sia ripartito meglio su tutti coloro che possono e vogliono lavorare.

Anche in caso di una disoccupazione al 2%, per i sindacati non si può parlare di piena occupazione. Pure l'iniziativa popolare per una equa imposizione dei guadagni in capitale, lanciata anch'essa dall'USS, è stata respinta.

litari. Si tratta dei membri della VPOD, di garanzia (dogane) e dell'APC, che sono i soci fondatori.

Il SEV ha adottato lo statuto di associato, per difendere gli interessi dei dipendenti delle FFS con un rapporto di impiego di diritto pubblico.

Collaborazione con VPOD e SinCom

Visto quanto si sta muovendo nel mondo sindacale (costituzione del sindacato interprofessionale UNIA da parte di SEI, FLMO e probabilmente anche della FCTA), da alcuni anni i sindacati del personale pubblico VPOD, della Comunicazione (SinCom) e SEV stanno cercando di rafforzare la loro collaborazione. Mentre in campo contrattuale (CCL bus) la collaborazione funziona bene, i colloqui fra i dirigenti segnano il passo.



Dall'UF all'USS

A fine 2002, la Comunità di trattativa del personale federale (CTPF) ha sostituito l'Unione federativa, che ha cessato di essere operativa dopo quasi 100 anni dalla sua costituzione. La nuova legge sul personale federale e la trasformazione delle regie federali in aziende autonome hanno costretto i sindacati ad adeguare le loro strutture.

Così, la CTPF difende prevalentemente gli interessi del personale dell'amministrazione centrale della Confederazione, delle scuole politecniche, dell'amministrazione doganale e degli impianti mi-

Collaborazione transfrontaliera

Negli anni in esame, il SEV ha ulteriormente sviluppato la collaborazione, tramite i tradizionali incontri a quattro, con i sindacati dei ferrovieri di Germania (TRANSNET), Austria (GdEOe) e Lussemburgo (FNCTTFEL), con le organizzazioni mantello europea (ETF) e internazionale (ITF), come pure con altri sindacati a noi vicini, come la francese CFDT, con la quale viene organizzato un seminario per giovani sindacalisti.

Il dialogo così istaurato si sviluppa in modo costruttivo e fruttuoso. In considerazione della prossima liberalizzazione del traffico merci sulle reti europee e il conseguente impiego transfrontaliero del personale (la cosiddetta interoperabilità), si stanno avviando le trattative fra ETF e Comunità delle ferrovie europee sui seguenti punti: idoneità e qualificazione, sicurezza sul lavoro e protezione della salute, licenza europea per i macchinisti, come pure condizioni di lavoro nel traffico transfrontaliero.

Il secondo pacchetto di provvedimenti in campo ferroviario (modifica della direttiva UE 91/440) non è ancora stato messo in vigore completamente, ma già se ne sta preparando un terzo, con il quale si intende introdurre un'estesa liberalizzazione del traffico viaggiatori e merci (cabotaggio), norme legali sulla sicurezza e sulle pro-

Al congresso dell'ITF e alla conferenza femminile, tenutisi a Vancouver nell'estate del 2002, il SEV era rappresentato da tre suoi esponenti. I lavori si sono concentrati soprattutto sulla reazione sindacale alla crescente globalizzazione nei traffici.



cedure in caso di incidenti e loro cause, estensione dell'interoperabilità, come pure misure per aumentare la qualità e l'affidabilità del traffico ferroviario.

Il secondo «pacchetto ferroviario» comprende la liberalizzazione del traffico merci internazionale sulle reti europee, la separazione contabile fra conto dei risultati e bilancio per i settori infrastruttura, traffico viaggiatori e merci, esternalizzazione di compiti importanti (dopo definizione delle relative condizioni) e messa a punto di un sistema di sorveglianza del mercato. In entrambi i casi, l'ETF segue da vicino l'evoluzione.

Impegno per i trasporti pubblici e il traffico merci su rotaia

Nessun altro settore della politica svizzera ha potuto distinguersi negli ultimi vent'anni per coerenza e costante sostegno da parte della popolazione come quello dei trasporti. Il SEV si impegna tradizionalmente, accanto ai problemi sindacali, per i seguenti obiettivi: trasferimento del traffico merci dalla strada alla ferrovia e promozione dei trasporti pubblici in periferia e negli agglomerati.

No al ritorno all'età della pietra

Negli anni novanta, i cittadini si sono più volte espressi a favore del trasferimento del traffico pesante dalla strada alla ferrovia e per l'ammodernamento delle ferrovie (NTFA, iniziativa delle Alpi, TTPP e finanziamento dei trasporti pubblici). Queste votazioni rappresentano un miglioramento delle condizioni di concorrenza per la ferrovia, che continuano ad essere però in posizione di svantaggio nei confronti della strada.



La lobby dei trasporti stradali ha combattuto questi progetti senza successo. Incidenti nelle gallerie, soprattutto la sciagura nel tunnel del Gottardo che ne ha causato la chiusura e le ricorrenti colonne che si formano ai portali, hanno dato nuova spinta in favore della costruzione di un secondo tunnel autostradale. Nell'autunno 2002, i fanatici della strada hanno dato battaglia in Consiglio nazionale in occasione del dibattito sull'iniziativa «Avanti» del TCS (che prevede la seconda galleria al Gottardo e l'ampliamento dell'autostrada a sei corsie fra Berna e Zurigo e fra Ginevra e Losanna). Essi hanno ripreso anche nel controprogetto del Consiglio federale la creazione di un fondo per il finanziamento della costruzione di strade, rendendolo così ancora più favorevole alla strada dell'iniziativa stessa.

Un secondo tunnel stradale al Gottardo significherebbe un'inversione di tendenza della nostra politica dei trasporti, che è stata presa ad esempio in tutta Europa. Anziché favorire la ferrovia che è molto più ecologica, la costruzione di strade verrebbe nuovamente incentivata. Il trasferimento del traffico merci transalpino alla ferrovia sarebbe messo in pericolo, gli investimenti per le trasversali ferroviarie alpine diminuirebbero, se non addirittura diventerebbero superflui.

La politica dei trasporti cui il SEV ha dato il suo contributo sin dall'inizio rischierebbe di venir bloccata. La lotta contro «Avanti» ha visto il SEV già da tempo fare la sua parte.

Questo è quanto si è fatto finora:

- > Adesione al comitato contrario all'iniziativa «Avanti» (composto da 24 tra sindacati, organizzazioni ecologiste e del traffico)
- > Approvazione al congresso 2001 del documento a favore del traffico merci e contemporaneamente lotta all'iniziativa «Avanti», quindi particolarmente contro la costruzione di un secondo tunnel al Gottardo
- > Riattivazione del gruppo d'azione SEV «transfer transit»
- > Stanziamento di un importante credito per finanziare la battaglia contro il secondo tunnel autostradale
- > Collaborazione con altre organizzazioni nel comitato «Avanti NO» alla raccolta di 137000 firme per la petizione chiedente il trasferimento del traffico merci alla strada
- > Costante informazione attraverso i media contro l'iniziativa «Avanti».

Su questa iniziativa si voterà probabilmente nel 2004. La battaglia si fa dura.

Dumping nel trasporto stradale

I ferrovieri lo sanno da sempre: la ferrovia non deve lottare con la concorrenza ferroviaria, bensì con quella del traffico pesante stradale e di quello individuale. I vantaggi concorrenziali di cui gode il traffico stradale sono enormi: durata del lavoro degli autisti fino a 15 ore alla settimana in più di quelle delle ferrovieri. Prescrizioni di sicurezza il cui rispetto non viene controllato e questo vale anche per le altre norme della circolazione stradale (velocità massima, limiti di peso, tempi di riposo) che gli effettivi insufficienti della polizia rendono praticamente inefficaci. Questa è vera e propria concorrenza sleale, che va a danno della ferrovia. Inoltre, il divieto di circolazione notturno e festivo per i camion è sempre più messo in questione, anche se finora senza successo.

Certo, gli amici della ferrovia non sono rimasti con le mani in mano:

- > L'introduzione della TTPP (in occasione di una memorabile battaglia per la votazione nel 1998) è un passo importante.
- > Lo sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria per 30 miliardi di franchi (NTFA, ferrovia 2000) è in fase di realizzazione, anche se con ritardo.

Ma con l'iniziativa «Avanti» questi successi politici verrebbero di molto ridimensionati.

Sul piano sindacale, il SEV si è sempre espresso a favore di condizioni di lavoro più giuste nel settore del trasporto stradale. Concretamente, il SEV si impegna per questi lavoratori tramite il progetto «VPST» (Associazione progetto trasporto stradale) in collaborazione con i sindacati SEI, FCTA e della Comunicazione.

Riforma della ferrovia II

Gli obiettivi della riforma delle ferrovie dell'UE sono da tempo chiari: la ferrovia deve diventare più conveniente, se vuole avere qualche opportunità concorrenziale nei confronti della strada, così che le casse statali debbano scucire meno soldi per sostenerla.

Il trasporto ferroviario è più caro, perché più ecologico e più sicuro. Per permettere a ferrovia e strada di combattere ad armi pari, sarebbe ragionevole che il trasporto stradale sopportasse interamente i costi che causa (infortuni, costi ecologici e sociali) ciò che lo renderebbe più costoso. Invece la lobby stradale nei paesi europei si impegna affinché i livelli di raffronto vengano abbassati. È come intende l'UE diminuire i costi della ferrovia? Aprendo le ferrovie alla concorrenza fra di loro. In concreto significa la separazione stretta fra esercizio e infrastruttura.

Questo è il retroterra sul quale si sta costruendo la seconda riforma delle ferrovie, i cui contenuti continuano però a farsi attendere. Da subito però il Vorort (ora si chiama *economiesuisse*), il PLR ed altri ideologi si schierano su queste posizioni. Per fortuna, accanto al SEV anche la direzione delle FFS – in particolare Benedikt Weibel – si schierano senza ambiguità contro la frantumazione dell'azienda.

Anche la stessa *economiesuisse* ha ora fatto un mezzo passo indietro. I privatizzatori ad oltranza devono fare i conti con il chiaro no espresso dal popolo il 22 settembre 2002 alla liberalizzazione del mercato elettrico. Ciò non toglie che nelle prossime discussioni sulla seconda riforma delle ferrovie ci si azzufferà per decidere chi dovrà gestire la concessione dei tracciati.

Il SEV è cosciente che le ferrovie avranno un futuro sicuro soltanto se si manterranno al passo con la tecnica. Questo significa anche razionalizzazioni con conseguenze pesanti per il personale. Abbiamo però potuto dimostrare di essere sufficientemente forti, per ottenere che questi provvedimenti avvengano in modo socialmente sopportabile.

La seconda riforma delle ferrovie viene propagandata in Svizzera da anni quale opportunità delle imprese concessionarie di trasporto che, stando a dichiarazioni ufficiali a livello federale, solo così beneficerebbero di un risanamento finanziario. Il SEV farà in modo che ci si ricordi di queste promesse al momento di discutere la nuova riforma.

I sindacati si sono da tempo resi conto che la concorrenza fra le ferrovie finisce per ripercuotersi sulle spalle del personale, poiché le ferrovie registrano ancora circa il 50% delle loro uscite alla voce

costi del personale. Una percentuale che nelle imprese di autobus è ancora sensibilmente più elevata. Non deve quindi meravigliare se finora la concorrenza fra imprese di trasporto pubblico si sia verificata soprattutto in questo settore.

Perciò per noi è chiaro che il Consiglio federale deve mantenere le promesse fatte per la seconda riforma delle ferrovie, nel senso che la concorrenza non deve tradursi in dumping sociale. Per questo si potrebbe ad esempio fissare nella legge che i mandati per il traffico viaggiatori regionale possano essere attribuiti soltanto a quelle imprese che dimostrano di praticare condizioni di lavoro regolamentate ed adeguate.

Regole chiare per la messa a concorso

Noi chiediamo che la messa a concorso di quest'azione dei trasporti pubblici avvenga in modo corretto, ossia impedendo il dumping sociale e la messa in pericolo della sicurezza. Il cannibalismo fra le imprese di trasporti pubblici viene categoricamente respinto dal SEV.

Perciò sosteniamo l'intenzione dell'Ufficio federale dei trasporti di mettere a punto principi chiari soprattutto per la messa a concorso di prestazioni nel settore degli autobus. E in particolare le condizioni di impiego debbono rappresentare il criterio centrale per l'attribuzione di mandati. Solo le imprese che rispettano le condizioni di impiego usuali nel settore possono essere prese in considerazione.

Ma questo principio dev'essere integrato anche con altri aspetti concreti: il SEV si batte perciò, insieme con la VPOD e il sindacato della Comunicazione, per la messa a punto di una regolamentazione contrattuale che copre l'intero settore degli autobus.

Finora si è riusciti a concludere un contratto collettivo di lavoro di valenza generale per le linee d'autobus nel canton Berna, uno nel canton Soletta (VPOD) e la stessa soluzione si va profilando per il canton Vaud. Purtroppo, presso le imprese di trasporto della comunità zurighese ancora nulla si muove in questo senso, nonostante che l'Unione dei trasporti pubblici ci abbia dato una mano con una raccomandazione generale per la conclusione di un contratto collettivo di lavoro bus per tutta la Svizzera.

Difficile situazione finanziaria

Le imprese di trasporti pubblici, diversamente da quello che avviene per il traffico stradale, debbono assumersi gli oneri derivanti dagli investimenti infrastrutturali. Esse non sono in grado di finanziare autonomamente il loro esercizio e debbono svolgere importanti compiti pubblici non redditizi, come collegamenti con zone periferiche o il trasferimento del traffico merci. La popolazione paga per queste prestazioni, da una parte direttamente attraverso le imposte e, dall'altra, con l'acquisto dei biglietti.

Di regola, le imprese ricevono un mandato dall'ente pubblico per una determinata prestazione di trasporto, che copre un periodo di tempo definito e prendono una compensazione finanziaria concordata. In questi tempi di finanze pubbliche magre, il traffico pubblico è ancora di più sotto pressione, con conseguenze evidenti per il personale, poiché i costi da esso provocati rappresentano normalmente almeno la metà dei costi complessivi.

Ciò è avvenuto ad esempio per le FFS, che a causa del freno alle spese ricevono più di 100 milioni in meno di quanto si prevedeva nella prima stesura del contratto di prestazioni. Anche la nuova perequazione finanziaria, attualmente all'esame del Parlamento potrebbe avere preoccupanti conseguenze sul traffico regionale di agglomerato. Si tratta di determinare in modo nuovo quali compiti competono ancora alla Confederazione e quali invece vengono trasferiti ai cantoni. Si prevede di ridurre ulteriormente la partecipazione della Confederazione al traffico regionale (passata dal 75% di prima della tavola rotonda a un valore medio del 68%). In questo caso, le conseguenze per alcuni cantoni potrebbero essere molto pesanti.

Il SEV si impegna con i suoi partner a tutti i livelli politici affinché siano salvaguardati trasporti pubblici efficienti e messi a disposizione i necessari fondi.

Alleati

Nel suo impegno per una politica dei trasporti ragionevoli, il SEV collabora da anni con tutta una serie di organizzazioni amiche in campo sindacale, politico, ecologico e ferroviario. Così ad esempio partecipiamo regolarmente a riunioni sulla politica dei trasporti organizzate dall'Aarbergerunde (discussioni sulla politica svizzera dei trasporti), EU-Move (propugnatori dell'introduzione della TTPP in tutta Europa) e commissione dei trasporti del PS.

Premio all'innovazione

Il SEV e l'Associazione traffico e ambiente nel novembre 2001 hanno attribuito per la seconda volta dal 1999 - e con il sostegno ora anche dell'UTP - il premio all'innovazione nei trasporti regionali e d'agglomerato. La giuria ha consegnato questo premio alla Comunità dei trasporti zurigese per la sua campagna di propaganda, incentrata sul sistema a rete della mobilità con treno, tram, bus e battello.

Per la prima volta è stato attribuito anche il premio del pubblico, ossia dei lettori della rivista per consumatori «Saldo» e di quelli dei giornali e siti internet del SEV e dell'ATA. Esso è stato assegnato al concetto di mobilità Taktolino del gruppo Unaxis, che ha permesso di far aumentare la frequenza di chi si reca al lavoro con i mezzi pubblici.

Tre sono inoltre state le distinzioni assegnate dalla giuria: alle aziende di trasporto di Basilea per aver permesso almeno in ogni corsa di tram e d'autobus un accesso adatto agli handicappati. Al traffico regionale Berna-Soletta per la sua integrazione ottimale fra ferrovia e autobus, mentre le aziende di trasporto di Losanna l'hanno ricevuta per il loro innovativo sistema d'abbonamenti SyVe2.

La prossima retribuzione del premio all'innovazione è prevista per quest'anno.







Riorganizzazione del segretariato

Si è preteso molto al congresso 2001: la rinuncia alla nomina dei vicepresidenti SEV, delegandola al comitato federativo e, nel contempo, che venisse sostituita la figura prevista negli statuti di «vicepresidente a tempo pieno» con quella di tre vicepresidenti, scelti fra i segretari sindacali, con un incarico a tempo parziale. La maggioranza dei delegati ha approvato queste modifiche definendo però, nel corso di un dibattito molto acceso, alcuni punti fondamentali: la modifica non deve causare la burocratizzazione dei vertici del SEV, ma garantire la vicinanza ai membri e non provocare un aumento dei costi.

Nella sua seduta del novembre 2001, il comitato federativo ha poi eletto i segretari sindacali François Gatabin e Giorgio Tuti alla carica di vicepresidente, i quali hanno assunto il loro incarico con piena soddisfazione dei membri, dimostrando così la pertinenza delle decisioni del congresso. Il comitato federativo desidera venga occupata anche la terza carica di vicepresidente prima del congresso 2003, possibilmente da una donna.

La professionalizzazione della direzione del SEV è inevitabile, come dimostra anche la ristrutturazione avvenuta al Sindacato della comunicazione, che ad inizio anno ha introdotto una commissione direttiva formata da 5 membri sindacalisti a tempo pieno.

La divisione sindacale è stata riorganizzata secondo le decisioni del congresso: il vicepresidente Gatabin si occupa delle questioni riguardanti le FFS, il vicepresidente Tuti è responsabili dei settori

generali (CCL e politica contrattuale, retribuzioni e durata del lavoro, questioni sociali e nuovi settori), mentre il settore delle imprese di trasporto concessionarie (ITC) è gestito ad interim da Roberto Zannetti, consigliere nazionale, assistito dalla segretaria Barbara Spalinger. Il presidente, oltre alla conduzione generale del sindacato e ai suoi incarichi politici, cura il settore dei media e del reclutamento dei membri.

Fermato Domino

Questo progetto di riforma, che avrebbe dovuto portare allo scioglimento delle nostre tradizionali sottofederazioni, non ha incontrato l'approvazione nella maggioranza delle stesse. È quindi stato abbandonato dopo due anni. Ciò non significa però che si debbano escludere altre riorganizzazioni, sia pure in forma minore.

Quattro nuove sedi esterne


Da sempre, il segretariato del SEV è composto dalla centrale di Berna e dalla filiale di Bellinzona. Negli anni oggetto di questo rapporto, i nostri membri si sono espressi per un'ulteriore regionalizzazione: a San Gallo è quindi stato aperto un nuovo posto esterno, occupato una mezza giornata alla settimana. A Losanna (presso la sede della SEV Assicurazioni) e a Chiasso vengono effettuate perma-

Progressi nel reclutamento

Per la prima volta da dieci anni a questa parte, periodo caratterizzato da riduzioni del personale e da misure di razionalizzazione alle FFS e alle ITC, nel 2001 e 2002 il trasporto pubblico ha fatto registrare un incremento dei propri dipendenti.

Il SEV ha reagito immediatamente convocando i responsabili sezionali per discutere sulle possibilità di ottimizzare il reclutamento dei membri. In questa sede è stato espresso il desiderio di un maggior sostegno, di una migliore informazione e di un miglior controllo. Il segretariato ha pertanto elaborato un manuale e rinnovato la propria concezione del marketing per i membri, che è stata approvata dalla commissione direttiva. Il centro di questa concezione è la necessità di riavvicinarsi ai fiduciari nelle sottofederazioni, che sono in prima linea responsabili del reclutamento. Rimane però valido il principio organizzativo del SEV, ossia che ognuno dei suoi membri provvede a reclutare le sue colleghe e i suoi colleghi, perché è incontestato che un elevato grado d'organizzazione è il miglior mezzo per difendere i propri interessi.

Gli sforzi hanno prodotto i primi risultati concreti. Per la prima volta da lungo tempo, nell'ottobre 2002 abbiamo infatti avuto un aumento degli affiliati, con il numero dei nuovi membri che ha superato quello di coloro che hanno lasciato il SEV. Questo è un primo segnale di un'evoluzione positiva.



nenze settimanali che trovano un buon riscontro. L'antenna di Basilea (pure situata nella sede della SEV Assicurazioni) incontra invece difficoltà, dovute alla sua situazione geografica poco favorevole.

Il prossimo passo dovrebbe essere costituito dall'antenna di Coira, che dovrebbe vedere la luce nel 2005. Costruire una rete esterna è però molto caro. Una stretta collaborazione con gli altri sindacati potrebbe quindi costituire una via migliore.

Formazione sindacale: collaborazione con Movendo

La formazione è una delle rivendicazioni principali del SEV. I continui e sempre più rapidi cambiamenti nell'economia e nella società ne incrementano infatti il valore intrinseco. Chi non evolve, vede sovente ridursi le proprie possibilità sul mercato del lavoro.

Nel 2001, abbiamo pertanto deciso di fondare, unitamente agli altri sindacale dell'USS, l'istituto di formazione Movendo, il quale offre un'ampia gamma di corsi sui temi della politica, dell'economia e del lavoro, della socialità, della comunicazione e della gestione. Il SEV è rappresentato nel comitato di Movendo.

Il nuovo istituto di formazione ha ormai preso forma e i membri del SEV hanno accettato senza problemi il passaggio dalla Centrale di educazione operaia CEO a Movendo.

A complemento dell'offerta di Movendo, il SEV offre un programma specifico di formazione, che va ad integrare in modo ottimale l'offerta rivolta ai propri membri.

Donne attive nel SEV

Le donne del SEV hanno conosciuto due anni di intensa attività. I convegni a Berna sul tema: «le donne si fanno sentire» e «la modestia è una virtù... ma non nel colloquio con la collaboratrice» sono stati ben frequentati e hanno suscitato un'eco positiva.

La direttiva «politica delle donne nel SEV» è stata approvata dal comitato federativo del gennaio 2002 e contiene i principi e le indicazioni sulla politica per la parità nel SEV.

La strategia d'avanguardia della commissione femminile ha dato i suoi frutti: il secondo convegno per i contatti femminili a livello svizzero, svoltosi nel giugno 2002, ha avuto un ottimo successo, dimostrando la necessità e la volontà di costituire una rete di collegamenti forti e affidabili su tutto il territorio nazionale. Un traguardo che è stato espresso anche nelle riunioni regionali svoltesi a Losanna, Berna, Basilea/Olten e Zurigo. Altre riunioni verranno organizzate nel 2003.

È inoltre stato varato a Berna e Losanna il progetto di visite sul posto, che mira a raccogliere le aspettative e gli auspici delle colleghe sul posto di lavoro, nonché a curare lo scambio delle opinioni. Sono previste ulteriori visite in una trentina di località.

È pure stata elaborata una nuova pubblicazione sulle «donne nel SEV», utilizzabile per l'assistenza ai membri e per il reclutamento, in particolare di donne.

Altri progetti sono stati realizzati nel quadro della collaborazione internazionale (si è svolto un seminario e un convegno tra le donne di quattro nazioni) che ha permesso un paragone sull'applicazione della parità di opportunità, suddiviso in due parti: aziendale e sindacale, nonché l'elaborazione di prospetti sul tema del «Gender Mainstreaming» e noi donne in Europa. In questo ambito si sta pure elaborando un calendario che inizia l'8 marzo (giornata internazionale della donna) e una valutazione del posto di lavoro a livello internazionale per le accompagnatrici dei treni.

Le partecipanti alla conferenza delle donne della Federazione europea delle lavoratrici dei trasporti ETF, svoltasi a Zagabria nel 2001, si sono occupate in particolare delle conseguenze delle privatizzazioni nel settore dei trasporti e nei servizi pubblici. I sindacati devono opporsi energicamente e con attività congiunte ai cambiamenti delle condizioni generali e al dumping sociale, formulando in modo preciso gli interessi comuni e battendosi per concretizzarli.

La conferenza delle donne dell'ITF, svoltasi a Vancouver nel 2002, ha invece trattato il tema «donne e sindacati» nell'economia dei trasporti globalizzata. Gli effetti di questa e l'incremento di una brutale concorrenza, sono in prevalenza negativi, in particolare per le donne. La riduzione di diversi milioni di posti di lavoro e la conseguente crescita della disoccupazione, gli smantellamenti sociali e i peggioramenti delle condizioni d'impiego hanno toccato tutti i lavoratori. È perciò stato approvato un programma completo di azioni da svolgere entro il 2006, che prevede un'approfondita collaborazione internazionale delle organizzazioni sindacali, nonché l'intensificazione dei lavori per lo svolgimento di campagne.

Lo slancio giovanile del SEV

La commissione giovanile, ossia la forza motrice della gioventù SEV, ha vissuto negli ultimi anni numerosi cambiamenti, in particolare nella sua composizione. La dozzina di giovani che ne

fanno parte permette adesso di assicurare una miglior rappresentanza di tutti i settori professionali e di tutte le regioni. È inoltre cambiata anche l'assistenza da parte del segretariato SEV.

Questi cambiamenti non hanno però frenato l'attività della commissione nell'interesse dei giovani, i cui punti forti sono la rappresentanza in seno agli organi del SEV, come il congresso e il comitato federativo, oppure nella commissione giovani dell'USS; le trattative (per esempio con l'organizzazione di formazione professionale login), il reclutamento di nuovi giovani SEV (ad esempio alla giornata sportiva delle apprendisti), l'organizzazione di manifestazioni ricreative o formative (come la conferenza dei dirigenti dei forum), nonché la cura dell'informazione dei giovani SEV tramite la pubblicazione semestrale «MEGAphon», la stampa sindacale o le pagine nel sito SEV.

Istituzionalizzata la commissione stranieri

Il SEV organizza anche numerosi stranieri attivi in diversi settori e dal 2001 ha iniziato a migliorare la loro assistenza, nell'ottica di una maggiore integrazione nei compiti sindacali.

Si è quindi proceduto alla costituzione di una commissione stranieri, la cui necessità è stata dimostrata dalle prime riunioni, dove membri provenienti dalle diverse categorie professionali e da diverse nazioni come l'Italia, Macedonia o Germania si sono scambiati le loro esperienze. La seduta autunnale del comitato federativo del 2002 ha persino deciso di dare alla commissione stranieri ancor più peso e ha proposto al congresso 2003 di concederle due rappresentanti nel comitato federativo anziché uno solo. Il lavoro da svolgere in seno a questa commissione rimane ancora importante.

Riorganizzazione di tre sottofederazioni

Le dieci sottofederazioni del SEV sono state messe sotto pressione in questi due anni, a causa di importanti processi di riorganizzazione e di ristrutturazione avvenuti alle FFS e presso numerose imprese di trasporto concessionarie, che hanno richiesto l'intervento del segretariato SEV.

L'organizzazione delle sottofederazioni ha però dovuto essere rivista a seguito della costituzione delle commissioni del personale FFS (CoPe), che ne hanno ripreso in parti i compiti. La ripartizione

degli incarichi è riuscita, in quanto si può affermare che attualmente la collaborazione tra le sottofederazioni, le sezioni e le CoPe funzioni generalmente bene.

A ciò si aggiunge il fatto che le FFS, principale partner sociale del SEV, hanno rivisto in profondità la loro organizzazione con ripercussioni sulle strutture del SEV (attribuzione dei membri, ecc.), le quali si rifacevano in linea di massima a quelle delle «vecchie» FFS. Fino ad oggi, le strutture del SEV sono rimaste in generale le stesse e il progetto di riforma Domino è stato bocciato.

Tre sottofederazioni hanno ciononostante portato a termine la propria ristrutturazione: la sottofederazione del personale del materiale rotabile (RM), quella del personale lavori (BAU) e quella del personale d'esercizio e vendita (SBV).

Cambiamenti nella stampa sindacale

Molti sognano ancora un giornale sindacale comune per ogni regione linguistica. In merito vi sono diversi progetti e il SEV sta verificando le possibilità di collaborazione con gli altri sindacati.

I maggiori progressi sono stati conseguiti verso l'integrazione di «travail&transport» ne «L'Événement syndical» che, con un numero di prova, ha dimostrato ai membri come potrebbe essere l'edizione francofona.

L'integrazione di «arbeit&verkehr» nel giornale sindacale «work» della FLMO e del SEI dovrà però essere rimandata a tempi migliori, in quanto i timori di una perdita della nostra identità si sono rivelati per il momento insuperabili.

In Ticino, la collaborazione con «area» è ostacolata fra l'altro da motivi di ordine politico. La commissione direttiva ha comunque accettato che «lavoro&trasporti» appaia dal 2003 con un ritmo quindicinale, anziché settimanale come finora. I singoli numeri comprenderanno in genere dodici pagine a due colori.

Appare però evidente che in futuro saremo obbligati a verificare sempre nuove forme di collaborazione.

Rinnovo del sito SEV

Il sito SEV «www.sev-online.ch» è stato rivisto nell'estate 2001 e la sua ormai triennale presentazione è stata ammodernata, con un maggior spazio per le novità sulla pagina d'avvio. Sono inoltre state introdotte rubriche come «domande e suggerimenti» oppure le «eCards». Il sito del SEV si è nel frattempo trasformato in una fonte di informazioni molto ben frequentata dai nostri membri e da altri interessati esterni (per esempio i giornalisti). Nei momenti particolarmente caldi, per esempio durante le trattative salariali, il numero dei visitatori aumenta sensibilmente.

Offerta di vacanze variata e conveniente

La lunga era di gerenza della coppia Max e Hanni Dolder al Parkhotel Brencino a Brissago, di proprietà del SEV, è terminata a fine 2001. Li ha sostituiti Martin Faes il quale, in un'epoca turisticamente molto difficile, ha affrontato l'incarico con molto entusiasmo e competenza dimostrando all'affezionata clientela come anche il nuovo Brencino possa essere senz'altro all'altezza. La combinazione tra la ventata di nuove idee e la tradizionale ospitalità lasciano ben sperare per il futuro. Il Brencino è e rimane la destinazione principale nell'offerta di vacanze del SEV. L'imprendibile vista sul lago Maggiore favorisce lo spirito vacanziero e il ritempramento delle stanche membra, offrendo ai propri ospiti la scelta tra vacanze attive e il dolce far niente sulle accoglienti terrazze. L'innovativa cucina solletica i palati, l'offerta sportiva comprende la piscina, il campo da tennis e escursioni guidate. Il tutto ad un prezzo particolarmente conveniente, sul quale i membri SEV beneficiano oltretutto del 20% di sconto.

Per chi preferisce l'indipendenza, consigliamo gli appartamenti di vacanza della FSG (Cooperativa delle case di sci e di vacanza dei ferrovieri), che offrono ai patiti della montagna una scelta tra Bluche/Montana, Grindelwald e Samedan. Chi preferisce il mare, può recarsi alla residenza Beausoleil di Giens/Hyères nel sud della Francia, i cui bungalow sono stati interamente rinnovati e resi più confortevoli grazie ad una nuova cucina e all'ampliamento della mansarda. I membri del SEV beneficiano del 10% di sconto e possono diventare anche membri singoli della Cooperativa, ottenendo così un ulteriore sconto del 20%.

La cooperazione con la REKA (Cassa svizzera di viaggio) e con l'Associazione di vacanze della Posta/Swisscom completa l'offerta con una vasta scelta di alberghi e di appartamenti in Svizzera, Italia e Spagna.

Valide e ampie prestazioni del SEV

Le varie prestazioni del SEV costituiscono per i suoi membri un ulteriore incentivo all'adesione. Qui di seguito una breve panoramica:

Per superare un periodo di ristrettezze finanziarie offriamo prestiti e crediti. L'importo massimo è limitato a 5000 franchi e il tasso d'interesse è del 4% per i prestiti a carattere sociale e del 9% per i crediti di consumo. Questi prestiti non vengono tuttavia concessi se già vi sono altri crediti aperti.

Oltre il 70% dei membri SEV aderisce da anni all'assicurazione di protezione giuridica SEV Multi, la quale dal 2002 ha ulteriormente ampliato le sue prestazioni, integrandovi un diritto generalizzato alla consulenza. Le condizioni di assicurazione prevedono pure la copertura, fino ad un certo limite, dei costi dovuti a divergenze su un contratto riguardante realizzazioni sottoposte a domanda di costruzione. Il premio annuo di 66 franchi non ha uguale e, a complemento della quota di membro che comprende la protezione giuridica professionale, la Multi permette di coprire in modo completo anche i rischi nel settore della circolazione e dei consumi.

L'agenda SEV con il suo astuccio in pelle utilizzabile per più anni, al prezzo di 15 franchi, mantiene la sua validità nonostante il proliferare delle agende elettroniche. Nel prezzo di acquisto è compresa anche un'assicurazione di infortunio e decesso di 5000 franchi.

I buoni Reka mantengono anch'essi tutta la loro attrattività, malgrado i nuovi mezzi di pagamento. I membri SEV possono ritirare ogni anno al massimo 600 franchi di buoni con uno sconto del 7%.

Ulteriori prestazioni sono i buoni sconto di vacanza per membri dal reddito modesto, le assicurazioni dei veicoli a motore o di cose presso la Coop Assicurazione (premi attrattivi sui quali viene offerto uno sconto esclusivo del 10%) e gli sconti d'acquisto per esempio per elettrodomestici o per mobili.

SEV Assicurazioni; una cooperazione fruttuosa

La SEV Assicurazioni è un ente con personalità giuridica propria, anche se strettamente collegata con il SEV e con i suoi membri. L'amministratore del SEV è nel contempo il presidente del consiglio d'amministrazione, del quale fanno parte tutti i presidenti centrali del SEV, in modo da costituire un legame molto stretto con i membri.

Direttore della SEV Assicurazioni è Werner Ruch, mentre la filiale di Losanna da quest'anno è diretta da Patrick Rouvinez, il quale è inoltre sostituto del direttore. Dall'aprile del prossimo anno verrà rivista tutta la presentazione, nonché le tariffe assicurative.

Dal momento che la forma di cooperativa non è finalizzata al maggior rendimento del capitale, la SEV Assicurazioni può offrire prodotti assicurativi interessanti a buone condizioni, riversando inoltre integralmente le eccedenze di utile agli assicurati.

I prodotti si estendono dalla tradizionale assicurazione mista per diversi segmenti d'età fino al terzo pilastro e alle assicurazioni con premio unico. Inoltre, SEV Assicurazioni offre ipoteche vantaggiose e gestisce numerosi immobili, nei quali abitano anche membri del SEV.

Alcune cifre della SEV Assicurazioni nell'anno 2002: 12 collaboratori gestiscono, unitamente a due venditori professionisti e a numerosi consulenti regionali, oltre 45 milioni di franchi di somma assicurata. Ogni anno vengono sottoscritti oltre 1400 contratti e 16 persone forniscono il 73% di tutta la produzione.

Volti nuovi al segretariato



Cornelia Hügi-Mäder dal febbraio 2001 è la collaboratrice amministrativa dell'addetta alle questioni femminili. Si interessa anche di politica quale consigliera comunale socialista.

Marisa Chiffi lavora già dal 1999 per la divisione amministrativa come telefonista e addetta all'informazione. Collabora inoltre attivamente in diversi settori amministrativi.



Didier Bieri, figlio del segretario sindacale Hans Bieri e rappresentante socialista nel consiglio comunale di Spiez, ha intrapreso a tempo parziale dall'aprile 2001 l'attività di assistente personale del presidente del SEV, accompagnandone l'attività politica. Nel contempo, Didier ha seguito i corsi della scuola superiore di attività sociali a Berna e assunto un periodo di pratica al 100% a Madiswil, lasciando pertanto il SEV a fine gennaio 2003.

Barbara Michel è dal luglio 2001 la nostra tuttofare, rimpiazzando e collaborando in diversi settori, fra i quali la spedizione, la ripartizione, le ordinazioni e quale telefonista.



Anche **Peter Hartmann** ha iniziato la sua attività al SEV nel luglio del 2001. Figlio dell'ex-presidente centrale dei guardiani apparecchi centrali Seppi Hartmann, ha conseguito un diploma in scienze naturali ed ambientali e, dal 1991, è stato segretario sindacale presso la VPOD. Peter si occupa del segretario regionale di San Gallo e assiste i dipendenti della Mittelthurgaubahn, della THURBO e della Frauenfeld-Wil-Bahn.

Valérie Braune ha iniziato il 1° agosto 2001 il suo apprendistato commerciale presso di noi. Nel corso della sua formazione della durata di tre anni, Valérie verrà impiegata, sotto l'assistenza di personale qualificato, in praticamente tutti i settori d'attività del SEV.





Deborah Balicki, con formazione giuridica, lavora dall'ottobre 2001 quale segretaria sindacale ed è responsabile dell'assistenza alla gioventù SEV, dei contatti con diverse imprese di trasporto concessionarie del canton Vaud e del Vallese e fa parte del team dei servizi centrali FFS.

Barbara Spalinger, pure giurista, ha intrapreso nel novembre 2001 la sua attività di segretaria sindacale presso il team Cargo FFS. Si occupa pure di politica contrattuale e assiste le ITC nella regione di Basilea, dirigendo nel contempo l'ufficio regionale di Basilea.



Adrian Wüthrich lavora dal novembre 2001 al SEV quale assistente personale del presidente, per la sua attività politica quale consigliere agli stati del PS.



Christian Cuénoud ha iniziato nel febbraio 2002 la sua attività di collaboratore della divisione amministrativa presso il servizio mutazioni. Egli aveva già svolto il suo apprendistato di commercio al SEV dal 1989 al 1992 e ha così potuto realizzare il suo desiderio di ritornare.



Christophe Frei è passato nel febbraio 2002 dalle FFS al SEV e, quale segretario sindacale, cura i settori dell'infrastruttura, della sicurezza e della protezione della salute.



Pia Ryf dal marzo 2002 si occupa quale collaboratrice amministrativa in particolare del settore del reclutamento, che comprende il trattamento di nuove adesioni e di dimissioni. Pia lascerà il SEV per suo desiderio nel corso dell'anno, in quanto diventerà ancora una volta mamma.





Charlotte Brabetz Lesturgie è dall'aprile 2002 la nuova collaboratrice della divisione romana al SEV. Si occupa di questioni amministrative e organizzative e svolge, unitamente alle sue due colleghe, anche lavori di traduzione.

Miranda Bühler dal 1° maggio 2002 è l'assistente del vicepresidente Giorgio Tuti, occupandosi quindi di un settore di lavoro particolarmente ampio e variato. Tratta pure questioni amministrative nel settore delle ITC.



Philipp Hadorn è dall'ottobre 2002 il segretario sindacale che si occupa dell'assistenza dei nuovi settori, impegnandosi per il personale di SWISS (GATA), SECURITRANS, Atupri, Cassa pensioni FFS e Alptransit Gottardo. Dalla sua precedente attività in qualità di segretario politico del sindacato Comedia egli ha portato un notevole bagaglio d'esperienza.



Kathrin Laederach lavora pure lei al SEV dall'ottobre 2002, quale assistente della direzione amministrativa, in particolare dell'amministratore, il suo sostituto e del responsabile del personale. Deve quindi curare un settore di lavoro molto ampio.



Markus Fischer da metà ottobre 2002 si è occupato a tempo parziale della redazione del giornale sindacale tedesco «arbeit&verkehr», di cui è diventato redattore nel mese di marzo 2003. Markus ha una licenza universitaria, è giornalista diplomato e ha lavorato per l'agenzia telegrafica svizzera (ats) e per il Teletext.



Wanda Suter ha una formazione giuridica e lavora dal febbraio 2003 al SEV curando diversi incarti, tra i quali quello delle pari opportunità.



Arrivederci

Benoît Rohrbasser, vicepresidente del SEV, ha comunicato nel febbraio 2001 di non volersi più ricandidare al congresso in quanto sua intenzione assumere nuove sfide professionali. La commissione direttiva, che l'aveva confermato all'unanimità per un ulteriore periodo, non ha potuto fare altro che ringraziarlo per l'impegno a favore del SEV.

Benoît si era occupato di tutte le questioni riguardanti le FFS e ha terminato la sua attività nel giugno 2001.

Patrick Rouvinez ha lavorato in qualità di segretario sindacale per tre anni al SEV e nel settembre 2001 si è trasferito alla SEV Assicurazioni, per diventare dapprima il sostituto del dirigente e poi il successore di Pierre Bée, dirigente della filiale di Losanna.

Jeanine Schmid, nota per il suo buonumore, ha lasciato il SEV a fine luglio 2001 per passare alla meritata quiescenza, dopo 18 anni di lavoro nel settore della spedizione.

Urs Strebel, segretario sindacale per 15 anni, ha lasciato il SEV pure lui a fine luglio 2001 dopo aver curato i settori della formazione e del reclutamento e dei giovani, per passare all'Unione dei trasporti pubblici (UTP).

Catherine Lachat ha lasciato dopo 12 anni la sua attività al SEV a fine marzo 2002, per assumere nuove sfide professionali. In questi 12 anni ha svolto numerose e variate attività quale collaboratrice amministrativa della divisione romanda, tra le quali anche numerosissime traduzioni.

Udo Michel è ritornato nel settembre 2002 al SEI, dove aveva già appreso l'attività sindacale, per riprendere la codirezione della sezione di Zurigo.

Trudy Kneubühl è passata al beneficio del pensionamento anticipato nel settembre 2002, segnando così la fine di un'epoca quasi trentennale nel settore del servizio mutazioni, contraddistinta dalla sua personalità e della sua competenza.

Cornelia Wermuth, dopo diversi anni passati alla redazione di «arbeit&verkehr» ha lasciato il SEV nell'ottobre 2002, con l'intenzione di cambiare l'attività professionale, senza perdere però di vista il mondo sindacale e quello dei trasporti pubblici.

Robert Karlen lascerà nei primi mesi di quest'anno il SEV dopo 22 anni di attività. Egli avrebbe potuto beneficiare del meritato pensionamento già nel luglio 2000, ma ha accettato alcuni mandati a tempo parziale per seguire questioni precise (per esempio quelle riguardanti la classificazione alle FFS) e ha potuto così trasmettere il suo ricco bagaglio di esperienze ai giovani segretari sindacali.

Hanno pure lasciato il SEV l'assistente personale del presidente **Matthias Halbeis** e il collaboratore amministrativo nel settore del reclutamento e della formazione **Marcel Maurer**, nonché l'apprendista di commercio **Christoph Stutz**.

Commiato da Gilbert Abetel

Vicepresidente VPT (sottofederazione del personale delle imprese di trasporto private) ad interim, **Gilbert Abetel** lo scorso 30 novembre 2002 ha lasciato per sempre il SEV, vittima dell'asbestosi, all'età di 59 anni. Negli anni '60, lavorando come meccanico d'auto, era stato a contatto con l'amianto, infettandosi i polmoni in un modo che si sarebbe rivelato fatale trent'anni dopo.

Subito dopo la sua assunzione presso l'officina dei TL (Transports publics Lausanne) all'inizio del 1964, Gilbert aveva aderito al SEV, attivandosi subito anche nel campo sindacale e ricoprendo per numerosi anni varie cariche come presidente sezionale, membro del comitato centrale e del comitato federativo, delegato all'Unione federativa e vicepresidente della VPT. Gilbert rimarrà sempre nei nostri ricordi come sindacalista impegnato e altamente considerato.



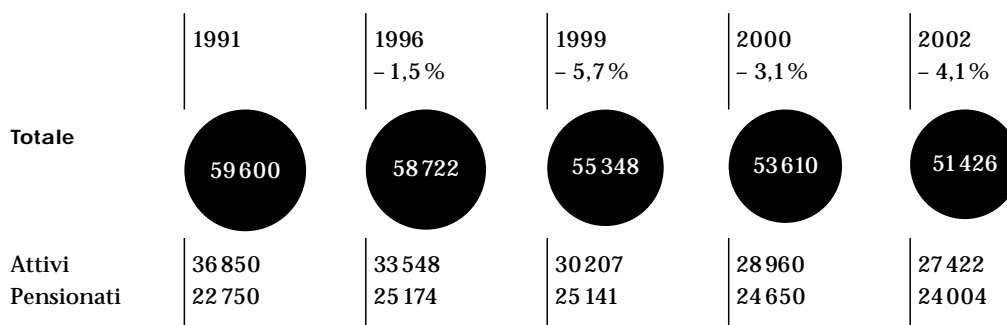
Il SEV in cifre

Effettivo dei membri in calo nonostante l'aumento delle adesioni

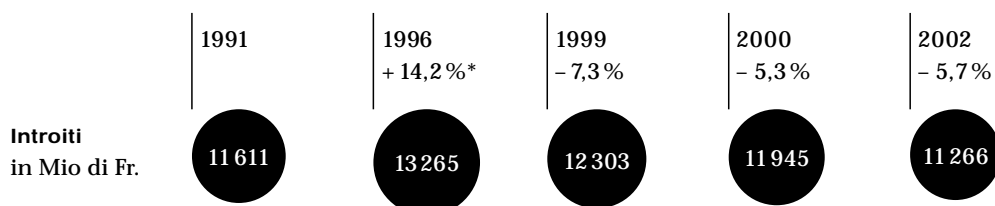
La riduzione del personale presso le FFS – che sino al 2000 era di proporzioni drammatiche – risulta di molto rallentata e le misure di razionalizzazione presso le ITC per la maggior parte concluse. Per la prima volta da numerosi anni a questa parte, nel settore dei trasporti pubblici vengono assunte più persone di quelle che partono. In singoli settori delle FFS vengono persino creati nuovi posti di lavoro.

Finora il SEV ha partecipato solo in misura minore a questa nuova evoluzione. Nonostante l'aumento fatto registrare nel 2002, le adesioni non hanno potuto compensare le partenze. Il reclutamento dei membri è inoltre reso più difficoltoso dalla creazione di nuovi settori o dal loro trasferimento a terzi. Ciononostante, bisogna curare in modo particolare l'elevato grado di organizzazione che ci ha sempre contraddistinto.

Evoluzione dei membri

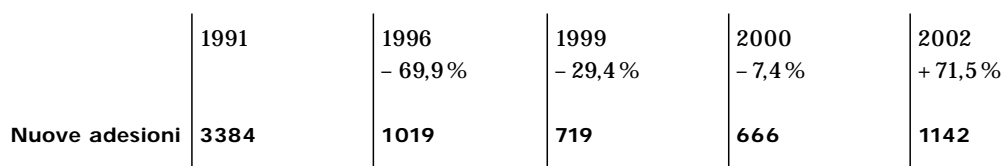


Conseguenze sugli introiti del calo del numero dei membri:



* compresi gli effetti degli adeguamenti delle quote

Gli sforzi particolari di reclutamento compiuti dal sindacato e dalle sue sottofederazioni, accompagnati da incentivi finanziari, hanno incrementato le adesioni:



Il calo degli introiti grava sui nostri conti

Da tempo, il SEV perde ogni anno svariate centinaia di migliaia di franchi di introiti derivanti dalle quote sindacali. Solo un'oculata politica di investimenti e i proventi di diverse prestazioni redditizie hanno sin qui permesso, ad eccezione del 2002, di evitare disavanzi. Dopo che le competenti istanze del SEV hanno respinto nel 2001 la richiesta di un aumento delle quote, immutata da anni, l'amministratore del SEV ha lanciato un appello ai membri per un contributo volontario alla cassa del sindacato. Appello che non è caduto nel vuoto, raccogliendo, grazie allo spiccato senso di solidarietà dei nostri membri, ben oltre 200.000 franchi.

Nel frattempo, sono stati presi provvedimenti per comprimere le spese e la quota per il 2003 ha subito un lieve adeguamento. Unitamente alla speranza del rilancio dell'attività di reclutamento, queste misure lasciano ben sperare per il futuro.

Principali cifre dei conti 2002

Uscite d'esercizio	Fr.	13 002 000.00
Introiti d'esercizio	Fr.	11 868 000.00
Minore entrata per unità intera pagante	Fr.	1 134 000.00 Fr. 31.15
Introiti da capitale	Fr.	776 000.00
Spese per il personale in % degli introiti dei membri	%	55.25
Dipendenti (mandati compresi)	Numero	48.35

La posizione del SEV sulla politica contrattuale

I dipendenti delle FFS sono stati per 70 anni funzionari federali. Con il 2001, il loro impiego è regolato da un contratto collettivo di lavoro (CCL), fatto paragonabile all'inizio di una nuova era. Il CCL contempla anche il tema della partecipazione aziendale. Le norme del contratto collettivo sono state negoziate dal SEV e dai sindacati partner con le FFS SA e la FFS Cargo SA.

Il CCL FFS è un punto di riferimento nella politica delle convenzioni di lavoro e, considerato in un'ottica meramente quantitativa, copre gran parte del mercato nel settore dei trasporti pubblici (TP). Per evitare il dumping sociale e/o della sicurezza e per rimediare alle distorsioni della concorrenza nell'intero ambito dei TP, si tratta ora di rendere fertili i cosiddetti deserti sindacali, dove mancano i contratti collettivi per il personale delle ITC. Oltre a ciò, a causa dei continui processi di ristrutturazione in atto alle FFS, il SEV deve farsi parte attiva in «nuovi» campi sindacali.

Strategie

- Il SEV punta alla firma di un CCL con tutte le aziende in cui è o sarà attivo sindacalmente
- Al riguardo, il CCL FFS funge da filo conduttore e definisce gli standard da raggiungere
- I dipendenti direttamente interessati si esprimono in merito a questioni strategiche e sui risultati ottenuti nelle trattative, nell'ambito delle conferenze CCL previste dagli statuti
- Il CCL FFS e il CCL Cargo devono essere aggiornati e ulteriormente sviluppati
- In caso di ristrutturazioni, il SEV mira al potenziamento e allo sviluppo della partecipazione su base contrattuale. Si tratta soprattutto di estendere il campo di validità del vigente CCL
- Nell'ambito delle ITC occorre considerare il grande numero di partner contrattuali, le realtà aziendali talvolta assolutamente differenti, nonché le necessità e le possibilità concrete sul piano locale
- Per tale ragione, in riferimento alla conclusione di CCL nell'ambito delle ITC si avvanzerà a tappe e per settori. L'obiettivo di un «CCL TP» dev'essere conseguito passo dopo passo ma sollecitamente, attraverso la firma di CCL di categoria, di CCL regionali o cantonali, come pure di CCL di categoria regionali o cantonali.

- Punto finale d'ordine superiore e sul lungo periodo resta, in ogni caso, un unico CCL per l'intero settore dei trasporti pubblici (CCL TP)

Richieste/Obiettivi

- Firma di un CCL con tutte le imprese in cui il SEV svolge o svolgerà attività sindacale
- Regolamentazione collettiva delle condizioni di lavoro e d'impiego per tutto il sistema di TP (CCL TP).

La posizione del SEV sulle condizioni d'assunzione

Siamo pronti ad affrontare l'ondata di liberalizzazione che si abbatte sul settore dei trasporti pubblici e la pressione finanziaria esercitata da Confederazione, cantoni e comuni. Rivendichiamo, in questo contesto, una modernizzazione delle condizioni di impiego.

Strategie

- Ci impegniamo per un miglioramento costante delle condizioni salariali e d'impiego
- Insistiamo nel richiamare ai dirigenti di tutte le imprese di trasporto pubblico che la loro missione consiste nell'acquisire ulteriori trasporti e non nel sopprimere posti di lavoro
- È noto a tutti che i margini di razionalizzazione conseguiti eliminando posti di lavoro suscitano profonde inquietudini nel personale superstite. Queste inquietudini frenano la produttività e si ripercuotono negativamente sulla soddisfazione del personale
- Una formazione di base adeguata e il perfezionamento professionale permettono di consolidare la posizione delle aziende sul mercato dei trasporti
- Noi puntiamo ad un elevato grado di sindacalizzazione

Richieste/Obiettivi

- Le aziende devono rendersi conto che lavoratrici e lavoratori costituiscono il loro bene più prezioso

- I licenziamenti per ragioni economiche sono inammissibili
- I guadagni di produttività spettano in primo luogo al personale
- L'effettivo del personale corrisponde al fabbisogno; i posti vacanti devono essere immediatamente rioccupati
- Le aziende devono essere consapevoli che l'utilizzazione polivalente del personale ne accresce la soddisfazione
- Un CCL per i trasporti pubblici garantisce condizioni d'impiego soddisfacenti
- Varo di provvedimenti mirati per un miglioramento costante della soddisfazione del personale
- Le condizioni d'impiego devono essere costantemente migliorate
- La sicurezza sul lavoro dev'essere considerata in tutti i suoi aspetti
- L'orario di lavoro settimanale è inferiore alle 40 ore
- I collaboratori vengono preparati tempestivamente alle loro nuove esigenze professionali
- La formazione di base e il perfezionamento professionali vengono sviluppati d'intesa con i partner sociali ed offerti all'insieme dei collaboratori
- Il sistema salariale è elaborato d'intesa con i partner sociali
- Prima che un sistema salariale che contempli una componente prestazionale possa ripercuotersi sullo stipendio, devono essere adempiute le condizioni per una valutazione corretta del personale

La posizione del SEV in materia di traffico merci

Nel trasporto delle merci, la rotaia è costretta a subire la spietata concorrenza della gomma. A questo proposito è sintomatica la decisione della DB Cargo che, per ridurre i costi, restringe massicciamente la propria offerta di trasporto merci nel territorio. Entro la fine del corrente anno, 1100 delle 2100 stazioni aperte al traffico merci dovranno essere chiuse.

Nel 1999 in Svizzera la quota di merci trasportate via treno corrispondeva al 35% a 38%, con il traffico di transito a fare la parte del leone. La tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPP) è pensata per aiutare la ferrovia, ma il previ-

sto impulso al treno risulta più che compensato dall'aumento del limite di peso accordato ai camion. Un problema non da poco è rappresentato dalle condizioni lavorative degli autisti di questi veicoli pesanti, mal retribuiti. Spesso le norme sulla durata del lavoro vengono aggirate (violando la legge). Tutto ciò non fa che distorcere la concorrenza, ovviamente e in forte misura, a scapito della ferrovia. A peggiorare le cose, va inoltre osservato come fra le autorità vi sia anche chi vede il rimedio ai malanni che affliggono i trasporti nella concorrenza fra società ferroviarie all'interno del nostro Paese.

Dal 1996 sono in corso colloqui fra le FFS e le Ferrovie dello Stato italiane in merito ad una cooperazione, i cui risultati tuttavia sono attesi ancora oggi.

Strategie

- Si appoggia la collaborazione FFS-FS, purché siano rispettate le esigenze del personale
- Il raggiungimento dell'obiettivo di spostare le merci «dalla strada al treno» è sostenuto
- Occorre insistere affinché siano reclamati gli indennizzi dell'ente pubblico spettanti alla ferrovia
- Il SEV sostiene gli sforzi volti ad organizzare sindacalmente gli addetti del trasporto di merci su strada
- Il SEV coopera nello sforzo di migliorare le condizioni di lavoro nel trasporto privato
- L'iniziativa Avanti dev'essere combattuta

Richieste/Obiettivi

- La Confederazione deve imporre i controlli di polizia previsti dalla legge sul trasporto di merci via strada
- La ferrovia deve esigere i fondi federali destinati a sostenere il trasporto di merci (in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di trasferimento)
- La cooperazione FFS-FS dev'essere portata avanti in modo prioritario
- Le condizioni di lavoro nel trasporto su gomma devono essere migliorate
- Bisogna evitare un ritiro dal territorio come avviene in Germania, poiché ciò pregiudica il già citato trasferimento

Posizione del SEV in fatto di cooperazione e concorrenza nei trasporti pubblici

Con la riforma delle ferrovie è stata parzialmente introdotta in Svizzera la concorrenza nel trasporto pubblico (TP). Le imprese di trasporti, questa almeno è la volontà politica, devono essere in competizione tra loro. Nei casi di messa a concorso di linee – grazie all'open access e agli accordi bilaterali – potrebbero anche annunciarsi offerenti esteri. Quantunque ciò fosse atteso, le società ferroviarie medie e piccole non hanno intrapreso la via dell'associazione per contrastare la maggiore ferrovia svizzera, ossia le FFS. Al contrario, esse sono disposte ad unirsi alle FFS per avere una chance contro lo strapotere delle società estere.

Le FFS, insieme con altre imprese del settore, puntano ad assumere una posizione di forza sull'intero mercato svizzero dei trasporti regionali. Nel traffico a carri completi isolati e – dopo che è stata siglata una collaborazione con la BLS – più o meno anche nel traffico viaggiatori a lunga percorrenza, le FFS vogliono diventare leader del sistema in Svizzera. Tuttavia, sulla scacchiera europea del trasporto di merci le FFS non sono che una piccola pedina, attorniata da attori di maggior rilievo. Nel nostro Paese la liberalizzazione è ormai cosa fatta e la rete ferroviaria può essere utilizzata senza discriminazioni. Se vogliono sopravvivere, le FFS non possono rinunciare a progetti di cooperazione. Contatti con le ferrovie dei Paesi circostanti non hanno fatto molti progressi, fatta eccezione per le Ferrovie Italiane FS. Su quale sarà la forma di collaborazione che scaturirà alla fine nel settore Cargo regna ancora l'incertezza. A tale riguardo, va però detto che la concorrenza più aspra non viene dalle altre società ferroviarie ma dal trasporto privato su gomma.

La nuova situazione di diritto ha ripercussioni anche sulle condizioni d'impiego di chi lavora nel settore dei TP. La concorrenza reclamata da varie cerchie ha come fine, non da ultimo, di cancellare l'odierno livello di qualità degli impieghi.

Strategie

- Il SEV seguirà attentamente anche in futuro l'evoluzione nel settore dei TP
- In linea di principio il SEV saluta la cooperazione fra imprese di trasporto
- Il SEV si prefigge di ancorare nella legge gli standard elvetici concordati attraverso forme di partecipazione sociale

Richieste/Obiettivi

- Il CCL FFS è la base per le condizioni d'assunzione nel traffico pubblico svizzero su rotaia
- Nella costituzione di società partecipate FFS, il CCL FFS costituisce la base minima per la negoziazione di un contratto autonomo
- Nei casi di cooperazioni fra FFS e ITC, il CCL FFS costituisce la base minima anche per le condizioni d'impiego dei dipendenti delle imprese concessionarie
- Le condizioni d'impiego del personale estero dei TP che opera in Svizzera non possono, complessivamente, essere peggiori del CCL FFS
- Per l'impiego di collaboratori di una ditta svizzera fuori dei confini nazionali dev'essere applicato almeno il contenuto del CCL FFS
- È giudicato criticamente qualsiasi impegno all'estero delle FFS senza un punto di contatto con la Svizzera
- Il SEV lotta per migliori condizioni di lavoro degli autisti di veicoli pesanti
- Confederazione e Cantoni, nonostante la concorrenza, devono mettere a disposizione mezzi sufficienti a mantenere un sistema di TP efficiente
- Le imprese di TP devono sfruttare e impiegare tutti i mezzi accordati in favore della popolazione

La posizione del SEV sulla riforma delle ferrovie II

Le basi giuridiche per la riforma delle ferrovie I sono in vigore dal 1999. Essa comprende i tre elementi seguenti:

- Sdebitamento delle FFS
- Open access
- Nuovo diritto del personale

La cancellazione dei debiti accumulati dalle FFS e le nuove norme per il personale sono oggi realizzate. Per l'open access, invece, vi sono ancora quesiti da risolvere, che acquisteranno nuovamente importanza con la riforma delle ferrovie II.

La posizione del SEV in materia di politica sociale

Stando ai fautori della concorrenza, la competizione fra le imprese dei trasporti pubblici non è ancora abbastanza sviluppata. Per questo, nell'ambito della RF II essi intendono migliorare le condizioni che favoriscono la competitività.

Finora il competente Dipartimento si è limitato ad annunciare la seconda fase della riforma delle ferrovie, evitando tuttavia di esprimersi sulle finalità e gli indirizzi.

Strategie

- Il SEV contribuisce attivamente a modellare la riforma delle ferrovie II
- Laddove necessario e sensato, il SEV compierà i propri passi coordinandoli con altre istituzioni ed organizzazioni che sono parti in causa e interessate
- Le condizioni di lavoro e d'impiego per il personale interessato costituiranno i parametri principali del SEV per la valutazione dei progetti di riforma delle ferrovie II

Richieste/Obiettivi

- Nessuna separazione per legge fra Infrastruttura ed Esercizio alle FFS né alle ITC
- Le conquiste fatte con il CCL FFS saranno riprese nella legge sulla durata del lavoro
- È garantita la parità di trattamento fra FFS e ITC
- I modelli di finanziamento e d'indennizzo per FFS e ITC devono essere armonizzati
- Sdebitamento delle ITC (casce pensioni)
- Regolamentazione uniforme intercantonale per la messa a concorso nell'ambito dei trasporti pubblici
- Fissazione delle condizioni di lavoro come criterio per la valutazione delle offerte
- Nessun obbligo di messa a concorso
- Gli indennizzi della Confederazione (progetto NFA) e dei Cantoni non vanno ridotti
- I Cantoni assumono la loro responsabilità politica nei confronti del personale delle imprese pubbliche di trasporto (gli indennizzi assicurano salari e posti di lavoro)

Nell'ambito della politica sociale è imminente la revisione dell'AVS, della LPP, dell'AI e della LADI. Sulla LAMal il popolo sarà chiamato ad esprimersi in merito all'iniziativa sulla salute.

AVS. L'11^a revisione AVS saprà mai ottenere i necessari consensi e diventare accettabile anche per i sindacati? Basandosi su scenari inattuabili e oramai superati riferiti all'evoluzione economica, il Consiglio federale intende fissare l'età di pensionamento per le donne a 65 anni, limitare massicciamente la rendita vedovile, condizionare il pensionamento anticipato a cospicue riduzioni e, da buon ultimo, adeguare le rendite al rincaro ad un ritmo più lento.

LPP. La Commissione del Consiglio nazionale ha iniziato l'esame della prima revisione della Legge federale sulla previdenza professionale (LPP). Il progetto è monco per quanto riguarda il miglioramento di posizione per i redditi piccoli e medi (anche i lavoratori part-time), l'orientamento della compensazione del rincaro sulle rendite di vecchiaia e la completa realizzazione della partecipazione paritetica.

AI. L'Assicurazione invalidità abbisogna di fondi e di un «lifting» a livello di norme. Nel mese di febbraio 2001 il Governo ha manifestato le sue idee all'indirizzo delle Camere federali, prevedendo come misura di risparmio la soppressione della rendita supplementare versata alle mogli di aventi diritto all'AI (analogamente all'AVS). Questa sarà parzialmente compensata dalla nuova indennità d'assistenza (al posto della rendita per grandi invalidi e dei contributi per cura a domicilio), la cui entità tuttavia dovrà essere decisamente corretta verso l'alto.

LADI. Le modifiche introdotte nel 1995 alla legge sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione (LADI) si sono rivelate paganti. Ora le persone senza lavoro sono protette efficacemente contro le perdite di salario e viene promossa la reintegrazione nella vita attiva. Il nuovo progetto dell'Ufficio federale del lavoro (seco) comporta peggioramenti, che vengono motivati dalla favorevole evoluzione della situazione economica. Inoltre, nonostante i debiti e la mancanza di riserve finanziarie, si pensa di ridurre i contributi.

LAMal. L'obiettivo di un'assistenza medica qualitativamente elevata, rispondente alle necessità e vantaggiosa dal profilo dei costi è, in particolare per quest'ultimo punto, tutt'altro che raggiunto. L'aumento dei costi nel settore della salute non si ferma e implica un forte aggravio dei premi a carico degli assicurati. A pagarne le conseguenze, a causa del sistema di contributi pro capite, sono in particolare le famiglie.

La posizione del SEV nei confronti di nuove aziende che mirano ad entrare nei trasporti pubblici

Strategie

- Il SEV è solidale nel sostenere la battaglia dell'USS contro i progetti insoddisfacenti
- Al tempo stesso, il SEV esprime chiaramente la sua posizione su questi temi al cospetto del Consiglio federale e del Parlamento
- Per tale ragione il SEV appoggia l'iniziativa sulla salute lanciata da USS e PSS. Con queste proposte di legge i premi delle casse malati saranno incassati in base al reddito e alla sostanza posseduta, come pure all'aggravio per le famiglie.

Richieste/Obiettivi

- **AVS.** Solo se durante il dibattito parlamentare saranno adottati decisivi miglioramenti di questi inaccettabili progetti di smantellamento, si potrà ancora evitare che venga impugnata l'arma del referendum. In primo luogo vi è, al riguardo, la necessità di un pensionamento anticipato socialmente accettabile, fruibile per il maggior numero possibile di persone. La trasformazione delle rendite vedovili non deve significare per molte donne anziane, per le quali un'integrazione nella vita professionale non è più ipotizzabile, l'essere poste dinanzi a gravi problemi finanziari. Il SEV respinge il catastrofismo in atto sulla situazione finanziaria dell'AVS. Con i mezzi di finanziamento proposti sarà possibile assicurare gli introiti necessari dal 2015 in seguito alla più elevata aspettativa di vita.
- **LPP.** Le prestazioni obbligatorie d'invalidità devono essere migliorate. Il previsto abbassamento del tasso di conversione non può essere accettato ed è considerato alla stregua di una frode sulle rendite.
- **AI.** È d'estrema urgenza provvedere ad un finanziamento supplementare, se la Confederazione non vuole continuare a risparmiare a scapito di chi è già normalmente sfavorito.
- **LADI.** Non vi è ragione di abbreviare la durata delle rendite dell'assicurazione contro la disoccupazione, aumentando nello stesso tempo il periodo minimo di contribuzione. La revisione è dunque prematura e fuori luogo.
- **LAMaI.** Le iniziative sulla salute dell'USS e del PSS devono essere approvate dal popolo

Introduzione

La riforma delle ferrovie del 1996, comunemente chiamata «piccola riforma», ha introdotto alcune importanti novità nel sistema dei trasporti pubblici, in particolare a livello regionale:

- a) la regionalizzazione del trasporto di passeggeri ha dato grandi competenze ai cantoni nel settore dell'ordinazione di prestazioni e del rilascio delle concessioni
- b) l'armonizzazione dei flussi finanziari
- c) la conclusione di mandati di prestazioni

Questa riforma, concretizzata dalla revisione della legge sulle ferrovie (LFrr, RS 742.101) dà ai cantoni la facoltà di mettere in concorrenza tra loro diversi operatori per l'attribuzione dell'esercizio di una prestazione. Sebbene sino ad oggi gli esempi di messa a concorso siano rimasti relativamente limitati e che ogni qualvolta questa procedura sia stata applicata sia sempre stato un operatore tradizionale a vincere l'appalto, saremo in futuro sempre più spesso confrontati a nuove ditte che si affacciano su questo mercato liberalizzato. Qual è la posizione del SEV di fronte a questa nuova situazione?

I rischi secondo il SEV

Il SEV valuta con molte riserve e con scetticismo quest'evoluzione della situazione in quanto è tutt'altro sicuro che la semplice messa in concorrenza di diversi operatori sulla rete sia il miglior mezzo per rivitalizzare il trasporto pubblico. Vi è invece un grande rischio di assistere ad una sorta di cannibalismo che risulterebbe fatale per le stesse imprese. D'altra parte, chi dice concorrenza dice anche pressione sui costi e i margini di manovra sono, per stessa ammissione dei direttori delle imprese di trasporto concessionarie (ITC), molto ristretti. Tre pericoli principali minacciano soprattutto i dipendenti del settore, gli utenti dei trasporti pubblici e il servizio pubblico:

- a) la pressione sui salari e/o la pressante richiesta di aumentare la produttività
- b) la diminuzione, persino la soppressione degli investimenti nell'ambito del mantenimento della qualità e della sicurezza

- c) la soppressione delle prestazioni meno redditizie

Per quanto concerne la protezione dei lavoratori dagli effetti nefasti della concorrenza, va rilevato come non esista nessuna regolamentazione omogenea sul piano federale e come anche le diverse regolamentazioni cantonali (quando esistono) risultano molto eterogenee. Inoltre, questo aspetto è stato trascurato dal dibattito parlamentare e il SEV si impegnerà pertanto affinché esso sia ripreso nel quadro della riforma II delle ferrovie.

L'apertura delle reti e la messa a concorso delle linee possono pure avere ripercussioni negative sulla sicurezza e la qualità dell'esercizio. Questi due aspetti sono in relazione diretta con gli effettivi del personale e con la motivazione di quest'ultimo, direttamente dipendente dalle condizioni di lavoro nell'impresa.

Infine, il servizio pubblico potrebbe risentire di una concorrenza «selvaggia», alla quale si tratta adesso di porre limiti ben precisi.

Strategie e risposte del SEV

Il SEV si impegnerà quindi a tutti i livelli per impedire che la liberalizzazione selvaggia nel settore dei trasporti pubblici vada a scapito del personale e degli utenti.

Sul piano contrattuale (CCL)

- Per evitare il dumping salariale e sociale in regimi di concorrenza, è necessario definire standard minimi tramite contratti collettivi di lavoro. Il SEV si impegna in questo senso nel quadro della sua politica contrattuale.
- Ci aspettiamo dall'UTP che accetti finalmente di avviare le trattative per un contratto collettivo di lavoro.

Sul piano politico

- Nell'ambito della seconda riforma delle ferrovie, dovranno essere fissate regole chiare per impedire il dumping sociale, ecologico e nel campo della sicurezza. Il SEV si impegnerà per esercitare tutta la sua influenza nell'elaborazione di questa riforma.
- Gli eventuali utili non dovranno essere ripartiti tra i manager e gli azionisti, ma dovranno essere reimpiegati a favore della clientela e del personale.
- Il SEV è invece favorevole a modelli di

collaborazione, a condizione che questi permettano all'insieme dei trasporti pubblici di essere più competitivo a lungo termine, realizzando migliori prestazioni, considerando meglio le esigenze della clientela e riducendo i propri costi. Questo modello dovrebbe essere l'ispirazione della concezione globale dei trasporti pubblici a livello nazionale.

- Ciononostante, il SEV sorveglierà attentamente affinché le cooperazioni e le fusioni nel settore dei trasporti pubblici non sfocino in massicce soppressioni di posti di lavoro.
- Le aziende non devono essere le uniche a beneficiare delle cooperazioni, che devono andare a vantaggio sia del personale, sia della clientela. Esigiamo pertanto che in caso di armonizzazione delle condizioni di lavoro e di salario, venga preso come riferimento il livello più vantaggioso per il personale, evitando di conseguenza livellamenti verso il basso.

Situazione attuale

Il SEV ha provveduto a muovere i primi passi nei confronti dell'UTP per ottenere un CCL nazionale in un settore molto sensibile come quello dei trasporti viaggiatori per bus. Fino ad oggi, non è però stato possibile far avanzare la discussione, in quanto l'UTP non era visibilmente in grado di intraprendere questo processo. Il SEV deplora questa situazione, tanto più che sul mercato si stanno profilando nuovi attori, che saranno molto probabilmente perfettamente in grado di concludere un CCL con i partner sociali.

Approvato dal comitato federativo del 7 novembre 2001 al Brenscino.

Grazie per la fiducia accordataci!



Dovete ottenere giustizia. I nostri giuristi lavorano al conseguimento di questo obiettivo con efficacia, competenza e lealtà, seguendo l'esempio dei più grandi lottatori di aikido. Il nostro team può far capo a un'estesa rete di esperti specializzati in tutti i campi legali.

È assolutamente irrilevante in quale impiccio legale si trova suo malgrado confrontata/o, poiché può contare su di noi. Grazie alla prevista generale consulenza da noi concessa, può beneficiare di un apposito consiglio per qualsiasi problematica di ordine giuridico.

Una speciale prestazione, appositamente inclusa per lei.

Volete saperne di più?

Chiedeteci altre informazioni per telefono o via e-mail (con la menzione «SEV»):

coop protezione giuridica

Coop Protezione Giuridica

Viale Stazione 31

6500 Bellinzona

Telefono: 091 825 81 80

Fax: 091 825 95 15

E-mail: info@cooprecht.ch

Homepage: www.cooprecht.ch

Prima parlate con noi del vostro futuro e più saranno i vantaggi per voi. Le assicurazioni di previdenza con la copertura del rischio. Una scelta per l'avvenire.



La previdenza giovane.
Per l'avvenire di vostro figlio.



La previdenza individuale. Risparmiare con sicurezza in modo programmato.



La previdenza vincolata.
Risparmiare con facilità soldi a lavoro.



Il versamento unico.
Risparmio e sicurezza.



Arnold Böcklin-Strasse 41, casella postale 14, 4011 Basilea, telefono 061 225 22 22
fax 061 225 22 52, e-mail info@sevbasel.ch, www.sevbasel.ch



Coordinate, impressum e elenco delle abbreviazioni

Segretariato SEV Berna

Steinerstrasse 35
Casella postale 186
CH-3000 Berna 16
Telefono 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
Homepage <http://www.sev-online.ch>

Segretariato regionale SEV Basilea

Arnold Böcklin-Strasse 39
CH-4051 Basilea
Telefono 061 283 19 20
Telefax 061 283 19 22
E-Mail sev-basel@sev-online.ch

Segretariato SEV Bellinzona

viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Telefono 091 825 01 15
Telefax 091 826 19 45
E-Mail sev-ticino@sev-online.ch

Segretariato regionale SEV Chiasso

via G. Motta 16
CH-6830 Chiasso
Telefono 091 690 03 14
E-Mail sev-chiasso@sev-online.ch

Segretariato regionale SEV Losanna

c/o SEV Assicurazioni
avenue Louis-Ruchonnet 2
CH-1003 Losanna
Telefono 021 321 42 42
Telefax 021 321 42 49
E-Mail sev-lausanne@sev-online.ch

Segretariato regionale SEV

Svizzera orientale
c/o VPOD
Hintere Poststrasse 18
CH-9000 San Gallo
Telefono 071 223 80 43
Telefax 071 223 80 65
E-Mail sev-ostschweiz@sev-online.ch

Segretariato regionale SEV Zurigo

Sonnenbergstrasse 83
Casella postale 188
Ch-8030 Zurigo
Telefono 01 266 52 90
Telefax 01 362 12 37
E-Mail sev-zuerich@sev-online.ch

SEV Assicurazioni

Arnold Böcklin-Strasse 41
Casella postale 14
CH-4011 Basilea
Telefono 061 225 22 22
Telefax 061 225 22 52
E-Mail info@sevbasel.ch

Cooperativa delle case di vacanza SEV

Steinerstrasse 35
Casella postale 186
CH-3000 Berna 16
Telefono 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch

Albergo Brenscino

via Sacro Monte
Casella postale 264
CH-6614 Brissago
Telefono 091 793 01 21
Telefax 091 793 40 56
E-Mail info@brenscino.ch

Editore

Sindacato del personale dei trasporti
SEV

Redazione

Peter Lauener, addetto all'informazione

Traduzione

Segretariato SEV Bellinzona

Composizione

Lazlo Horvath, Visueller Gestalter HFG,
Berna

Fotografie

Alexander Egger, Berna
eccetto p. 28 f zvg

Stampa

Bubenberg Druck- und Verlags-AG,
Berna

Riproduzione autorizzata citando la fonte.

Inviare p.f. copia di controllo a SEV Berna.

Copyright

Sindacato del personale dei trasporti
SEV

Berna, maggio 2003

UFT Ufficio federale trasporti

ETCS Sistema di sicurezza per i treni European Train Control System

ETF Federazione europea dei lavoratori dei trasporti

UE Unione Europea

FINTP Finanziamento dei trasporti pubblici

UF Unione federativa del personale delle amministrazioni e imprese pubbliche

FS Ferrovie dello Stato italiane

GATA Sindacato del personale di terra di Swiss Groundstaff Aviation Technics and Administration

GATU Gruppo autonomo trasporti urbani

CCL Contratto collettivo di lavoro

SEI Sindacato edilizia & industria

SinCom Sindacato della comunicazione

CD Commissione direttiva

ITF Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti

ITC Imprese di trasporto concessionarie

LaMal Legge sull'assicurazione malattie

TTPP Tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni

TP Trasporti pubblici

MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH

MHB Ferrovie di Meiringen Hasliberg

Mio. Milione

Mia. Miliardo

MThB Mittelthurgaubahn

NTFA Nuove trasversali ferroviarie alpine

NWL Nuovo traffico a carri completi

VP Valutazione del personale

CoPe Commissioni del personale

RhB Ferrovie retiche

RSR Redesign Service Rollmaterial

FFS Ferrovie federali svizzere

USS Unione sindacale svizzera

FLMO Sindacato della costruzione, dell'industria e dei servizi

SNCF Ferrovie francesi

SOB Ferrovie del sud est (Süd-Ost Bahn)

SRC Swiss Rail Cargo, filiale di FFS Cargo SA, società portuale di Colonia e Hupac

TCS Touring Club Svizzero

TPG Trasporti pubblici di Ginevra

SF Sottofederazione

ATA Associazione traffico e ambiente

FCTA Federazione svizzera dei lavoratori del commercio, dei trasporti e dell'alimentazione

UTP Unione dei trasporti pubblici

VPOD Sindacato svizzero dei servizi pubblici

VPST Associazione per un progetto in favore del traffico stradale

VPT Sottofederazione del personale delle aziende private

SF Segretariato federativo

CF Comitato federativo

DA Divisione amministrativa

ZVV Unione tariffale di Zurigo