



S-V

Rapporto sociale

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2021

2023

Gentili colleghe, cari colleghi,

ogni due anni, puntualmente, in occasione del congresso del SEV, vi presentiamo il Rapporto sociale. Si tratta di un riepilogo delle attività sindacali e politiche del SEV, ma anche una retrospettiva sui cambiamenti e gli sviluppi riguardanti la nostra organizzazione e il suo ambito d'azione. La stesura – e ancora di più la lettura – del Rapporto sociale ci conferma che abbiamo lavorato molto negli scorsi due anni, ottenendo anche tanti risultati. Il bilancio parla da sé e ne siamo tutti orgogliosi. Ad esempio abbiamo curato e sviluppato i nostri contratti collettivi di lavoro, che costituiscono la nostra principale attività, stipulandone anche di nuovi. Con pochissime eccezioni oggi possiamo constatare che tutti i nostri membri, indipendentemente dal settore e dall'azienda in cui lavorano, usufruiscono della protezione di un contratto collettivo di lavoro. Il lavoro prosegue e nei prossimi due anni dovremo impegnarci su più fronti. Sarebbe un grande errore accontentarsi di quanto raggiunto sinora. Ora si tratta di sviluppare ulteriormente i contratti collettivi di lavoro, definire i salari usuali nel settore nel traffico transfrontaliero, combattere la concorrenza al ribasso degli autobus a lunga percorrenza, tutelare le rendite nell'ambito della riforma della previdenza per la vecchiaia, accompagnare i cambiamenti conseguenti alla digitalizzazione e definire misure di protezione accompagnatorie per il personale. Dunque c'è molto da fare. Ma ora prendiamoci un po' di tempo per scoprire



tutto ciò che il SEV ha fatto negli scorsi due anni e darci così la giusta motivazione per affrontare il futuro. Buona lettura.

Giorgio Tuti, Presidente

Index

RailFit	3
Inventario CCL	4
Trasporti/Socialità	5
Imprese	8
Questioni FFS	9
Imprese di trasporto private	11
SEV	15
Personale SEV	18
Finanze	19
Congresso 2015: Testi d'orientamento	20

Impressum

Editore

SEV – Sindacato del personale dei trasporti
Steinerstrasse 35
3006 Berna

Redazione

Peter Anliker, Redattore SEV, testi: Karin Taglang,
Giorgio Tuti, Peter Anliker, Pietro Gianolli, Barbara
Spalinger

Traduzione

Gehring Communication, Franco Panzeri, Segretaria-
to regionale SEV

Impaginazione

Jörg Matter, SEV

Foto frontespizio

Jörg Matter, SEV

Stampa

Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1,
5001 Aarau; www.mittellandzeitungsdruck.ch

Riproduzione autorizzata citando la fonte e invio di
un esemplare.

Copyright

SEV – Sindacato del personale dei trasporti
Berna, aprile 2017

RailFit 20/30 – un attacco alla ferrovia

Il termine «fit» ha un'accezione positiva, ma in realtà RailFit 20/30 delle FFS di positivo non ha proprio nulla. Il progetto mette a repentaglio le condizioni lavorative dei collaboratori delle FFS e si ripercuote negativamente sui viaggiatori. Il SEV si oppone.

Per il SEV il progetto RailFit 20/30 è diventato un vero «osso duro». Già dopo la conferenza stampa del 5 novembre 2015, durante la quale le FFS avevano dato comunicazione del progetto per la prima volta, il SEV si era messo in allarme. Allora le FFS parlavano di voler risparmiare entro il 2020 550 milioni all'anno e 1,75 miliardi entro il 203 e di raggiungere questo obiettivo anche con il taglio di 900 posti di lavoro. Il SEV si era immediatamente opposto a questo progetto, da un lato perché in contraddizione con il previsto aumento del traffico nel settore merci e viaggiatori e dall'altro perché la sua attuazione avrebbe fatto ulteriormente aumentare il sovraccarico per i lavoratori della ferrovia, snaturato la componente umana dei trasporti pubblici e messo gravemente a rischio la sicurezza. Il 15 giugno 2016, con la consegna di una petizione di collaboratori FFS alla sede principale delle FFS a Wankdorf, il SEV ha reso pubblici per la prima volta i suoi timori di fronte all'opinione pubblica, chiedendo di «seppellire» RailFit.

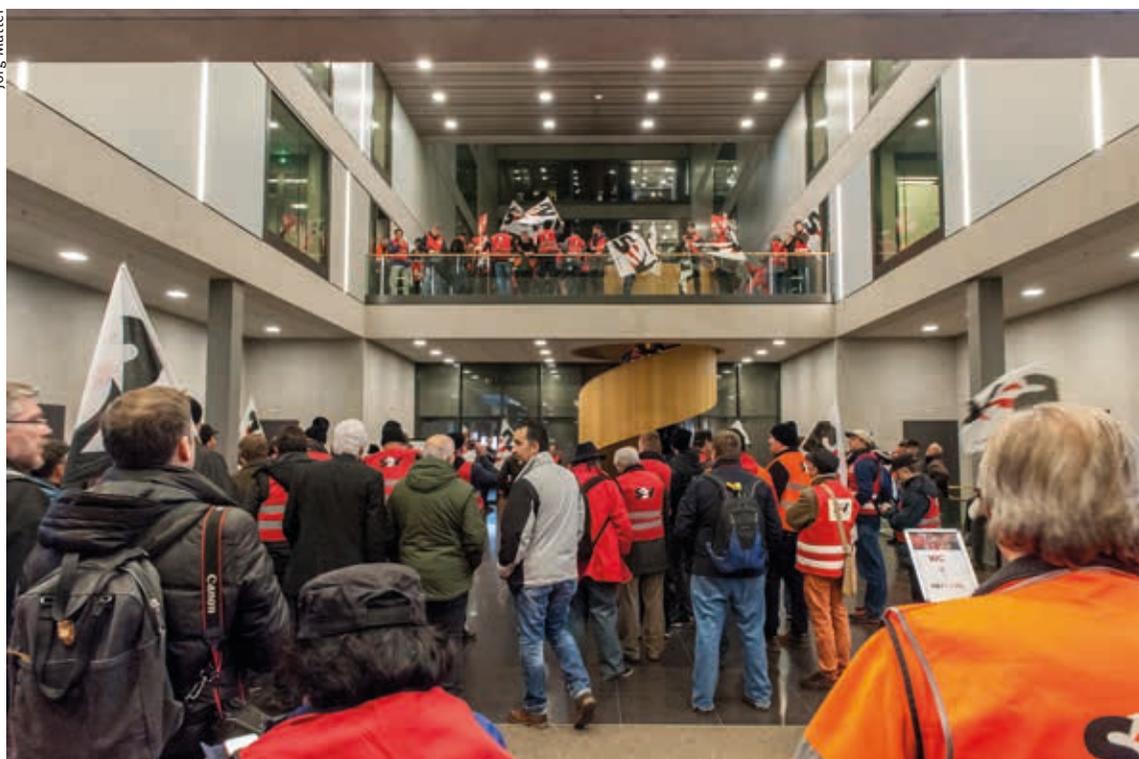
Durante un'altra conferenza stampa delle FFS, il 22 settembre 2016, il quadro è ulteriormente peggiorato: l'azienda prevedeva un risparmio di 1,2 miliardi entro il 2020 e il taglio di 1400 posti di lavoro. Il SEV ha informato i propri membri nel corso di sei assemblee svolte in tutte le regioni del Paese. Le critiche del SEV non riguardavano solamente l'impianto generale del progetto, ma anche l'attacco alle condizioni di lavoro: le FFS intendevano – unilateralmente e senza svolgere alcuna trattativa – addossare metà del premio di rischio della casa pensioni sulle spalle

di lavoratrici e lavoratori e inasprire le condizioni per il diritto all'invalidità professionale. Queste due modifiche avrebbero dovuto fruttare un risparmio di 30 milioni. Inoltre le FFS volevano eliminare il «Rail Check» per i pensionati, del valore di 100 franchi all'anno, il che avrebbe prodotto un ulteriore risparmio di 1,8 milioni di franchi. Si tratta di diritti essenziali: il SEV non può accettare una riduzione salariale, senza alcuna negoziazione, attuata addossando metà del premio di rischio ai lavoratori. Altrettanto inaccettabile è la disdetta della convenzione vigente con la CP FFS sull'invalidità professionale, che il SEV ritiene una violazione del CCL.

L'avvio delle trattative il 22 novembre 2016 nella sede principale delle FFS è stato accompagnato sul posto da 300 colleghi. Fino all'8 dicembre si sono svolte quattro tornate di trattative, al termine delle quali è stato presentato un risultato accettabile. Per quanto riguarda l'invalidità professionale non vi saranno peggioramenti fino al 2022. Dopo tale termine potranno essere apportate modifiche solo se preventivamente negoziate con la comunità di trattative. Per quanto riguarda il premio di rischio è stata mantenuta la disparità: gli assicurati non pagheranno la metà dei premi, come chiesto originariamente dalle FFS, bensì solo un quarto, lasciando i restanti tre quarti a carico dell'azienda. I costi amministrativi, sinora pagati dalle FFS, verranno assunti dalla CP FFS. Il processo di reintegrazione verrà analizzato, semplificato e migliorato in collaborazione con un gruppo di esperti.

La commissione CCL ha approvato questo accordo il 15 dicembre. Pur avendo scongiurato i gravi attacchi alle condizioni lavorative inizialmente previsti, non dobbiamo pensare che la battaglia contro RailFit sia vinta. Nell'autunno 2017 prenderanno il via i preparativi per le trattative del CCL e per il SEV si prospetta un'altra grande sfida.

Jörg Matter



Il 22 novembre 2016, il SEV ha indetto una manifestazione dentro e fuori la sede centrale delle FFS

Inventario dei CCL

L'importanza dei CCL quale strumento per la concretizzazione e la difesa di buone condizioni di lavoro continua a crescere. Va quindi constatato con piace-

re come, nel periodo oggetto del presente rapporto, il SEV non abbia solo sviluppato i CCL esistenti, ma sia riuscito anche a concluderne di nuovi.



Il nuovo CCL della CGN (Compagnie générale de navigation sur le lac Léman) è stato firmato a bordo della motonave «Italie»

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
- **Appenzeller Bahnen AG**
- **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynental- und Suhrentalbahn
- **AFA** Automobilverkehr Frutigen–Adelboden AG
- **AlpTransit** Gotthard AG
- **asm-Bahn AG** Aare Seeland mobil
- **asm-Bus AG** Aare Seeland mobil
- **Autolinee Bleniesi SA**
- **AMSA** Autolinea Mendrisiense SA
- **ARCC** Transports
- **BDWM** Transport AG
- **BLS AG**
- **BLT** Baselland Transport AG
- **BRB** Briener Rothorn Bahn AG
- **BSG** Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG
- **BUS Ostschweiz AG** (RTB Rheintal Bus AG und Wil-Mobil AG)
- **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- **cj** Chemins de fer du Jura
- **DB AG** Deutsche Bahn
- **elvetino**
- **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
- **FLP** Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
- **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
- **FW** Frauenfeld–Wil-Bahn
- **FB** Forchbahn AG
- **Historic**
- **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echalens–Bercher
- **LNM** Société de Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat SA
- **Formazione professionale login**
- **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- **MGB/GGB** Matterhorn Gotthard Bahn, Gornergrat Bahn
- **MOB** Compagnie du Chemin de fer Montreux–Oberland bernois
- **NSICM/TPN** Chemin de fer Nyon–St-Cergue–Morez/Transports publics de la Région Yvernoise
- **Cassa pensioni FFS**
- **RBS** Autobus Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn

- **RegionAlps AG**
- **RhB** Ferrovie retiche
- **RhW** Rhätia Werte AG
- **FFS**
- **FFS Cargo**
- **SBB Cargo International**
- **Securitrans**
- **SMGN** Société des Mouettes genevoises de navigation
- **SNL** Società Navigazione del Lago di Lugano
- **SOB** Schweizerische Südostbahn
- **STI** Verkehrsbetriebe Steffisburg–Thun–Interlaken
- **SBC** Stadtbus Chur und Engadin Bus
- **Swiss**
- **Thurbo AG**
- **TILO SA**
- **TL** Transports publics de la région lausannoise SA
- **TPC** Transports publics du Chablais SA
- **TPF** Transports publics fribourgeois
- **TPL** Trasporti pubblici luganesi SA
- **Travys SA**
- **transN** Transports Publics Neuchâtelois
- **URh** Schweizerische Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- **VB** Verkehrsbetriebe Biel
- **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
- **zb** Zentralbahn AG
- **ZSG** Zürichsee Schiffahrtsgesellschaft
- **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG

CCL regionali

- CCL quadro canton Berna (KBU)
- CCL quadro canton Neuchâtel
- CCL quadro traffico regionale a scartamento normale
- CCL quadro aziende di bus dei cantoni San Gallo (SG), Turgovia (TG), Appenzello esterno e interno (AR/AI)
- CCL quadro canton Vaud
- CCL quadro GEST, Groupes des Entreprises soustraitantes des TPG
- CCL quadro per le imprese del trasporto urbano del canton Zurigo canton Vaud
- CCL quadro Associazione dei datori di lavoro Berner Bergbahnen AGV BBB

Progetti impegnativi nell'ambito della politica nazionale

Il periodo in esame è stato caratterizzato da numerose iniziative, referendum e battaglie in vista di votazioni che, riguardando importanti questioni sociali o di politica dei trasporti, hanno richiesto al SEV un grandissimo impegno.

Il SEV ha ottenuto risultati differenziati alle votazioni federali: dopo un'aspra battaglia – nonostante la raccomandazione dei sindacati – il 14 giugno 2015 l'iniziativa per un'imposta sulle successioni è stata respinta dalla maggioranza dei votanti. Il progetto di una seconda canna del San Gottardo, assurdo evidentemente a personale progetto di prestigio della Consigliera federale Doris Leuthard, è stato osteggiato dal SEV, che ha ricordato come durante la chiusura della galleria autostradale la ferrovia sia stata in grado di assorbire il traffico supplementare. Per il SEV, si trattava soprattutto di evitare che la realizzazione di un'ulteriore galleria autostradale attirasse nuovo traffico, compromettendo così il raggiungimento dell'obiettivo di trasferire il traffico merci dalla strada alla ferrovia. Il 2 febbraio 2016, all'insegna dello slogan «La seconda canna c'è già» (ossia la seconda galleria ferroviaria) il SEV ha organizzato una giornata contro questo nuovo progetto di galleria autostradale. Nemmeno in questo caso, i votanti hanno però purtroppo seguito la raccomandazione del SEV e il 28 febbraio 2016 hanno accettato la modifica di legge. Sono invece state coronate dal successo le battaglie del SEV contro la dannosa iniziativa «A favore del servizio pubblico» che, a dispetto del nome, avrebbe indebolito il servizio pubblico e contro l'i-

niziativa della «vacca da mungere» che mirava a un considerevole aumento delle risorse federali destinate al trasporto stradale. Per entrambi i progetti, il 5 giugno 2016 i votanti hanno seguito la raccomandazione del SEV di votare «no». Purtroppo l'importante votazione per il rafforzamento dell'AVS, dal titolo «AVSplus», del 25 settembre è andata persa. Il 12 febbraio 2017 è stato accettato il progetto del Fondo per le strade nazionali e il traffico d'agglomerato FOSTRA, definito una «mezza vacca da mungere» dal SEV, che si era schierato contro. Lo stesso giorno tuttavia c'è stato un motivo di soddisfazione: è stato accolto il progetto che consente la naturalizzazione agevolata per gli stranieri di terza generazione – una piccola conquista, ma di estrema importanza. Risultato eccellente – quasi storico – nella votazione sulla riforma III dell'imposizione delle imprese; anche in questo caso i sostenitori della «riforma» hanno motivato la propria posizione sostenendo che un rifiuto avrebbe messo a rischio dei posti di lavoro. Questa volta, però, la loro campagna basata sulla paura non è bastata per raggiungere i loro obiettivi. L'unione delle forze sindacali e progressiste del paese è riuscita, grazie ad una forte presenza sul territorio e nei social media e nonostante disponesse di un budget pari solamente a un decimo di quello degli avversari, a vincere questa votazione.

Nell'autunno 2015 si sono svolte le elezioni federali, in vista delle quali il SEV aveva pubblicato un nuovo «ranking dei parlamentari», per la prima volta commissionato in collaborazione con il sinda-

La manifestazione dei sindacati in vista della votazione sull'iniziativa AVSplus ha visto un'importante partecipazione di membri SEV



Jörg Matter

cato Syndicom. Queste elezioni hanno spostato il baricentro del Parlamento nazionale verso destra, ciò che renderà nei prossimi anni necessario un grande lavoro da parte del SEV per correggerne i risultati. Sono stati rieletti i due membri del Consiglio nazionale che lavorano al SEV (Edith Graf-Litscher, TG, e Philipp Hadorn, SO), come pure i Consiglieri agli Stati Paul Rechsteiner (SG), presidente dell'USS, e l'ex segretario del SEV Roberto Zanetti (SO). Nelle elezioni del Consiglio nazionale, il segretario del SEV Urs Huber è risultato primo subentrante nel Cantone di Soletta.

Manifestazioni sindacali

Il 7 marzo 2015 si è svolta una grande manifestazione per la parità salariale tra uomo e donna: per la stessa attività le donne guadagnano ancora il 20% in meno degli uomini. È stata quindi chiesta una concretizzazione rapida e coerente della parità salariale, nonché lo svolgimento dei relativi controlli. Nel contempo, occorre dare anche un primo segnale in favore dell'iniziativa «AVSplus» e contro la proposta del Consiglio federale per la previdenza vecchiaia. Dopo il ritrovo sulla Schützenmatte, i partecipanti si sono trasferiti sulla Piazza federale, dando vita ad una manifestazione molto riuscita, combattiva e colorata.

Le manifestazioni del 1° maggio 2016 si sono svolte all'insegna del motto «Lottare insieme – per un'AVS forte!». In seguito, il 10 settembre, si è svolta una grande manifestazione in cui i sindacati hanno riportato nuovamente l'attenzione sulla loro richiesta di rafforzamento dell'AVS, la più grande istituzione sociale della Svizzera. I membri del SEV hanno partecipato numerosissimi a questa festa del sindacato e alla manifestazione di Berna. Gli organizzatori hanno ufficialmente annunciato 20 000 partecipanti. Le numerose bandiere e l'originale soundmobil HPM del segretario Baptiste Morier hanno messo in particolare evidenza la partecipazione del SEV. Il corteo ha attraversato la città fino alla Aargauerstalden, dove si sono tenuti gli interventi ufficiali, tra i quali anche quello di Giorgio Tuti.

Nonostante l'esito negativo, la campagna in favore dell'iniziativa AVSplus ha permesso di diffondere maggiori conoscenze sull'AVS. Ad esempio sono stati formati 120 «ambasciatori» che hanno svolto

delle relazioni sull'AVS in occasione di 250 eventi. Una buona accoglienza è stata riservata anche a un opuscolo informativo che attraverso dei grafici illustrava in modo chiaro la problematica della previdenza vecchiaia. È stato così possibile controbattere alla campagna «anti AVS» condotta da circa un quarto di secolo dalla destra all'insegna dello slogan: «Quando andrò in pensione l'AVS non esisterà più!». Nel bel mezzo dell'incalzante campagna nazionale in vista delle elezioni, dopo quattro anni si è nuovamente svolto a Rapperswil un congresso dei pensionati organizzato dal segretariato regionale SEV di San Gallo.

«Euroshock»

Il 15 gennaio 2015 verrà ricordato nella storia dell'economia come l'«euroshock», per l'abolizione del tasso di cambio minimo franco/euro decisa dalla Banca nazionale (EUR 1 = CHF 1.20). I problemi hanno toccato anche le aziende di trasporto pubblico, prime fra tutte quelle attive nel trasporto merci internazionale. Tuttavia anche le aziende a forte connotazione turistica avevano da temere importanti cali della loro cifra d'affari. Il SEV ha quindi discusso al proprio interno possibili concessioni sulle condizioni di lavoro, escludendo subito riduzioni salariali e il versamento di stipendi in euro. Erano per contro pensabili provvedimenti sulla durata del lavoro, condizionate però ad un'esposizione trasparente della situazione finanziaria, alla definizione di un chiaro limite temporale e alla possibilità di una verifica costante della loro necessità. Le reali conseguenze sul traffico merci su rotaia si sono però rivelate nettamente meno gravi di quanto temuto. Anche nel settore turistico, le conseguenze sono state piuttosto diversificate: in alcuni casi, grazie anche ad ospiti provenienti da altre nazioni, vi è persino stato un aumento dei passeggeri. Se la RhB, i cui ospiti provengono soprattutto dalle nazioni europee, ha conosciuto un 2015 difficile, la Matterhorn-Gotthard-Bahn ha invece riferito di un'«estate 2015 entusiasmante» e la Zentralbahn ha registrato un aumento della domanda del 23%. Per quanto riguarda il turismo invernale, la scarsità di neve della stagione 2015/16 ha avuto un influsso perlomeno uguale a quello del tasso di cambio.

Sabine Käch

SENSAZIONI



Legge sul trasporto di merci

La revisione totale della legge sul trasporto di merci nel Parlamento federale, di cui avevamo già ampiamente riferito nel precedente Rapporto sociale, è rimasta un tema di attualità politica anche nel periodo in esame. Come previsto dal SEV, il risultato delle consultazioni nel Consiglio nazionale è stato estremamente negativo: la CCT-CN ha presentato una mozione, poi accettata, secondo cui il settore Cargo avrebbe dovuto essere reso indipendente dalle FFS, mentre la nozione di servizio universale non avrebbe più dovuto essere sancita dalla Costituzione. Il 19 marzo 2015, il SEV ha reagito con un comunicato stampa, ottenendo un discreto successo: nell'estate 2015 il Consiglio degli Stati ha trattato la legge come seconda Camera e ha cancellato la mozione citata, richiedendo invece al Consiglio federale l'analisi di diverse opzioni per il futuro di FFS Cargo. Inoltre il Consiglio degli Stati, a differenza del Consiglio nazionale, ha respinto l'idea di ridimensionare gli obblighi delle FFS di fornire prestazioni nel traffico merci. I vertici del SEV si sono prodigati nell'attività di lobbying. Il bilancio finale non è del tutto soddisfacente per il SEV: l'esternalizzazione è stata scongiurata, ma allo stesso tempo il trasporto merci non è stato dichiarato ufficialmente parte del servizio pubblico.

...ALE! AL SAN GOTTARDO ...

...ESISTE GIÀ IL SECONDO TUBO!



Prima della votazione sul raddoppio della galleria autostradale del Gottardo, il comitato SEV ha lanciato un'originale azione per sottolineare che il traffico ferroviario dispone già di una seconda galleria

Galleria di base del San Gottardo

La costruzione e l'apertura della galleria di base del San Gottardo hanno costituito un evento che il SEV ha seguito molto da vicino: il San Gottardo e la sua ferrovia sono infatti dei «monumenti nazionali» a cui quasi tutti gli abitanti di questo Paese sono profondamente legati. Ben presto l'interesse del SEV si è concentrato sulla linea di montagna del San Gottardo che le FFS, dopo la messa in servizio della galleria di base, volevano gestire come tratta regionale e quindi senza personale. Il personale dei treni ha giudicato questa scelta un grosso rischio in caso di perturbazioni e hanno chiesto la presenza di due agenti sul treno. Il San Gottardo ha risvegliato l'interesse anche di altre imprese ferroviarie, precisamente di BLS e SOB, che hanno sostenuto apertamente di voler assumere la gestione della linea di montagna del San Gottardo dopo l'apertura della galleria di base, promettendo un'offerta più interessante di quella delle FFS.

Da tempo era stata annunciata la chiusura del deposito di Erstfeld, diventato superfluo dopo la cessazione del traffico merci attraverso la linea di montagna e dei relativi servizi di rinforzo. Per Erstfeld, ex «villaggio di ferrovieri», la chiusura del deposito ha rappresentato una grossa perdita così come per i macchinisti residenti nel villaggio. In ogni caso, tutti i collaboratori hanno ottenuto un nuovo posto di lavoro. Ma la ferrovia non scompare completamente da Erstfeld; il paese continuerà ad essere una meta ambita per gli appassionati del settore, anche grazie a due iniziative. Da un lato nell'ambito del progetto globale «Swiss Rail Park St. Gotthard» FFS Historic offrirà sulla linea di montagna del San Gottardo speciali corse storiche in partenza da nord. Dall'altro

accanto ai veicoli storici nel deposito ferroviario di Erstfeld verrà creata un'esposizione vera e propria dove si organizzeranno visite guidate tematiche.

SEV contro UFT

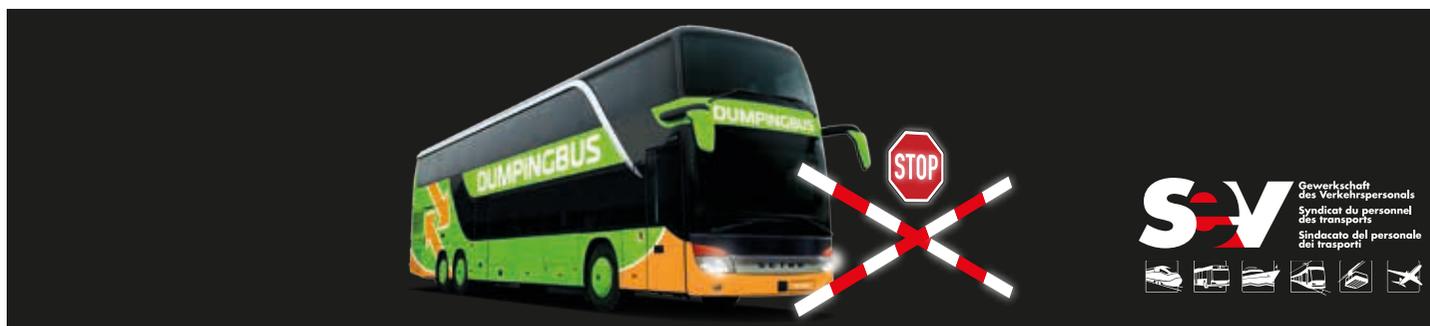
La «Visione 2030» dell'Ufficio federale dei trasporti non ha trovato il consenso del SEV. La VPT ha risposto con una risoluzione in cui i membri si scagliano contro la smania di liberalizzazione, la fiducia incondizionata nel mercato, lo smantellamento del servizio pubblico, la contrapposizione strada/ferrovia, la ripresa incondizionata dei pacchetti ferroviari UE e il peggioramento delle condizioni di lavoro nei trasporti pubblici. Nella sua risposta, il direttore dell'UFT ha confermato la sua fiducia nella concorrenza, eludendo tuttavia le questioni fondamentali sollevate dalla risoluzione, pur mantenendo toni gentili: «consideriamo il dialogo costruttivo con e tra i partner sociali come un importante pilastro per uno sviluppo motivato e impegnato del sistema dei TP svizzero. Vi ringraziamo per il vostro impegno a favore di un servizio pubblico forte e per adeguate condizioni di lavoro nei trasporti pubblici.»

Queste parole sono state accettate dal personale che tuttavia voleva anche indicazioni concrete. L'occasione si è presentata con il congresso del SEV, svoltosi il 28 maggio 2015 al Kursaal di Berna. Come relatore al congresso è stato invitato proprio Peter Füglistaler e tutti attendevano impazienti il suo intervento. Circolava già un certo malumore, perché l'UFT aveva difeso il dumping salariale di Crossrail (v. pagina 8). Al congresso, Füglistaler ha sostenuto la Visione 2030 affermando che la liberalizzazione «non è giusta o sbagliata di per sé»: «Liberalizzare può anche avere lati positivi.» In riferimento ai salari ha affermato: «Sono impaziente di sentire la risposta dei tribunali.» Il discorso del direttore dell'UFT ha suscitato dure repliche da parte dei delegati. L'azione dei delegati collegata all'intervento di Füglistaler che si proteggevano con mantelline e ombrelli aperti dalla «pioggia di guai» causata dall'UFT, come pure l'intero congresso, ha ottenuto un'ampia eco sui media.



Al congresso, il presidente centrale LPV Hans-Ruedi Schürch ha visto rosso

Autobus a lunga percorrenza



Da diversi anni, anche in Svizzera operano autobus a lunga percorrenza, le cui destinazioni erano però sin qui limitate alla Spagna, al Portogallo e ai paesi balcanici. La loro prepotente affermazione sui mercati interni delle nazioni limitrofe ha rilanciato l'argomento in una nuova prospettiva anche nel nostro paese, con aziende estere, ma anche alcune svizzere, che chiedono di entrare in questo mercato, facendo concorrenza alle ferrovie con offerte a prezzi stracciati, interessanti soprattutto per le persone meno interessate alla rapidità e alla comodità del viaggio. Le aziende di trasporto estere sottostanno al divieto di cabotaggio, che può però essere facilmente aggirato con semplici provvedimenti organizzativi. L'attore più importante e più aggressivo su questo mercato è l'azienda tedesca Flixbus, che in patria ha già eliminato diversi concorrenti. Questa azienda è attiva anche in Svizzera tanto che, secondo i media, è già riuscita a sottrarre un milione di passeggeri alle ferrovie. Fa però specie constatare che Flixbus non possiede direttamente alcun bus, ma affida tutti i servizi a ditte in subappalto, scaricando su di loro tutti i rischi aziendali ed evitando di dover dimostra-

re che i loro prezzi stracciati coprono i costi. Il tutto va evidentemente a scapito degli autisti occupati da queste ditte, confrontati a condizioni d'impiego miserabili. Nemmeno la popolazione svizzera, che ha puntato sul rafforzamento delle ferrovie, da ultimo con la votazione su FAIF, ha un interesse a mettere sotto forte concorrenza le linee a lunga distanza delle FFS, tanto più che questa concorrenza viene esercitata in modo sleale non solo per quanto riguarda le condizioni di lavoro, ma anche per la copertura dei costi di infrastruttura, alla quale i bus a lunga percorrenza contribuiscono solo in minima parte.

Il SEV lotta a diversi livelli contro questi sviluppi e ha chiesto all'UFT di intensificare i propri controlli e di evitare di compromettere il sistema svizzero di trasporti pubblici con esperimenti approssimativi di liberalizzazione. L'8 dicembre a Zurigo e Ginevra si è svolta un'azione contro i «bus del dumping di Flixbus», che ha avuto un'ampia risonanza sui media. In questo modo è stata sensibilizzata l'opinione pubblica verso questa problematica. Con questa azione il problema è però lungi dall'essere risolto. Siamo solo all'inizio di una lunga lotta.

La manifestazione del SEV ai terminali di bus di Zurigo e Ginevra è stata caratterizzata da questo striscione

Crossrail

Breve retrospettiva: nella primavera 2014 l'impresa di trasporto merci Crossrail con sede a Muttenz ha dichiarato di voler trasferire parte dei propri macchinisti a Briga e stipulare contratti individuali di lavoro, offrendo loro salari di 3350 franchi al termine della formazione per la Svizzera. La reazione del SEV non si è fatta attendere e Crossrail ha rilanciato con un'«offerta» di 3600 franchi: un importo insufficiente e insostenibile per la realtà svizzera. Poiché Crossrail ha rifiutato persino un semplice colloquio con il SEV, questo si è visto costretto a presentare una denuncia all'UFT chiedendo di revocare all'azienda l'autorizzazione d'accesso alla rete. L'UFT ha commissionato uno studio, presentato nel gennaio 2015, che giungeva alla conclusione (auspicata anche dall'UFT stesso) che il trasporto merci fosse composto da due settori distinti: il traffico merci interno e quello transfrontaliero. Per stabilire i salari di quest'ultimo, bisognava tener conto anche dei salari esteri, per cui quelli presentati da Crossrail potevano essere considerati come usuali. Di conseguenza, l'autorizzazione di accesso alla rete non andava revocata. Per il SEV, questa risposta era una vera e propria dichiarazione di guerra, per cui ha impugnato la decisione dell'UFT

davanti al tribunale amministrativo federale (TAF). Il 15 dicembre 2015, il TAF ha stabilito che le condizioni usuali del settore devono essere stabilite sulla base degli stipendi svizzeri, rinviando l'incanto all'UFT per una nuova decisione. Per il SEV si è trattato di un'importante vittoria di tappa, che non ha però posto fine alla vicenda. L'UFT ha infatti preso un'altra decisione, sulla base di calcoli dello stipendio medio che improvvisamente tengono conto anche del diverso potere d'acquisto e dei chilometri percorsi nei vari paesi, per dimostrare che gli stipendi devono essere considerati usuali per il settore. Al SEV non è quindi restato altra possibilità che ricorrere di nuovo al TAF. Nel frattempo, Crossrail non impiega più alcun macchinista italiano a Briga e ha quindi chiesto di abbandonare il procedimento. Anche se il TAF non dovesse più esprimersi in merito, il singolare calcolo svolto dall'UFT per definire i salari usuali non ha perso nulla della sua gravità. Il SEV continuerà quindi a seguire la questione.

Officine Bellinzona: tra spettri e aspettative

In Ticino, la vicenda delle Officine FFS di Bellinzona (OBe) è sempre al centro dell'attenzione pubblica. Negli ultimi mesi, il pomo della discordia è la contrazione degli incarichi di manutenzione, che le FFS hanno portato ad un livello nettamente inferiore a quello concordato nel 2013.

In quell'anno, è infatti stato costituito il «centro di competenza in materia di mobilità sostenibile e ferroviaria presso le Officine FFS di Bellinzona», promosso per rilanciare le attività industriali del settore nel cantone. Nell'ambito degli accordi per la sua costituzione, le FFS avevano sottoscritto l'impegno ad «assicurare alle Officine FFS di Bellinzona volumi analoghi a quelli attuali per i prossimi anni e ad impegnarsi all'attuazione di una strategia chiara per la stabilizzazione e per un suo sviluppo sostenibile a medio – lungo termine», oltre che a trasmettere al CdC progetti suscettibili di dare nuovi impulsi alle Officine e a rivedere la struttura organizzativa per aumentare l'efficienza delle OBe.

In realtà, negli anni a seguire il volume delle attività, e con esso quello occupazionale, ha registrato una contrazione di oltre il 20%, senza che le FFS producessero giustificazioni convincenti, né presentassero una strategia in grado di presentare solide prospettive per il futuro.

Nell'autunno 2015, il personale si è mobilitato di nuovo, manifestando le proprie preoccupazioni davanti alla sede del Gran Consiglio ticinese. I mesi seguenti sono stati caratterizzati da discussioni molto tese, ma non molto produttive. Solo nella tarda primavera del 2016, forse anche in vista dei festeggiamenti per l'inaugurazione di Alptransit, le FFS

hanno dato un primo segnale concreto di apertura, incaricando le OBe di risanare le sottoscocche dei treni Flirt intaccate da fenomeni di corrosione. Questo incarico, pur di portata limitata per quanto concerne i volumi di lavoro, risulta importante per due motivi: conferma che le OBe sono accessibili senza problemi anche per gli elettrotreni, mentre per anni le FFS si sono ostinate a negare questa possibilità e apre finalmente uno spiraglio nella strategia delle FFS che attribuiva in modo molto rigido le OBe a sole attività nel settore merci, ampliando di conseguenza anche la gamma di attività richieste.

La divergenza sui volumi però rimane e nemmeno questo incarico sui treni Flirt è sufficiente per invertire la tendenza che vede attribuiti a Bellinzona prevalentemente veicoli di vecchia concezione e, in quanto tali, destinati a essere ritirati dalla circolazione. Manca quindi la definizione di una strategia volta a consolidare l'attività a lungo termine delle OBe, mentre nelle ultime settimane si sono alzate voci in favore di un trasferimento della struttura in altra sede. Voci alle quali le FFS hanno contribuito con la pubblicazione di un opuscolo curato da Hanspeter Gschwend «Visioni e apparizioni in Ticino» in cui una controfigura del loro CEO incontra il fantasma del sindaco di Bellinzona di fine XIX secolo e discute con lui di questa possibilità.

Il minimo che si possa dire è che il destino di una struttura con oltre quattrocento posti di lavoro e di grande importanza per tutto il cantone meriterebbe di essere discusso su tutt'altre basi.

Pietro Gianoli



Sul destino delle Officine vi sono ancora numerose incertezze

Altre questioni FFS

Temporanei

Storia di un successo sindacale trasformatosi in uno scandalo: il nuovo CCL delle FFS firmato alla fine del 2014 prevedeva un contratto di lavoro fisso per i collaboratori temporanei che avevano lavorato almeno quattro anni alle FFS. La condizione dei collaboratori temporanei infatti era caratterizzata da una costante incertezza e da salari inferiori a quelli del personale assunto in pianta stabile. La disposizione avrebbe dovuto essere attuata entro due anni dall'entrata in vigore.

Ma le FFS, a dispetto del chiaro testo scritto, hanno interpretato la disposizione a modo loro: ossia un contratto di lavoro fisso viene stipulato solo «se ci sono posti vacanti». Ma non è tutto: il SEV ha documentato una serie di casi in cui i lavoratori temporanei dopo anni sono stati licenziati o non hanno ottenuto un nuovo incarico dalla loro agenzia su indicazione delle FFS. Ciò è stato fatto evidentemente per non dover garantire loro un posto fisso. Dopo l'intervento del SEV, le FFS hanno trovato una nuova scappatoia: i temporanei non venivano assunti in via definitiva dopo quattro anni, come nello spirito dell'accordo, bensì licenziati poco prima dello scadere del termine. In questo modo l'azienda ha ribaltato lo scopo dell'accordo, ossia tutelare i lavoratori interinali. L'aspetto particolarmente odioso della vicenda è che questa procedura non ha riguardato solo alcuni superiori particolarmente zelanti, ma è stata attuata in modo più o meno capillare.

Le persone colpite hanno raccolto le firme per una petizione consegnata al capo del personale delle FFS Markus Jordi da una delegazione di alto livello del SEV. Successivamente le FFS volevano «modificare» il proprio accordo per renderlo meno rigido. Perlomeno, l'azienda ha promesso di non procedere in futuro a licenziamenti con il solo scopo di aggirare un'assunzione a tempo indeterminato.

FFS Infra

Da anni, la quotidianità presso FFS Infra è caratterizzata da riorganizzazioni a getto continuo. Il progetto di tagli denominato «analisi delle attività», al quale si è ora aggiunto «RailFit», hanno posto tutta la divisione in uno stato di continua, febbricitante riorganizzazione, che confronta continuamente tutti i dipendenti con continui trasferimenti, cambiamenti di mansioni e tagli di posti. In questo contesto, il SEV è chiamato a prestare una continua opera di pompeie ed infermiere.

Inoltre, presso la manutenzione (IH) si è instaurata una situazione caotica nel rilevamento del tempo di lavoro. Tutto è partito dalla richiesta dell'azienda di abolire un supplemento di tempo a cui i collaboratori con giornate di lavoro interminabili avevano diritto, anche nel caso in cui, subito dopo aver terminato la giornata lavorativa, venivano richiamati per riparare un guasto. Dopo alcune trattative, FFS Infra si è resa conto che questa procedura di abolizione unilaterale del supplemento era in contrasto con il CCL. Tuttavia il problema era lungi dall'essere risolto: evidentemente il sistema altamente complesso delle FFS non consente di effettuare calcoli cor-

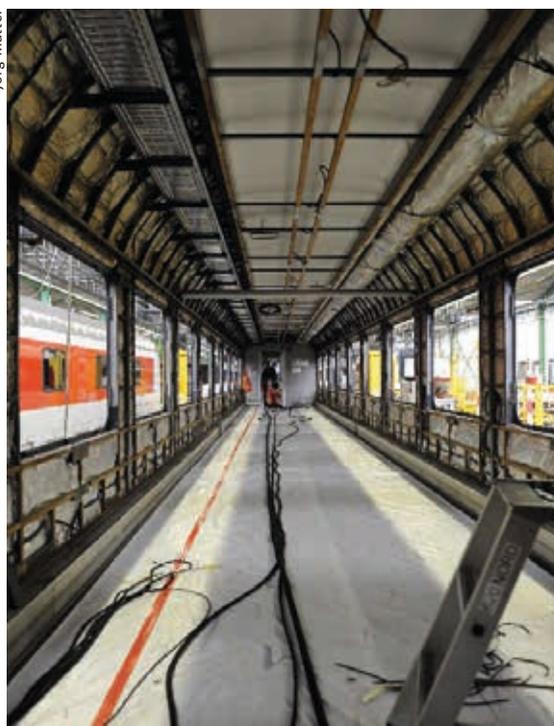
retti del tempo di lavoro, compresi i supplementi. Al SEV si sono così accumulate pile di rapporti sul tempo di lavoro da controllare e correggere. Addirittura è accaduto che alcuni rapporti erano stati erroneamente modificati a posteriori a svantaggio dei collaboratori. Per ora, ai montatori Infra non resta che rilevare personalmente e calcolare il proprio tempo di lavoro, fare il confronto con i conteggi del datore di lavoro ed eventualmente richiederne la correzione.

Elezioni CoPe

Nel 2015 si sono svolte le elezioni delle commissioni del personale delle FFS, all'interno delle quali ovviamente il SEV voleva ottenere un'adeguata rappresentanza. Per oltre la metà delle CoPe si sono svolte elezioni tacite. La maggior parte di questi membri si sono annunciati per questa importante collaborazione mediante il SEV, alcuni sono stati proposti dal VSLF o da transfair. Pochissimi si sono annunciati e hanno ottenuto un seggio senza il sostegno di un sindacato. Tra il 20 maggio e il 12 giugno si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle restanti CoPe.

Consiglio di fondazione CP FFS

Nell'autunno 2016 si sono tenute le elezioni del Consiglio di fondazione della Cassa pensioni FFS. La lista dei sindacati ha perso due dei sei seggi che sono andati a due candidati autocostruiti, ma che nella battaglia elettorale hanno utilizzato mezzi illeciti. La partecipazione alle elezioni è stata molto ridotta, anche a causa della modalità di voto, possibile unicamente via internet. Inoltre gran parte dei collaboratori FFS (hanno diritto di voto solo gli assicurati attivi) non ha ancora ben compreso la reale influenza che i sei rappresentanti dei lavoratori hanno nel Consiglio di fondazione paritetico. In ogni caso il risultato dell'elezione è stato annullato a causa delle irregolarità e l'elezione deve essere ripetuta.



Jörg Matter

Presso Infra IH, sarebbe opportuno occuparsi anche di mantenere l'organizzazione interna

ITC

Durante il periodo in esame, è stato necessario rinnovare il CCL per molte ITC. Le trattative non sono sempre state semplici, come si potrebbe auspicare. E non sono mancati momenti conflittuali di altro genere. Una breve panoramica.

BLS: grave danno al partenariato sociale

Le trattative per il CCL, avviate nel 2015 e totalmente incentrate su un nuovo sistema salariale, hanno avuto un esito ben diverso dal previsto. Oltre al fatto

tativa, il che ovviamente ha messo in dubbio le trattative nel loro complesso. Si sono svolti dei colloqui ai vertici. E l'esito di un anno e mezzo di trattative è stato una mera rielaborazione redazionale dell'attuale CCL – mantenendo il vecchio sistema salariale. Tanta fatica quindi per un risultato così modesto! E anziché condurre un'analisi approfondita sulle cause del fallimento delle trattative, che sarebbe stata una mossa opportuna, BLS ha fatto lo sgambetto ai part-

Karin Taglang



Qualche preoccupazione per Michael Buletti alla giornata di reclutamento presso le BLS

che i collaboratori erano abbastanza soddisfatti del vigente sistema salariale, a seguito dell'«euroshock» a inizio 2015 è stata registrata una battuta d'arresto delle trattative, congelate da BLS in favore di «misure immediate». A ogni collaboratore era richiesto un sacrificio e BLS aveva prospettato scenari minacciosi non solo per BLS Cargo, ma anche per la navigazione, il carico di automobili e il traffico regionale. Nonostante i dubbi, nell'ambito delle trattative i sindacati hanno accettato un pacchetto di misure di risparmio di 10 milioni di franchi; di comune accordo e con la partecipazione dei membri e dei non organizzati hanno assegnato un mandato per negoziare misure a tempo determinato. A questa assemblea hanno partecipato oltre 150 persone che si sono mostrate favorevoli a un prolungamento del tempo di lavoro. Tuttavia poco dopo la comunità di trattative ha appreso con stupore che BLS aveva abbandonato il pacchetto di risparmio senza fornire una motivazione precisa. Ed ecco cosa è successo l'anno seguente: il 2015 si è chiuso con un utile, anche per BLS Cargo: i partner sociali e i collaboratori a quel punto si sono chiesti, e non per la prima volta, se non fosse tutta una presa in giro.

Il fatto che le trattative per il CCL riprese nel 2016 fossero caratterizzate da una certa perdita di fiducia, non era che una magra consolazione. Anche quando i lavoratori hanno elaborato una proposta di compromesso per un nuovo sistema salariale, nonostante non ne sentisse la reale necessità, BLS non è stata in grado di sfruttare il proprio margine di trat-

ner sociali. Dopo aver ribadito di non poter fare nessuna concessione, alla fine del 2016, tra due tornate di trattative, l'azienda ha pubblicato «Zeit für mich – und meine Familie» (Tempo per me e per la mia famiglia), introducendo un miglioramento del congedo di maternità e di paternità, entrambi materia del CCL, in modo unilaterale e senza alcun accordo con la controparte. Addirittura è stata respinta la richiesta della comunità di trattative dei sindacati di inserire questi miglioramenti nel nuovo CCL.

A quel punto la misura era colma. Insieme alle altre due associazioni del personale il SEV ha adito il tribunale arbitrale per violazione grave plurima del principio della buona fede sancito dal contratto. Al momento della redazione del Rapporto sociale non era ancora stata emessa alcuna decisione. Possiamo tuttavia affermare sin d'ora che servirà tempo e impegno per tornare ad avere fiducia in BLS e riportare nei suoi normali binari la partnership sociale così gravemente messa in discussione.

RhB

Alla RhB il tavolo negoziale per il rinnovo del contratto di lavoro aziendale è stato influenzato dal cosiddetto «Euroshock». Se da un lato si è riusciti a spuntare un incremento delle indennità e un indennizzo per la disponibilità ad entrare in servizio, dall'altro va notato l'aumento di sei ore della durata annua del lavoro. Un grande impegno è stato necessario per salvare la settimana supplementare di vacanze e il tempo di lavoro accessorio per il personale di



SEV e Thurbo sono giunte nel 2016 ad un accordo per un nuovo CCL

locomotiva e del treno. Fra le novità anche la durata minima del turno di 360 minuti per il personale viaggiante e di stazione e il numero minimo di giorni liberi, che ora sono 108. Malgrado lo scetticismo, l'assemblea generale della sezione SEV RhB ha accettato il nuovo contratto di lavoro, non senza aver votato una risoluzione con la quale si chiedeva di recedere dall'aumento della durata annua del lavoro «non appena lo consentirà la situazione monetaria».

Le difficoltà in cui versano le Casse pensioni hanno purtroppo segnato le trattative salariali dell'autunno 2015. È stato tuttavia possibile compensare la riduzione del tasso d'interesse tecnico con varie misure di ammortizzazione, che hanno consentito di portare avanti le trattative salariali per il periodo 2016–2019.

Thurbo

Anche alla Thurbo non sono mancate le ... turbolenze. L'azienda, che si vanta di essere un datore di lavoro attrattivo, sarebbe stata disposta a concedere una quinta settimana di vacanza, facendola però «pagare» al 100% al personale con più lavoro giornaliero – un modello di congedo non pagato che i lavoratori hanno però respinto.

Oltre a questi negoziati, alla Thurbo ci si è confrontati anche sulla progressione salariale. Dal momento che le parti sociali non si sono potute accordare, si è fatto capo al tribunale arbitrale. Dopo un lungo tira e molla è stata infine approvata una transazione che introduce nel CCL l'espressione «per quanto possibile» e che obbliga l'azienda a mostrare in futuro maggiore trasparenza sulle cifre.

Un nuovo tavolo di trattative sul CCL si è riaperto nell'estate 2016. Il punto principale era senz'altro costituito dalla revisione globale del sistema retributivo, con un aumento generalizzato del salario dello 0.1%. Per quanto concerne le vacanze, si è rimasti sul punto che la quinta settimana deve essere compensata dalla rinuncia a cinque giorni liberi, mentre la durata annua del lavoro aumenta di un'ora. Il congedo di paternità è stato prolungato da due a dieci giorni, quello di maternità da quattro mesi a 18 settimane. Anche le ore supplementari sono sta-

te disciplinate diversamente: alla fine del periodo di conteggio è possibile scegliere se farsele pagare o se convertirle in un «conto individuale del tempo», concretizzando una rivendicazione del personale.

SOB

Alla SOB le trattative sul CCL non hanno avuto inizio sotto una buona stella: in prima battuta, il personale aveva respinto il nuovo sistema salariale e tutto era rimasto come prima. Dopo il fallimento della tornata negoziale 2016, si è poi delineato un confronto piuttosto singolare: il CCL dice infatti che in questi casi viene a cadere l'impegno per la pace del lavoro. Con un impegno legale non da poco, la direzione dell'azienda ha cercato di provare la nullità di questo articolo del CCL, senza però riuscirci. Dopo la ripresa delle trattative, a metà del 2016 si è poi giunti all'adozione di un nuovo sistema salariale che, a differenza della prima bozza, include l'insieme del personale. Esso prevede migliori prospettive di retribuzione per tutti i collaboratori e in parte anche aumenti delle fasce salariali.

TPG

In seguito allo sciopero di fine 2014, la direzione aveva accettato di mantenere invariati gli effettivi di personale durante la validità del contratto di prestazioni (2015–2018). Le molte assenze per malattia, dovute allo stress e alla cattiva pianificazione dei turni, hanno portato il SEV a richiedere l'impiego di cento autisti supplementari. Siccome i vertici dell'impresa non hanno compiuto passi concreti volti a incrementare il numero di dipendenti, durante l'estate il personale ha minacciato – una volta di più – di intraprendere misure di lotta. Dopo lo sciopero di pochi mesi prima, la direzione avrebbe dovuto sapere che non si trattava di parole a vanvera! Un sondaggio del SEV fra il personale ha poi portato al rifiuto di lavorare durante i giorni di riposo, aumentando la pressione sulla controparte. I dipendenti si oppongono anche all'intento di accrescere la quota di ditte subappaltatrici che applicano condizioni di lavoro assai peggiori di quelle dei TPG, per evitare che queste possano essere estese anche alla casa madre.

Il SEV è intervenuto a diverse riprese per opporsi a peggioramenti delle condizioni d'impiego alla TPG

TL

La lotta del personale dei Transports publics de la région lausannoise contro il salario al merito, fortemente voluto dalla direzione TL, è durata più di sei mesi. Innumerevoli tornate di negoziati e azioni di lotta, culminate in una votazione generale a dicembre 2015 in cui il personale ha respinto a larghissima maggioranza il progetto, hanno poi indotto la direzione a lasciar cadere il progetto. Dopo un breve periodo di gelo e di rifiuto di dialogare, la situazione è migliorata: al momento sono in corso nuove trattative per la revisione del sistema salariale che sembra rispondere alle attese dei lavoratori e lascia intravedere una possibile intesa.

Elvetino

Elvetino, filiale al 100% delle FFS, dopo aver tentato negli ultimi anni con diverse innovazioni di trovare un metodo di gestione dei Minibar che permettesse di affrontare il futuro, ha sorpreso tutti annunciando all'inizio del 2016 che i minibar sarebbero stati abbandonati entro la fine del 2017. Nel frattempo, Elvetino ha già abbandonato anche i bar nelle stazioni. Il SEV ha quindi chiesto una garanzia di impiego e offerte di formazione per il personale interessato. Solo dopo la minaccia di ricorrere al tribunale arbitrale, la direzione ha deciso di entrare nel merito delle richieste. Tutti i dipendenti dovrebbero ricevere un'offerta per un nuovo posto e ai dipendenti ausiliari sarà offerto un impiego fisso. Le 65 persone occupate ai bar Segafredo hanno ottenuto un nuovo posto, ad eccezione di alcuni che hanno ricevuto un'indennità di uscita.

Diverse imprese

La **TMR, Transports Martigny et Régions SA**, è l'ultima azienda di trasporti pubblici della Svizzera romana dove non vige ancora un contratto collettivo di lavoro. Da dieci anni il personale ne richiede uno, purtroppo inutilmente. A fine gennaio il SEV e la sezione VPT TMR hanno intrapreso un nuovo sforzo per porre fine a questa eccezione.

Per intanto la direzione ha fatto sapere di voler «esaminare la questione al suo interno».

Le cose sono invece andate più velocemente con il rinnovo del CCL alle **Appenzeller Bahnen (AB)** e alla **Frauenfeld-Wil-Bahn (FWB)**, aziende dove pure si trattava di negoziare sul sistema di retribuzione. Il congedo di paternità è stato prolungato a cinque giorni e abbiamo conseguito qualche miglioramento nel campo delle indennità. È altresì rallegrante che i negoziati si siano tenuti in un clima di fiducia e di reciproco rispetto.

Un clima costruttivo ha propiziato le trattative sul CCL alla **CJ, Chemins de fer du Jura**. Esso regola in particolare le assenze del personale dovute a malattia.

Nel 2015 anche il CCL della **ZVB Zugerland Verkehrsbetriebe** necessitava di una revisione. Di positivo negli accordi raggiunti, vi sono i due giorni di vacanza supplementari e l'aumento delle indennità per lavoro domenicale. L'incremento dei salari minimi viene compensato con una leggera diminuzione dei salari massimi.

Per i conducenti di autobus delle **FART** di Locarno la situazione era ormai divenuta insostenibile, dato che l'azienda è confrontata con un numero



record di assenze e da anni rifiuta cocciutamente di adottare la pianificazione annuale richiesta dalla legge. Alle richieste in merito del SEV, così come alla richiesta di introdurre una gestione delle assenze, le FART hanno risposto di non poter allestire una programmazione annuale, essendo un'impresa turistica. Stufi di questa situazione, gli autisti hanno dato mandato al SEV di avviare una procedura di contestazione presso l'Ufficio federale dei trasporti. La pressione dell'UFT, che ha convocato le parti ad un incontro e l'arrivo di un nuovo direttore a inizio 2017 hanno fatto in modo che le FART si dichiarasse disponibili ad adottare a titolo sperimentale una pianificazione trimestrale, che dovrà poi essere valutata in comune dalle parti sociali. Il SEV ha acconsentito ad interrompere la procedura, constatando come presso le FART vi sia finalmente la volontà di passare alla pianificazione annuale. Un grande grazie al personale per la determinazione dimostrata!

FFS Cargo international

Con la pressione del franco forte FFS Cargo ha aumentato la produttività: nel 2015 (da febbraio) la durata giornaliera del lavoro è passata da 492 minuti a 510 minuti. Nel 2016 è stata fissata una durata giornaliera di 504 minuti, mentre nel 2017 si è tornati ai 492 minuti giornalieri previsti dal CCL. Come contropartita i sindacati hanno ottenuto per tutti gli occupati una garanzia del salario e del posto di lavoro fino alla fine del 2017. Inoltre è stato stabilito un premio di prestazione dell'1,7% del salario annuo.

Navigazione

Finalmente anche i lavoratori della ZSG, Società di Navigazione del Lago di Zurigo, sono subordinati dal 2015 ad un contratto collettivo di lavoro, dopo trattative che si prolungavano dal 2009. Nel settore della navigazione, sono soltanto due le compagnie ancora prive di norme collettive sul lavoro: la SGV a Lucerna e la SBS a Romanshorn.

Il CCL era in scadenza anche per la CGN, ossia la Navigazione del Lago di Ginevra. Come principale successo vogliamo citare l'aumento di 40 franchi in busta paga per l'intero personale. Una concessione che è stato necessario «guadagnarsi» rinunciando a trattative salariali per i prossimi tre anni.

URh

La Untersee und Rhein, società di navigazione confrontata con gravi problemi finanziari, si è messa nelle mani di un «risanatore di aziende», che si è dato anche fin troppo da fare. Così, alla richiesta di un prestito, il Canton Turgovia ha risposto positivamente, chiedendo però sacrifici al personale, che il risanatore avrebbe voluto attuare agendo sulle condizioni di lavoro della Navigazione del Lago Bodanico – proprio una delle poche aziende prive di CCL! Vi sono stati interventi politici, con negoziati estremamente difficili, poiché le partenze fra il personale di navigazione hanno comportato il sommarsi di ore supplementari. Dopo la separazione dal dirigente, il SEV si è trovato a discutere con un partner contrattuale poco addentro alle finezze dell'attività di tutti i giorni. Il personale ha respinto con voto unanime il catalogo di richieste del risanatore, ma proprio a fine 2016, si è comunque giunti ad un accordo. I lavoratori hanno fatto concessioni sulle indennità e accettato una revisione del sistema retributivo nel corso del 2017. In ogni caso è venuto a cadere l'obbligo di rispettare la pace del lavoro.

LNM

Ci sono voluti più di 15 anni prima che, al 1° gennaio 2015, anche il personale della Société de Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat ottenesse il CCL promesso in occasione di Expo.01. La soddisfazione per i miglioramenti conquistati: aumento dei massimi salariali, indennità mensile per tutti i dipendenti con una formazione professionale compiuta (AFC) e un congedo di paternità di dieci giorni, è stata turbata dalla pessima gestione aziendale e dai fondati timori di cattiva amministrazione. Su iniziativa del SEV si è giunti a un incontro fra il Consiglio d'amministrazione e il personale, che non ha esitato a dar voce alle proprie preoccupazioni. Un audit esterno ha ampiamente confermato questi problemi e a inizio 2017 il direttore è stato allontanato dalla LNM. Il coraggio e la coesione dei lavoratori, unitamente al sostegno del SEV, hanno fatto in modo che la LNM abbia di nuovo un futuro!



Comunicazione

Negli ultimi anni sono pochi i settori interessati da una profonda trasformazione come quella che riguarda il settore dell'informazione e della comunicazione. E, a ragione, questo cambiamento epocale che stiamo vivendo viene paragonato alla rivoluzione avviata da Johannes Gutenberg con l'invenzione della

dole un volto ben preciso, è terminata un'era. Moor, insegnante di scuola elementare che aveva studiato per alcuni semestri scienze politiche, è un giornalista affermato: ha lavorato per l'Aargauer Tagblatt, la Solothurner AZ, il giornale della Coop e le cronache regionali di Argovia e Soletta della SSR. Ha diretto

Henriette Schaffner



Passaggio delle consegne alla comunicazione SEV da Peter Moor (a sinistra) a Vivian Bologna

stampa. Mentre cinquecento anni fa iniziò la diffusione su vasta scala delle informazioni cartacee, oggi assistiamo all'abbandono dell'informazione e della comunicazione su carta. «Digitale» è la parola magica di questo periodo e nemmeno il SEV può sottrarsi a questo trend. Una crescente digitalizzazione dovrebbe portare a medio termine a maggiore rapidità come pure a un maggiore controllo dei costi.

Ma come sempre al centro di tutto poniamo le esigenze dei membri. E per capire queste esigenze, il SEV ha organizzato a metà del 2016 a Olten un workshop in grande stile, dal titolo «Giornata della comunicazione». I risultati di questa giornata sono stati chiari: i membri auspicano sia l'informazione digitale, sia i testi stampati. Ognuna ha il proprio valore, i propri punti di forza che devono poter essere sfruttati. Per la divisione comunicazione, ciò significa trasformarsi da «redazione di un giornale» a piattaforma informativa che utilizza tutti i canali. Una trasformazione che impegnerà tutti, dalla divisione comunicazione all'apparato di milizia. Ai membri, questa trasformazione permetterà di continuare a contare sull'informazione cartacea, in quanto ciò che effettivamente va pubblicato sui supporti tradizionali, continuerà ad essere pubblicato su carta.

Un cambio di personale

Il grande cambiamento non riguarda solo l'«output», il «prodotto» della divisione comunicazione: con il pensionamento di Peter Moor, che ha caratterizzato la comunicazione del SEV per oltre dieci anni, dan-

do lo studio regionale di Olten di Radio DRS, poi ha collaborato nella redazione sportiva della radio e nel 2002 è passato alle FFS come responsabile della comunicazione interna e produttore della rivista delle FFS. Grazie a questo incarico, quando nel 2006 è diventato addetto stampa e successivamente capo della comunicazione il SEV ha potuto usufruire di buoni contatti con i numerosi operatori media del settore ferroviario.

Premio Trasporti pubblici

Nel 2016, l'associazione professionale dei giornalisti ferroviari svizzeri «Bahnjournalisten Schweiz» ha assegnato per la prima volta il premio Trasporti pubblici per l'eccellente attività giornalistica su temi legati ai trasporti pubblici a Peter Moor. Nel discorso tenuto in occasione della consegna del premio viene illustrata la motivazione: «Peter Moor-Trevisan, caporedattore del giornale contatto.sev, con il suo reportage «Olten: vocazione ferroviaria in progressiva rinascita» apparso nell'edizione del 5 novembre 2015 ha raffigurato in maniera efficace la rinascita di Olten come cittadina ferroviaria. Anche chi non abita a Olten e non lavora nelle ferrovie viene catturato dalla storia. Le pagine corredate da immagini raccontano numerosi dettagli e piccole storie in modo leggero, con uno stile sempre sobrio».

Reclutamento

1800 nuovi membri – nel 2015 per la prima volta il SEV si è posto un obiettivo concreto per il reclutamento, per raggiungere il quale si è lavorato con grande entusiasmo. Pur non avendo raggiunto in pieno il traguardo, l'attività di reclutamento ha comunque portato buoni frutti: 1427 nuovi membri nel 2015. In diverse giornate nazionali per il reclutamento, le sezioni si sono attivate con il sostegno dei segretari sindacali, del Presidente e del vicepresidente e dei coach delle sezioni, per acquisire il maggior numero possibile di membri SEV. Il modulo di adesione elettronico – che da fine 2014 è compilabile direttamente online – ha rappresentato un utile strumento sia per i partecipanti alla campagna di reclutamento, sia per i nuovi membri.

Anche nel 2016 il SEV si è impegnato per reclutare quanti più nuovi membri possibile, al fine di compensare il trend in calo: l'unione fa sempre la forza. Poiché a metà anno gli obiettivi di reclutamento erano ancora lontani, il 19 agosto il Comitato – per la prima volta nella storia del SEV – ha deciso l'adesione gratuita per i nuovi membri da settembre a dicembre 2016. L'azione nazionale di presenza e di reclutamento del 14 settembre, si è svolta all'insegna del motto «Adesione al SEV gratuita sino a fine anno». Ma anche al di fuori di questa giornata nazionale è stato fatto molto per il reclutamento e diverse sezioni si sono riunite periodicamente sul territorio per attività mirate. Il reclutamento è e rimane un compito estremamente importante. Da esso dipendono, oltre agli introiti finanziari, il grado d'organizzazione, la rappresentatività e, non da ultimo, il peso e la forza del sindacato.

Iniziative speciali per acquisire nuovi membri

Da menzionare in modo particolare l'attività di reclutamento svolta lo scorso anno dalla sottofederazione VPT. Oltre al premio individuale per il reclutamento, la VPT premia anche le sezioni. Quanti più nuovi membri una sezione ha saputo acquisire nel 2016, tanto più elevato è stato il premio per la cassa della sezione. Anche la sottofederazione AS ha investito nel reclutamento di nuovi membri: all'assemblea dei delegati del 25 ottobre 2016 è stato deciso di dare

un taglio professionale a questa attività istituendo un posto al 20%.

Nonostante il grande impegno verso il reclutamento, dalla statistica dei membri emerge chiaramente che il SEV continua a perdere membri, a causa principalmente di decessi e pensionamenti. Il SEV deve pertanto continuare ad acquisire nuovi membri giovani.

In occasione dell'ultimo congresso SEV, tenutosi nel mese di maggio del 2015, è stata lanciata l'azione «Ich bin auch ...» nell'ambito della quale è stato prodotto il gioco di carte «Sestetto». Le «copie di membri» sulle carte da gioco ricordano che il SEV è un sindacato plurisetoriale in cui si possono ritrovare membri che svolgono differenti professioni e lavorano per diverse aziende. Il SEV esiste grazie ai suoi membri: giovani e meno giovani, donne e uomini, capitani, manovratori, venditori di viaggi, macchinisti e collaboratori amministrativi, svizzeri o stranieri, attivi o pensionati: tutti insieme costituiscono il SEV e lo rendono una realtà viva!



Il libretto «Info SEV» ha suscitato molto interesse durante la visita del SEV a Yverdon

Brenscino

L'Hotel Brenscino, costruito oltre 100 anni fa, si trova appena fuori il paese di Brissago, incastonato in un parco di 38 000 metri quadrati e con una splendida vista sul Lago Maggiore. Era stato acquistato dal SEV per offrire vacanze a prezzi convenienti ai propri membri, ma nel tempo le esigenze e le modalità di trascorrere le vacanze sono cambiate, comprese quelle dei sindacalisti. Inoltre, la gestione di un hotel non rientra certo più tra i compiti prioritari di un sindacato, per cui il SEV si è adoperato per cercare un acquirente, come già fatto con altre strutture di vacanza. Infine, l'«acquirente ideale» è stato trovato nella Cassa svizzera di viaggio Reka, che continuerà in un primo tempo a gestire la struttura come hotel,

valutando la trasformazione a medio termine in un villaggio di vacanza. In tal modo, vengono garantite la destinazione turistica della struttura, nonché i posti e le condizioni di lavoro all'attuale personale. Per il SEV, quest'ultimo è sempre stato un aspetto prioritario nelle lunghe ed impegnative trattative che hanno permesso di giungere a una buona soluzione anche per il personale.



Il SEV marca presenza anche a Olten

Nuovo ufficio a Olten

Il SEV vuole essere sempre vicino ai propri membri per dare loro la possibilità di accedere rapidamente a informazioni e sostegno. Ciò avviene non solo nell'ambito delle campagne «SEV bi de Lüt» (SEV tra la gente); poiché le persone provengono da luoghi diversi e spesso l'esame delle pratiche comporta lo scambio di documenti, risultano indispensabili le possibilità di dialogo vicine al luogo di domicilio o di lavoro dei membri. A Olten, il SEV ha aperto un nuovo ufficio che soddisfa questa esigenza, grazie anche alla sua ubicazione centrale, sulla Baslerstrasse 32. Non si tratta di un vero e proprio segretariato regionale permanente, bensì di un ufficio con due postazioni di lavoro e una piccola sala per le riunioni degli organi del SEV (ad es. i comitati di sezione) o per i colloqui tra specialisti e membri.

Le tre commissioni del SEV

La **Commissione giovani** è un gruppo molto attivo, che organizza diversi eventi culturali per tutti i membri sotto i 30 anni e, dal 2016, anche due nuovi eventi generazionali. Inoltre il gruppo si ritrova cinque volte all'anno per una riunione informativa e di coordinamento. Poiché ad ognuno di questi incontri viene invitato un ospite che interviene su un tema a richiesta, essi costituiscono anche un'opportunità di perfezionamento personale. La Commissione giovani è bilingue ed è aperta ad accogliere nuovi membri interessati.

La **Commissione donne** partecipa attivamente alla discussione sulle questioni politiche concernenti la parità dei diritti e accompagna l'attuazione pratica del CCL nella quotidianità lavorativa. Inoltre è impegnata all'interno di organi internazionali e nell'USS. Rappresentando un tema trasversale, la parità dei

diritti riguarda diversi settori e impone un occhio costantemente attento su diversi temi. Le donne si riuniscono cinque volte all'anno per una riunione informativa e di coordinamento e una volta all'anno organizzano la Giornata di formazione per le donne SEV.

La **Commissione migranti** si occupa intensamente della partecipazione dei migranti alla vita sociale: quali sono attualmente le loro possibilità e quale contributo possono dare a livello sociale, politico e in qualità di lavoratori. Inoltre s'impegna per estendere questa partecipazione a livello politico (diritto di voto attivo e passivo). Al fine di arricchire e migliorare l'attività, alla giornata dei migranti di quest'anno è previsto uno scambio con i sindacati dei Paesi confinanti.

Coaching delle sezioni

Originariamente, il posto di Elena Obreschkow come coach delle sezioni era a tempo determinato da metà del 2013 a metà del 2015. In seguito alle ottime esperienze, il mandato è stato prorogato a tempo indeterminato. Per mancanza di candidati adatti il posto previsto prima dell'avvio del coaching della sezione romanda non era stato assegnato. Dopo la partenza dal SEV di Jérôme Hayoz è emersa la possibilità di un trasferimento in grande stile: Baptiste Morier, assunto inizialmente a tempo determinato, è stato assunto in maniera definitiva per il coaching delle sezioni e l'assistenza alle sezioni ITC della Svizzera romanda. Elena ha così assunto da Jérôme la responsabilità per il reclutamento di nuovi membri.

Foto: Jörg Matter



Elena Obreschkow, coach delle sezioni

Cambi di poltrona per i presidenti centrali

Alla fine del 2016 ben tre sottofederazioni hanno assistito all'avvicendamento del presidente centrale

Per 27 anni **Werner Schwarzer** ha caratterizzato la sottofederazione del personale tecnico di servizio, rispettivamente delle organizzazioni che l'hanno preceduta. Schwarzer è entrato alle FFS nel 1982, inizialmente come presidente della commissione officine nelle officine di Zurigo, poi vicepresidente e infine copresidente della CoPe Viaggiatori. Il 1° giugno 1989 ha assunto la carica di presidente centrale dell'allora sottofederazione WAV; dopo la fusione di questa con parti di altre sottofederazioni, all'inizio del 2000 è diventato presidente centrale della nuova sottofederazione del personale addetto al materiale rotabile (RM) e dopo la fusione tra quest'ultima e la sottofederazione del personale operaio, all'inizio del 2009 presidente centrale della sottofederazione personale tecnico di servizio. A luglio 2017 Schwarzer andrà in pensione anticipata; nell'ambito di un'attenta pianificazione della successione, la carica di presidente centrale è affidata a Claude Meier.

Christian Suter è stato per 13 anni presidente centrale della sottofederazione BAU. Nel 1972 è entrato alle FFS, lavorando per lo più nelle telecomunicazioni. Ha partecipato attivamente alla sottofederazione del personale di sorveglianza e dal 2000 alla nuova sottofederazione BAU. Dal 2004 al 2009 è stato copresidente e da allora presidente di questa sottofederazione. Da oltre un anno Suter è in pensione e ora lascia la carica di presidente centrale. Il suo successore è Markus Kaufmann.

Anche **Ricardo Loretan** ha una lunga carriera al SEV. È entrato nelle FFS nel 1966, dove ha lavorato soprattutto nella costruzione di ponti. Dal 2001 al 2004 è stato presidente della CoPe Infrastruttura e Gruppo. Dal 1993 al 2008 è stato presidente centrale della (allora) sottofederazione del personale amministrativo VPV. All'inizio del 2009 è diventato presidente centrale della sottofederazione dei pensionati; un mese dopo aver assunto questa carica è andato in pensione dalla ferrovia. Il suo successore è Roland Schwager.

Markus Fischer



I tre presidenti centrali uscenti: Christian Suter, Werner Schwarzer e Ricardo Loretan

2015/2016 Comitato SEV

Cambiamenti nella composizione del comitato SEV:

2015

Ritiri dal comitato SEV

- Stefan Bruderer, membro sostituto commissione giovani SEV

Novità in comitato

- Claude Meier, membro sostituto TS
- Janos Jorosch, membro di comitato della commissione giovani SEV

2016

Ritiri dal comitato SEV

- Andrea-Ursula Leuzinger, membro sostituto commissione donne SEV
- Roland Schwager, membro comitato AS
- Béatrice Luisier, membro sostituto commissione donne SEV
- Antonio Gisondi, membro sostituto commissione migranti SEV

- Ricardo Loretan, presidente centrale PV
- Werner Schwarzer, presidente centrale TS
- Christian Suter, presidente centrale BAU
- Bernard Demierre, membro di comitato PV

Novità in comitato

- Frédéric Nouchi, membro sostituto commissione migranti SEV
- Alexander Bringolf, membro sostituto AS

... e due «casi speciali»

- Patrick Bellon, membro del comitato AS, fa ora parte del comitato SEV, di cui sinora era membro sostituto
- Luca Meier, membro sostituto della commissione giovani SEV, è entrato nel comitato SEV nel 2016, ma lo ha poi lasciato ancora nello stesso anno.

Personale

Nuovi arrivi nel 2015

Da gennaio 2015 il team comprende anche Myriam Allemann in qualità di traduttrice e collaboratrice amministrativa. A marzo Toni M. Feuz nella sua funzione di segretario sindacale è passato al segretariato centrale a Berna e a settembre 2015 Tony Mainolfi nella stessa funzione è stato trasferito al segretariato regionale di Losanna. A novembre Angela Moonen-Herzog ha iniziato la sua attività di collaboratrice amministrativa al segretariato regionale di Zurigo. Nina Beutler (da febbraio 2015) e Abinaya Rasasekaram (da agosto 2015) hanno terminato i due semestri di formazione come impiegate di commercio TP nel segretariato centrale.

Partenze 2015



Beatrice Fankhauser

Ci hanno lasciati per nuovi incarichi: alla fine di agosto Susanne Frischknecht, collaboratrice amministrativa nel segretariato regionale di Zurigo, e a fine ottobre Jérôme Hayoz, che ha lavorato nel segretariato centrale e da dicembre 2014 nel segretariato regionale di Losanna come segretario sindacale. A dicembre 2015 Beatrice Fankhauser, che ha lavorato come collaboratrice amministrativa nel segretariato centrale e nella redazione, è andata in pensione.

Nuovi arrivi nel 2016

Da agosto 2016 (fino a gennaio 2017) è tornata al SEV Nicole Bangerter, che aveva già svolto una parte della sua formazione nel segretariato centrale, in sostituzione di Mirjam Schläfli in congedo di maternità. Sempre ad agosto Carina Hofer, già apprendista al SEV, è ritornata al segretariato centrale come collaboratrice amministrativa e Karin Taglang ha iniziato un praticantato a tempo determinato nella divisione comunicazione. Ancora ad agosto Kogul Sivasakthi

ha avviato il suo semestre di apprendistato nel segretariato centrale. A ottobre Eileen Häseli è entrata a far parte del team di protezione giuridica come collaboratrice amministrativa e a dicembre Rahel Weiss ha iniziato un'attività di supporto temporaneo nel settore protezione giuridica del segretariato regionale di Losanna.

Partenze 2016

A fine anno sono andati in pensione Getrud Gasser, collaboratrice amministrativa nel settore protezione giuridica, e Peter Moor-Trevisan, capo della comunicazione (vedi foto a pagina 15).



Getrud Gasser

Cambiamenti interni / promozioni

Nel mese di luglio 2015 Elena Obreschkow, che aveva un contratto di lavoro a tempo determinato, è stata assunta in pianta stabile come coach delle sezioni per la Svizzera tedesca; lo stesso per Baptiste Morier che a settembre 2015 è stato assunto come coach delle sezioni per la Svizzera romanda. A maggio 2016 c'è stata una nuova ripartizione degli ambiti di competenza tra Anja Meierhans e Barbara Michel: la prima è specialista allround/archivio e la seconda specialista della documentazione. Vivian Bologna è stato promosso da redattore di contact.sev a nuovo capo della comunicazione.

Diplomi

Nel 2015 Vivian Bologna ha conseguito il CAS Corporate Communications e Toni M. Feuz l'attestato professionale federale di specialista dei trasporti pubblici.

Finanze

Le turbolenze sui mercati finanziari hanno portato anche nel 2015 a un ricavo finanziario – in passato il famoso «terzo contribuente» – ancora in calo.

Come da previsioni, il risultato del SEV per il 2015 non è brillante, ma può essere considerato «solido». A fronte di un ricavo d'esercizio di 13,6 milioni (di cui 11 milioni di contributi dei membri), spese materiali di 5,6 milioni e costi del personale di 8,2 milioni, risulta una perdita d'esercizio di 200 000 franchi. A ciò si aggiungono ricavi finanziari, da cui tuttavia vanno dedotte le imposte. Il risultato finanziario (al lordo di attribuzioni e prelievi) è un utile di 274 000 franchi.

La situazione di partenza nel 2016 era diversa. Nonostante gli sforzi per un'adeguata gestione dei costi non è stato possibile compensare totalmente i contributi dei membri, ulteriormente in calo, con corrispondenti riduzioni dei costi o maggiori introiti; solamente gli utili da capitale sono migliorati rispetto all'anno precedente. I conti (al lordo di attribuzioni e prelievi) chiudono con un deficit sopportabile di 8000 franchi.

Sindacato

Negli ultimi due anni il SEV ha lavorato a lungo per il suo posizionamento nel mondo sindacale, rafforzando il suo impegno all'interno dell'Unione sindacale svizzera (USS). Di conseguenza il SEV è considerato sempre di più il sindacato più grande e influente nel settore dei trasporti, e può esercitare la propria influenza in modo mirato.

Il SEV si posiziona in modo tale da potere concludere in futuro una rafforzata cooperazione con i sindacati e le associazioni dei servizi pubblici.

L'evoluzione del numero degli/delle affiliati/e rimane un argomento centrale: il SEV ha potuto frenare la tendenza al ribasso, ma non a invertirla. Gli effettivi si sono stabilizzati prima di tutto nel 2014 a livello degli attivi; un fatto senz'altro positivo. Ma ogni anno, tuttavia, bisogna fare i conti con circa 1000 decessi, che pesano evidentemente in modo negativo sul saldo dei membri. Ciò causa una contrazione degli effettivi dei membri, malgrado gli sforzi forniti da tutte le parti interessate.

Sforzi accresciuti in favore dei servizi pubblici

La direzione da seguire per assicurare l'avvenire del SEV e posizionare il nostro sindacato in modo ottimale, è la seguente: occorre rafforzare il SEV verso l'interno per ottenere risultati più incisivi verso l'esterno.

Verso *l'esterno*: posizionamento rafforzato e apertura alla cooperazione con altri sindacati e associazioni.

- Il SEV assume un atteggiamento combattivo e continua a rafforzare il proprio impegno in seno all'Unione sindacale svizzera e a corroborare la propria posizione come sindacato di riferimento per i trasporti in Svizzera.

Politica contrattuale

La politica contrattuale del SEV riscontra un grande successo. La strategia ascendente o del cosiddetto «bottom-up» scelta dal SEV, ha dato buoni risultati.

Durante gli ultimi quindici anni, nel settore dei trasporti pubblici sono stati conclusi contratti collettivi di lavoro praticamente in tutto il territorio. Hanno contribuito in modo decisivo a mantenere e a migliorare le condizioni di lavoro, grazie soprattutto a un partenariato sociale solido e duraturo e al supporto di membri impegnati. Tutto ciò continua: il numero di contratti collettivi di lavoro è in continuo aumento. E' tuttavia normale che la progressione sia ora più lenta rispetto ai primi anni delle trattative contrattuali. E' cresciuta anche la qualità dei contratti collettivi di lavoro, grazie all'esperienza acquisita dal SEV. Con molte aziende sono già stati rinnovati diversi CCL, consolidando e migliorando le condizioni di lavoro.

Dove ci sembra utile, cerchiamo di ottenere l'obbligatorietà dei CCL.

Le conoscenze acquisite dalle nostre e dai nostri affiliati è la migliore garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro negoziate. Per questi motivi, l'informazione, la formazione e la formazione continua devono essere promosse, non solo per permettere

- Il SEV continua ad esaminare in modo approfondito le possibilità di cooperazione con altri sindacati e associazioni, in particolare nel settore dei servizi pubblici. Ed eventualmente entra in materia. Si tratta in primo luogo di realizzare gli obiettivi comuni per un servizio pubblico forte e sviluppare una politica del servizio pubblico.

- Il SEV esercita la propria influenza in seno all'ETF: la Svizzera è situata nel cuore dell'Europa e, logicamente, dipende dall'UE e dalla sua politica, che lo si voglia o no. Il SEV, attraverso la partecipazione attiva negli organi dell'ETF, contribuisce a definire le condizioni quadro della politica dei trasporti europea.

Verso *l'interno*: riflessioni permanenti sulle strutture e adeguamento, se necessario. Intensificare il reclutamento dei membri in base al principio «i membri reclutano i membri».

- Il SEV aumenta la sua efficienza ed efficacia, rivedendo costantemente e adeguando le sue strutture. La collaborazione tra il SEV, le sottofederazioni e le sezioni, deve essere ottimizzata allo scopo di rafforzarla. Ciò permette al SEV di essere più vicino ai membri, di aumentare la capacità di mobilitazione e di migliorare l'efficacia nel rappresentare gli interessi dei membri nella realizzazione delle prestazioni.

- Per quanto riguarda il reclutamento dei membri, il SEV si attiene al suo principio «i membri reclutano i membri». Attraverso campagne di reclutamento mirate e un supporto professionale alle sezioni, l'evoluzione del numero dei membri SEV dovrebbe essere influenzato positivamente. Bisogna accordare un'attenzione particolare ai/gli giovani impiegati/e dei trasporti pubblici e convincerli/e di aderire al SEV.

alle persone interessate di partecipare alle riflessioni, ma anche per permettere la corretta applicazione delle disposizioni dei CCL.

Alla luce di quanto precede, vale la pena di sottolineare i seguenti punti chiave:

Continuazione della nostra politica CCL

Non c'è motivo di cambiare la direzione intrapresa. Le rare aziende in cui non abbiamo ancora concluso un CCL, devono essere individuate in modo conseguente. Si tratta di concludere le trattative CCL in concertazione con i membri interessati. Dobbiamo prestare particolare attenzione alle nuove aziende che non conoscono o conoscono poco costumi e abitudini del settore.

Il SEV è un riferimento per quanto riguarda tutti i contratti quadro cantonali esistenti. Laddove altri contratti quadro cantonali sono negoziati, la partecipazione del SEV è inevitabile.

Estensione e miglioramento dei CCL esistenti

La grande esperienza del SEV acquisita con i CCL, deve essere sfruttata per rinnovare i CCL esistenti. In primo piano non c'è solo la difesa delle conquiste

e dei diritti acquisiti. La partecipazione nell'azienda, l'età di pensionamento flessibile, la creazione di posti di lavoro protetti, le condizioni di lavoro adatte ai generi e la parità salariale, sono nostri precisi obiettivi al fine di ottenere sensibili miglioramenti. Senza dimenticare di valutare la possibilità di ridurre turni di servizio troppo lunghi.

Introduzione della forza obbligatoria

Ovunque gli effetti di un CCL possono essere rafforzati grazie alla forza obbligatoria, occorre introdurla.

Rafforzamento delle competenze delle/degli affiliati/e nel campo della politica contrattuale

Il miglior controllo della corretta applicazione di un CCL avviene attraverso le persone direttamente coin-

volte. Per i nostri membri ciò rappresenta, a volte, affrontare grandi sfide; ecco perché occorre migliorare le loro conoscenze proponendo corsi di formazione e corsi di formazione continua.

Internazionale

Con il suo rapporto sulle condizioni di lavoro d'uso nel settore del traffico merci ferroviario, l'Ufficio federale dei trasporti ha dato un segnale discutibile e preoccupante sul modo in cui in futuro devono essere regolate le condizioni di lavoro in Svizzera. Il SEV farà di tutto affinché anche in futuro per ogni lavoro svolto su suolo elvetico, vengano obbligatoriamente versati i salari in uso in Svizzera, così come succede in altri settori.



Politica sociale

La maggioranza politica borghese e le associazioni padronali non hanno allentato le pressioni sulle assicurazioni sociali del nostro paese. Il primo pilastro è al centro di attacchi sferrati da pessimisti, che in questi ultimi vent'anni hanno sempre avuto torto ma che insistono nel predire il peggio, in barba al buon senso. Il secondo pilastro è confrontato con la crisi e con bassi tassi di interesse, ma soprattutto con gli speculatori in borsa e con gli assicuratori, determinati a massimizzare i loro profitti.

AVS e AI

Le rendite non sono state aumentate in termini reali dal 1975 e hanno così accumulato un chiaro ritardo. Oggi numerosi/e pensionati/e non riescono più a mantenere in modo appropriato il livello di vita precedente, come prescritto dalla Costituzione federale.

L'AVS, il pilastro della previdenza vecchiaia, è efficace e stabile e la sua evoluzione poggia su solide basi. Per puro calcolo politico, gli ambienti borghesi preparano il terreno per una riduzione delle prestazioni. Noi, invece, vogliamo che la nostra AVS sia sviluppata e rafforzata.

Il SEV si impegna attivamente in favore dell'iniziativa AVS Plus, che chiede di aumentare del 10% tutte le rendite vecchiaia dell'AVS. Per la grande maggioranza, ciò significherebbe un aumento delle pensioni di 200 franchi al mese per persone sole e di 350 franchi per le coppie. Il finanziamento è possibile: i costi supplementari di 3,6 miliardi di franchi rappresentano un aumento paritario dei contributi dello 0,55%, tanto per il datore di lavoro, quanto per i/le salariati/e. Siccome i contributi AVS sono rimasti fermi da 40 anni, questo rialzo è accettabile.

Chi si ritrova confrontato ad una malattia di lunga durata e a una conseguente limitazione della propria capacità di guadagno, deve temere per il proprio futuro economico. Le riforme dell'Al e la loro interpretazione giuridica molto severa hanno fortemente limitato il riconoscimento di rendite Al. Tramite un sistema molto completo di riconoscimento e di intervento tempestivo, corredato da un ampio catalogo di provvedimenti di integrazione, l'Al si è trasformata da un'assicurazione che eroga rendite, a una di reinserimento. La diminuzione delle rendite erogate non è tuttavia derivata dall'aumento dei provvedimenti di integrazione, quanto da semplici decisioni di rifiuto, soprattutto poiché alcune diagnosi non vengono più riconosciute.

La pressione al risparmio dell'Al non può essere ribaltata in misura ancora maggiore sugli assicurati. Senza un'intensificazione dei provvedimenti di prevenzione e un obbligo per i datori di lavoro di offrire posti di lavoro per collaboratori con limitazioni della propria capacità lavorativa, l'Al dovrà concretizzare le misure di risparmio escludendo un numero maggiore di persone dal riconoscimento di una rendita.

Previdenza professionale LPP

La Cassa pensioni FFS prosegue gli sforzi in vista di un risanamento duraturo. La struttura in base all'età e il rapporto demografico restano tuttavia sfavorevoli, per cui sono opportuni ulteriori sforzi. Il SEV si oppone a nuovi tagli nelle prestazioni. Le FFS devono pure assumersi la responsabilità nei confronti degli/delle ex collaboratori/trici pensionati/e.

Nelle altre casse pensioni delle aziende dei trasporti pubblici, dove sono sempre in corso ope-

razioni di risanamento costose, il SEV appoggerà misure intelligenti e mirate, prestando attenzione alle modalità di applicazione, che devono essere sopportabili e sociali. Anche su questo punto, datori di lavoro e autorità politiche pubbliche cantonali o locali, dovranno assumersi le loro responsabilità oltre il minimo legale.

Per migliorare lo scambio di opinioni e esperienze, il SEV cura e sviluppa la sua rete di membri dei Consigli di fondazione e di membri delle commissioni di previdenza, attraverso piattaforme internet e newsletter mirate.

Modelli di pensionamento e di durata di vita lavorativa

Il pensionamento flessibile tra i 62 e i 70 anni d'età, proposto dal Consiglio federale nella sua riforma della previdenza 2020, renderà ancor più differenziato il momento di pensionamento e la possibilità di andare in pensione dipenderà in misura ancora maggiore dalle proprie risorse finanziarie. Chi guadagna poco, si vedrà costretto a lavorare più a lungo per riuscire ad ottenere una rendita dignitosa. L'età ordinaria di pensionamento a 64/65 anni è ormai divenuta un riferimento collettivo molto importante per la pianificazione della propria esistenza, per cui non va rimessa in discussione. Il SEV si oppone all'aumento dell'età di pensionamento delle donne, attualmente fissata a 64 anni.

Il crescente numero di dipendenti delle imprese di trasporto pubblico oltre i 50 anni d'età rende necessaria l'elaborazione anche presso le ITC di modelli di pensionamento anticipato analoghi a quelli introdotti presso le FFS.



Protezione della salute e della sicurezza al lavoro

Il SEV presta grande attenzione alla protezione della salute e della sicurezza sui posti di lavoro. Fattori come lo stress e la flessibilizzazione del lavoro, hanno conseguenze negative sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro.

Affinché bisogni e rivendicazioni giungano alle aziende in modo efficace, è necessaria una buona collaborazione con le commissioni del personale interessate.

Violenza e aggressioni contro il personale

La protezione del personale contro la violenza e le aggressioni è una priorità assoluta per il SEV. Si tratta di una responsabilità che incombe alle imprese: devono fare di tutto per preservare la salute e la sicurezza del loro personale. La Confederazione, i cantoni e i comuni sono pure spinti a trovare soluzioni politiche per fare diminuire la violenza negli spazi pubblici.

Sicurezza e prevenzione degli incidenti

Le aziende sono tenute a predisporre misure per la sicurezza sul posto di lavoro e per la prevenzione degli incidenti. Le prescrizioni stabilite e gli indumenti di protezione, spesso non sono sufficienti. Lo svolgimento di lavori diventati sempre più complessi e la

crescente pressione legata alla mancanza di tempo, fanno crescere il rischio di incidenti. Per limitare questo rischio, le aziende devono investire nella formazione e nella formazione continua del loro personale. Il SEV chiede a tutte le aziende di firmare la charta sulla sicurezza della SUVA. Il SEV vi ha già aderito.

Rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro

Il mancato rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro può essere all'origine di un'estrema stanchezza e disattenzione; le ripercussioni possono essere molto gravi. Le aziende sono tenute ad applicare le disposizioni legali e contrattuali al momento della pianificazione dei turni di servizio; devono vegliare al loro rispetto. Nel quadro di una stretta collaborazione con le persone interessate e con le commissioni del personale, è possibile vegliare ad un'applicazione corretta delle disposizioni. In caso di mancato rispetto, il SEV interviene direttamente presso l'azienda. A livello politico, il SEV si impegna a sostenere le rivendicazioni sindacali in seno alla commissione LDL (Legge sulla durata del lavoro).

Condizioni di lavoro del personale anziano

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono poter arrivare alla pensione in buona salute e nella



dignità. Prima di tutto nelle professioni fisicamente logoranti, ma sappiamo che purtroppo spesso non è possibile. Durante le trattative con i datori di lavoro, il SEV deve porre l'accento prioritariamente su condizioni di lavoro adeguate per il personale anziano. Il SEV appoggia i modelli di carriera e di tempo di lavoro che considerano questo aspetto. Parallelamente devono essere creati nuovi modelli di pensionamento anticipato accessibili. Con la firma del CCL FFS/FFS Cargo SA, il SEV è riuscito ad accordarsi su diversi modelli di pensionamento anticipato. Il SEV continua ad accordare un'elevata priorità a questo tema e chiede l'introduzione di tali modelli anche nelle altre aziende di trasporto.

Salute sul posto di lavoro

La salute sul posto di lavoro è una preoccupazione centrale delle aziende e il SEV vigila affinché sia contemplata in tutti i contratti collettivi di lavoro. Si tratta non solo di installazioni ergonomiche dei posti di lavoro, ma anche di proteggere contro le osservazioni e le azioni sprezzanti e discriminatorie.

Politica dei trasporti

Nei prossimi anni, la politica svizzera dei trasporti sarà caratterizzata da questioni inerenti il servizio pubblico e il trasporto merci. L'odierno ottimo sistema rischia di essere compromesso dalle intenzioni di liberalizzarlo e dalle incertezze sulla copertura dei costi.

Il SEV si impegna affinché le rivendicazioni delle collaboratrici e dei collaboratori su questo punto siano trasmesse a tutti i livelli politici e che siano prese in considerazione. Il SEV coltiva costantemente le sue relazioni con altre organizzazioni, autorità, portavoce dei trasporti pubblici e deputati/e del Parlamento.

Servizio pubblico

La visione dell'UFT per il 2030, la strategia delle FFS e la revisione della legge sul trasporto merci danno una chiara idea della direzione in cui il DATEC vuole spingere il trasporto pubblico: *maggior concorrenza, ulteriore apertura al mercato, più ampio accesso al mercato da parte di aziende private e orientate al profitto, maggior ricorso a strumenti dell'economia di mercato e incentivi all'intervento delle aziende* sono alcuni degli spunti suggeriti per far «evolvere» il trasporto pubblico.

Si tratta però di ricette che vanno in una direzione completamente errata e che possono risultare molto dannose e pericolose per un trasporto con una vocazione di servizio pubblico. Il SEV intende battersi contro questa evoluzione e apportare le necessarie correzioni.

Il SEV si schiera dalla parte del servizio pubblico, sia nel traffico passeggeri, sia nel traffico merci e ritiene che debba offrire prestazioni di base sicure, efficaci, di buona qualità ed estese a tutta la Svizzera. Tali prestazioni devono essere a disposizione di tutte le fasce della popolazione, di tutti gli ambienti economici, di tutte le regioni del paese e in base a principi uniformi e a prezzi ragionevoli.

Cosciente che questo tema viene considerato dai datori di lavoro quale esclusiva competenza delle commissioni del personale, il SEV definisce in quali forme devono essere trattati i temi della sicurezza e della protezione della salute sul posto di lavoro:

- in collaborazione con le commissioni del personale;
- attraverso attività di sezioni o settori (campagne di sensibilizzazione);
- negoziando regolamenti adeguati e divulgando i regolamenti del CCL;
- indirettamente con la presenza in diversi organi, come per esempio la commissione LDL, il Consiglio di amministrazione della SUVA o le commissioni interne dell'USS;
- grazie al lavoro di lobbying politico in occasione di progetti di legge o revisioni;
- con la presenza sui media;
- e se necessario, denunciando gli abusi alle autorità se nessun'altra misura si rivela efficace.

Il SEV si impegna affinché le misure di risparmio dei cantoni non si traducano né in una riduzione dell'offerta dei trasporti pubblici nelle regioni periferiche, né in un taglio ai contributi versati alle ITC.

Il SEV è altresì convinto che anche il trasporto merci interno necessiti di un obiettivo di trasferimento e di un incarico di servizio pubblico chiari ed espliciti.

Il SEV si batte inoltre contro l'iniziativa «A favore del servizio pubblico» che, al di là del titolo promettente, porterebbe ad un indebolimento del servizio pubblico.

Personale e produttività

La concorrenza non deve essere concretizzata sulle spalle del personale. Anche senza regime di concorrenza, negli anni scorsi le aziende di trasporto hanno potuto aumentare massicciamente la loro produttività. Le aziende sono già sufficientemente sotto pressione a causa delle aspettative in termini di aumento dell'efficienza, formulate nei mandati di prestazione e dal progetto FAIF. A tutto ciò vanno aggiunti i risparmi che le aziende si infliggono per non ripercuotere interamente sulla clientela l'aumento del prezzo delle tracce. Occorre porre fine a questa tendenza di volere offrire sempre maggiori prestazioni con sempre meno personale. Obiettivi ambiziosi possono essere raggiunti solo con il supporto di un personale sufficientemente formato e ben remunerato.

Dopo la costruzione, la manutenzione

La manutenzione della rete ferroviaria è stata trascurata a causa della mancanza di mezzi e di risorse. A lungo termine, può avere ripercussioni devastanti sulla qualità del traffico in Svizzera. Il SEV si impegna affinché alla manutenzione sia data la medesima priorità delle nuove costruzioni, più prestigiose. La manutenzione è un compito duraturo che deve essere svolta da personale impiegato in modo perma-

nente, al fine di preservare le competenze all'interno delle aziende. Occorre evitare che si acquisiscano a pagamento presso ditte esterne.

Estendere la sicurezza

L'apertura della galleria di base del Gottardo, prevista per il 2016, è ormai imminente. L'UFT ha emanato disposizioni estremamente severe per quanto concerne la sicurezza in queste gallerie. Il SEV lotterà affinché gli stessi standard di sicurezza vengano applicati anche alle gallerie più vecchie.

Apertura di concorsi solo in casi eccezionali

Il SEV è dell'opinione che nel settore dei trasporti pubblici si debba ricorrere all'apertura di concorsi solo in ultima istanza. Le esperienze mostrano che nel traffico degli agglomerati, i bandi di concorso modellati dalla liberalizzazione e dalla concorrenza che ne deriva, vanno sempre a detrimento del personale dei diversi settori. Ecco perché occorre fare valere il principio secondo cui solo le aziende assoggettate a un contratto collettivo di lavoro, possono partecipare ai concorsi del settore pubblico.

Traffico merci attraverso le Alpi

Il mandato dell'Iniziativa delle Alpi deve essere assolutamente applicato. La costruzione delle NTFA e del corridoio di 4 metri sono condizioni sine qua non del trasferimento modale. Affinché gli investimenti agiscano anche sul trasferimento del traffico, occorre introdurre la borsa dei transiti alpini o uno strumento di controllo analogo.

Il SEV si oppone categoricamente al secondo tubo stradale del Gottardo proposto dal Consiglio federale. Avrebbe ripercussioni dirette sulla redditività delle NTFA, in particolare sulla galleria di base del Gottardo. La volontà del popolo di trasferire le merci dalla strada alla ferrovia, inoltre, non sarebbe rispettata.

Al congresso 2015, il SEV ha protestato contro i progetti di liberalizzazione dell'UFT



Europa

I trasporti pubblici svizzeri dipendono dalla politica dei trasporti dell'Unione europea (Ue) sotto molti punti di vista. Infatti, al centro dei dibattiti dell'UE vi sono questioni come l'apertura dei mercati, la completa separazione tra infrastruttura ed esercizio, la concorrenza nel traffico viaggiatori. Le basi sono pertanto gettate e bisogna che la Svizzera esprima tempestivamente la propria visione a livello europeo.

4. Pacchetto ferroviario

Con il suo quarto pacchetto ferroviario, l'Unione europea ha compiuto un ulteriore passo verso la liberalizzazione. La commissione propone che tutto il traffico ferroviario viaggiatori interno sia completamente liberalizzato a partire dal 2019. Quale membro dell'ETF, il SEV vi si oppone categoricamente e si batte con la stessa ETF contro la concorrenza nel trasporto viaggiatori per ferrovia, in quanto porterebbe ad una privatizzazione degli utili e a una socializzazione delle perdite. I sindacati lottano anche per evitare il dumping salariale e sociale, schierandosi chiaramente per il mantenimento degli standard sociali e per la protezione di lavoratori e lavoratrici quando vengono messe a concorso le prestazioni dei trasporti pubblici su ferrovia e su strada.

Il traffico viaggiatori ferroviario è un servizio pubblico che deve essere accessibile a tutti. Una rete ferroviaria ben integrata è una combinazione di linee

redditizie e deficitarie. La liberalizzazione aprirebbe ad offerte private sulle linee redditizie, lasciando alle aziende pubbliche il servizio delle regioni periferiche. Se così fosse, lo Stato pagherebbe di più, mentre le società private intascherebbero gli utili derivati dalla gestione delle linee redditizie.

Prescrizioni sulla sicurezza e controllo della sicurezza

Se anche l'agenzia ferroviaria europea (AFE/ERA) diventerà in Europa l'unica sede abilitata a rilasciare autorizzazioni per la messa in servizio di veicoli e attestati di sicurezza alle compagnie ferroviarie, non potrà limitarsi a questi compiti. L'ETF e il SEV esigono che vengano prese in considerazione le competenze di collaboratori e collaboratrici, la formazione e la formazione continua, regole accettabili sul tempo di lavoro, elevate norme sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro come elementi di base per la sicurezza delle ferrovie. Chiedono inoltre che l'AFE fissi degli standard, di cui va controllato il rispetto.

L'infrastruttura non è privatizzabile

Il dibattito sul quarto pacchetto ferroviario continua. Il SEV, unitamente all'ETF, continuerà a lottare contro l'ulteriore liberalizzazione prevista da questo pacchetto e contro la separazione tra infrastruttura e esercizio.