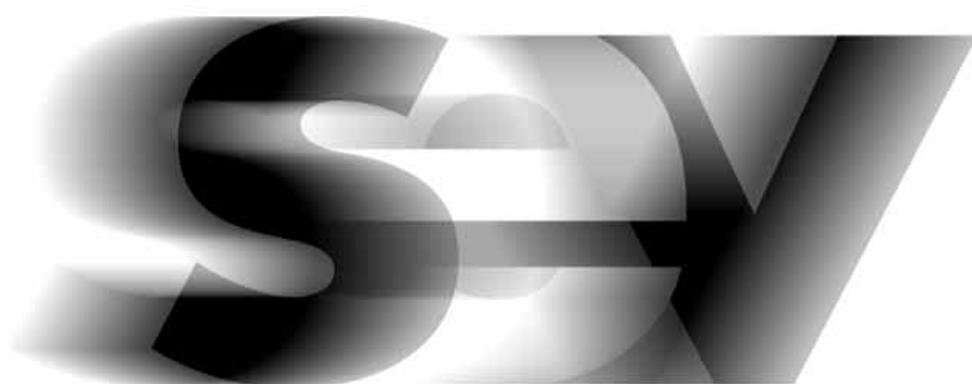




Rapporto sociale 1997



Rapporto sociale 1997



Prefazione



Ernst Leuenberger

«Il 1996 sarà un anno memorabile per il SEV». Molti di noi hanno avuto questo pensiero, diversi lo hanno espresso e tutti si riferivano alla medesima causa: per la prima volta dal 1936, la Confederazione ha ridotto i salari del proprio personale. Il SEV ha risposto con una lotta decisa protrattasi per mesi, ma né il Consiglio federale, né la direzione generale o il consiglio d'amministrazione, né le camere federali si sono lasciate convincere a rinunciare all'imposizione di questo assurdo sacrificio di 50 milioni, da operare sul personale nel preventivo del 1997.

Il SEV ha sempre ribadito con forza che le cause della pessima situazione economica nel settore dei trasporti pubblici e delle FFS non vanno ricercate presso il personale e i suoi costi, ma nelle condizioni generali completamente falsate. Le ferrovie, mezzo pubblico per eccellenza, vengono coinvolte in una lotta che non lascia loro alcuno scampo. Questo è il vero problema.

Il SEV ha quindi chiesto a gran voce validi provvedimenti nei campi della politica dei trasporti e della politica finanziaria, come l'immediata introduzione di un'imposta sul traffico pesante commisurata alle prestazioni, previ-

sta del resto dalla Costituzione, prima che tutto il traffico merci abbia totalmente e definitivamente abbandonato la ferrovia. Per evitare che gli abitanti delle regioni poste lungo l'autostrada del San Gottardo debbano soffocare nelle esalazioni dei motori diesel, dobbiamo trasportare le merci per ferrovia. Semplicemente!

Le imprese di trasporto, le FFS in particolare, devono essere sgravate dei loro debiti per avere la possibilità di misurarsi in futuro con la concorrenza, in special modo quella delle ferrovie estere. Questa è l'unica vera e possibile riforma delle ferrovie.

Lo spirito di lotta dei membri SEV in favore del traffico pubblico, sia esso stradale, lacustre o ferroviario è apparso in tutta la sua evidenza. Migliaia di attivisti hanno dimostrato in due occasioni in modo molto chiaro il loro impegno in favore di trasporti pubblici in grado di offrire anche adeguate condizioni di lavoro. Questa lotta continua, una lotta di carattere politico, che deve essere combattuta su questo piano.

I nostri membri lo hanno capito. Lo prova il risultato delle ultime elezioni federali, con tre collaboratori del SEV eletti in Consiglio

nazionale e uno al Consiglio degli stati. Altri membri SEV sono molto apprezzati ed ascoltati nei parlamenti cantonali o nei consessi comunali. Questo importante impegno pubblico giova moltissimo all'immagine del SEV presso l'opinione pubblica e, unitamente ai successi conseguiti nelle votazioni del 1994 per l'iniziativa delle Alpi e per la tassa sul traffico pesante, contribuisce a dare slancio e perseveranza alla dirigenza e a collaboratrici e collaboratori nel percorrere il difficile cammino che porta ad una politica dei trasporti rispettosa dell'ambiente.

Nell'illustrare l'attività del SEV, non posso tralasciare i ringraziamenti, in primo luogo ai presidenti sezionali. Essi sono chiamati ad incoraggiare e sostenere l'attività sezionale, ad assistere i membri, a reclutarli e a rappresentare il SEV nell'attività quotidiana sul posto di lavoro. Senza di essi, tutto crollerebbe. Li ringrazio, unitamente ai membri dei loro comitati e alle colleghe e ai colleghi che frequentano le assemblee.

Ringrazio anche i membri SEV che, con la loro affidabile e premurosa azione, rappresentano al meglio i trasporti pubblici nei confronti dell'utenza e che si dichiarano fieri di

appartenere al SEV, appoggiandone le rivendicazioni.

Ringrazio tutti coloro che rivestono incarichi presso le sottofederazioni e le altre strutture organizzative, nonché le colleghe e i colleghi impiegati presso il segretariato, la cassa d'assicurazioni e le loro filiali.

Il trasporto pubblico e i suoi dipendenti hanno senz'altro un futuro. Il SEV e i suoi membri intendono plasmarlo e sono disposti a battersi per farlo.

Ernst Leuenberger
Vicepresidente SEV e
Consigliere nazionale



Sommario

Prefazione 4

Tema principale

SEV e mondo sindacale in subbuglio 8

Tema principale

Riduzione salariale presso le FFS 12

Tema principale

Politica dei trasporti in fermento 18

Razionalizzazioni

Riforme a perdita d'occhio 24

Ristrutturazione globale delle FFS
Liberalizzazione delle telecomunicazioni
Linea del lago Bodanico
Cargo domicilio
DACH Hotelzug SA
Cisalpino SA
Compagnia di navigazione del lago Bodanico
Linea del Brünig
Strutture dei depositi del personale treno
Stazioni di smistamento
Officine principali (OP)
Officina del servizio lavori di Hägendorf
Servizio pulizia carrozze
Regioni lavori integrate

Impiego e professione

Posti di lavoro a rischio 32

Riduzione di posti presso le FFS
Riduzione della durata del lavoro
Classificazione
Conferma a funzionario
Licenziamento degli assistenti treno
Trasparenza salariale
Revisione dello statuto del funzionario
Sicurezza
Donne nel SEV
La gioventù è il nostro futuro
Gruppo di lavoro stranieri
Apprendistati UFIAML
Abiti di servizio
Promozione della costruzione di alloggi

Imprese di trasporto concessionarie

Vivere con la concorrenza 42

La nuova legge sulle ferrovie
Successi politici
Imprese di trasporto urbano
Navigazione
Imprese di montagna

Assicurazioni sociali

Non farsi prendere dal panico 48

Il finanziamento delle assicurazioni sociali
suva
Cassa pensioni FFS (CPS)
AVS
Legge sull'assicurazione malattia (Lamal)
Cassa malati FFS

Prestazioni SEV

Il meglio delle prestazioni SEV 52

- La sfida della formazione
- Protezione giuridica
- Assistenza giuridica professionale
- Assicurazione di protezione giuridica SEV-Multi
- Prestiti ai membri
- Domanda di soccorso
- Agenda con l'annessa assicurazione infortunio
- Vacanze serene
- Assicurazione cose e casco
- Cassa d'assicurazione SEV (CA)
- La stazione SEV di Maienfeld
- Investire nei propri membri
- Cifre, dati e fatti

Fotoreportage

Una giornata al segretariato 60

Personale

Novità dalla Steinerstrasse 62

Schnellzug	Baden Brugg	Basel	
Schnellzug	Enge	Zug	Luzern
IC	Bern	Lausanne	Genève
Schnellzug	Thalwil Zug	Arth-Goldau	Göschenen
Schnellzug	Lenzburg Biel	Neuchâtel	Genève
IC	Winterthur	Wil	St.Gallen
IC	Sargans	Chur	
Schnellzug	Ziegelbrücke	Sargans	Chur
Schnellzug	Flughafen ↗	Winterthur	Romanshorn
Schnellzug	Schaffhausen	Singen	
Schnellzug	Flughafen ↗		
Schnellzug	Baden Brugg	Aarau Olten	Bern
Schnellzug	Enge Thalwil	Zug	Luzern
	Bern		
	Aarau	Liestal	Basel



SEV e mondo sindacale in subbuglio

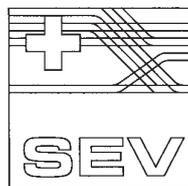
L'universo sindacale svizzero ha subito importanti mutamenti nel corso degli ultimi due anni. I fenomeni che caratterizzano da tempo il mondo economico sembrano aver contagiato anche il movimento sindacale, dettati da una parte dalla concorrenza sempre più accesa e dalle difficoltà finanziarie e dall'altra da programmi di miglioramento dell'efficienza e della cooperazione tra sindacati. E' possibile che si vada incontro ad una serie di fusioni che, secondo diverse previsioni, entro la fine del secolo ci porteranno ad avere un numero di sindacati molto più piccolo ma un'efficienza nettamente maggiore.

Inizialmente, questo capitolo avrebbe dovuto presentare il nuovo logo, il nuovo nome e le nuove testate dei tre giornali sindacali del SEV. Vi ricorderete come i delegati al Congresso SEV del 1995 abbiano deciso di sottoporre il SEV ad una cura di ringiovanimento e di dargli un nuovo nome. I preparativi sono durati un anno, prima di presentare il nuovo logo, la nuova carta intestata, il nuovo distintivo. Preparativi terminati finalmente il 9 maggio 1996 quando, non senza orgoglio, il SEV e i suoi membri potevano dichiarare pubblicamente:

la Federazione svizzera dei ferrovieri é morta, viva il Sindacato del personale dei trasporti!

Pensionato «il Ferroviere». Lo stesso giorno, il comitato federativo ha deciso il nuovo nome per i giornali sindacali. A 76 anni, «il Ferroviere» ha così avuto diritto alla meritata pensione. I successori hanno nomi chiari e significativi «lavoro & trasporti», «arbeit & verkehr», «travail & transport».

Dietro al nuovo nome, al nuovo logo, vi è però più che la semplice intenzione di cambiamenti formali. Il SEV, come Federazione e sindacato del trasporto pubblico, vuole modernizzarsi, nella consapevolezza che solo mezzi di trasporto pubblico moderni e ben frequentati saranno in grado di garantire a lunga scadenza posti di lavoro sicuri e ben retribuiti.



Il SEV è il sindacato per il personale di tutte le imprese di trasporto pubblico. I suoi membri lavorano su terra ferma (ferrovia, tram, bus), sull'acqua (navigazione) e per aria (impianti a fune). Per questo motivo, il nuovo logo non presenta più l'immagine dei binari.



Ristrutturazioni a getto continuo.

Ciò però non basta. Il SEV vuol modernizzarsi anche al proprio interno. Anche i meccanismi più collaudati devono adeguarsi al cambiamento dei tempi e delle esigenze. Nuove strutture dirigenziali e organizzative saranno i temi dei quali gli organi sindacali saranno chiamati ad occuparsi nel prossimo futuro. Il SEV abbisogna di nuove strutture dirigenziali per poter realizzare con maggior efficacia e rapidità i propri scopi, nonché per muoversi con maggior sicurezza in quest'epoca caratterizzata da febbrili cambiamenti economici. Il SEV abbisogna anche di nuove strutture organizzative poiché, per esempio, vi sono intere professioni ferroviarie che scompaiono con la conseguen-

Nonostante il fatto che vi sia un preciso progetto per la ridefinizione delle strutture dirigenziali, la risposta a queste domande necessita di molto tempo e discussioni molto approfondite. Il SEV si trova infatti al centro di aspettative divergenti.

Matrimonio tra SEI e FLMO. I recenti sviluppi nel mondo sindacale hanno pure contribuito a ravvivare le discussioni in seno al SEV. Nel novembre 96, SEI e FLMO hanno deciso di varare un accordo di collaborazione molto stretto, anche se si è evitato di parlare di fusione. Le idee presentate vanno dall'unificazione dei corsi di formazione sino alla gestione comune di segretariati regionali. Tra non molto tempo anche il sindacato Unia, figlio



te progressiva perdita di membri per le rispettive sottofederazioni.

Regionalizzazione anche per il SEV? Ma come dovrà essere il SEV del futuro? La fusione delle singole sottofederazioni può rappresentare una soluzione? Ci si dovrebbe rifare alla nuova struttura delle FFS dopo la riforma aziendale, oppure bisognerebbe avere un approccio ancora più radicale? Ci si chiede così se strutture regionali non potrebbero fornire migliori prestazioni ai membri. Ciò comporterebbe la fusione delle sezioni a livello regionale, indipendentemente dalle categorie professionali, con l'ausilio di segretariati locali occupati a tempo pieno o parziale, in modo da avvicinare maggiormente il SEV ai suoi membri.

dell'accoppiata SEI – FLMO, parteciperà a questa collaborazione.

Questo avvicinamento dei due maggiori sindacati nazionali non è ben visto da tutti. Vi sono infatti voci critiche che si chiedono se SEI e FLMO non intendano conquistare una posizione egemonica, che potrebbe comportare a medio termine anche la scomparsa dell'USS. Già la fondazione dell'Unia ha suscitato una viva reazione da parte della FCTA, a causa della concorrenza che essa rappresenta.

Verso un sindacato per il servizio pubblico? Anche in seno ai sindacati dei servizi pubblici si stanno vagliando possibilità di cooperazione analoghe a quelle già attuate da SEI e FLMO. Considerati i continui attacchi

La bandiera del sindacato viene di nuovo sventolata in segno di lotta: l'imponente manifestazione contro la riduzione salariale dell'8 agosto 1996 a Berna.

portati ai servizi pubblici e alle condizioni d'impiego dei dipendenti pubblici, il 14 novembre 96 le direzioni dei sindacati SEV, VPOD, Unione PTT e PTT+D hanno espresso la loro volontà comune di:

- rafforzare e coordinare maggiormente la loro attività pubblica in favore di servizi pubblici estesi a tutto il territorio nazionale e a beneficio di tutta la popolazione;
- creare un luogo di discussione, un forum per i servizi pubblici, per sviluppare strategie volte al mantenimento degli stessi;
- dinamizzare la collaborazione verificando la possibilità di unificare i servizi ai membri e l'utilizzazione delle infrastrutture;
- fornire una valida rappresentanza ai dipendenti dei servizi pubblici in seno ad un'efficace Unione sindacale svizzera;
- favorire una più stretta collaborazione tra le rispettive federazioni, tramite eventuali riforme delle proprie strutture.

Forum per i servizi pubblici. I dirigenti di questi sindacati si ritrovano regolarmente nell'ambito di questo forum per i servizi pubblici e tentano di sviluppare progetti concreti nei campi dell'assistenza giuridica, della formazione sindacale, della gestione dei membri e dell'informazione. Le prime esperienze concrete di collaborazione risalgono del resto al 1995, con le azioni in favore dei servizi pubblici, nonché all'autunno scorso, con l'organizzazione della riuscitissima manifestazione del 26 ottobre a Berna.

Assisteremo a una fusione? Il SEV perderà la sua autonomia? Oppure verrà costituita unicamente una Holding? In primo luogo, i sindacati si limiteranno a svolgere congiuntamente quei compiti che, in diversa misura, essi svolgono adesso autonomamente. Idealmente, ciò dovrebbe permettere di migliorare le prestazioni ai membri con uno sforzo minimo. Per esempio, la VPOD dispone di numerosi (18) segretariati regionali, i cosiddetti segretariati sezionali. Il SEV, per contro, ne ha solo due, il segretariato di Bellinzona e la «permanenza» di Losanna. Segretariati unificati potrebbero permettere, grazie ad una equa ripartizione dei costi, di diminuire il carico finanziario della VPOD, mentre il SEV potrebbe così migliorare decisamente la sua presenza sul territorio ad un prezzo accettabile.

Discussioni accese. Naturalmente, vi sono ancora molti dettagli da regolare come, per esempio, i futuri compiti dell'Unione federativa. Queste intenzioni di collaborazione, pur se incontestate e incontestabili, faranno quindi discutere ancora a lungo. I quattro sindacati delle PTT contribuiscono poi a rallentare ulteriormente la realizzazione, in quanto hanno posto le loro priorità nella fusione entro il 1999 in due sindacati delle poste e delle Telecom e prima di tale data non vi è quindi spazio, per loro, per elaborare ulteriori collaborazioni.

Lo sfruttamento delle sinergie costituisce certo un aspetto fondamentale, ma sarebbe ingenuo credere che dietro questi progetti di cooperazione non vi siano anche riflessioni di natura finanziaria. Bisogna infatti ammettere che la situazione è difficile. Non tutti i sindacati godono di buona salute finanziaria. Il VPOD, per esempio, è costretto ad una drastica limitazione delle proprie spese. Ma come fare, senza limitare nel contempo anche le prestazioni ai propri membri?

Calo dei membri. I membri SEV probabilmente adesso si chiederanno quale sia la situazione del loro sindacato. La situazione finanziaria attuale è buona ma la massiccia diminuzione di posti di lavoro presso le aziende di trasporti pubblici non sarà senza conseguenze. Solo alle FFS, essa sarà di 9000 unità (dal 1992 al 2002) e ciò significa circa 7000 membri in meno. Questo processo è iniziato già tre anni fa e l'effettivo dei membri è passato dai 60 618 di fine 1993 ai 58 722 della fine 1996. In un futuro abbastanza prossimo, questi 7000 membri in meno si ripercuoteranno anche sulle casse del SEV, che deve quindi riflettere già sin d'ora come affrontare questo problema. Per questi motivi una cooperazione, e in futuro persino una fusione, potrebbero rappresentare alternative praticabili.

Richieste nuove strategie. Tutte queste riflessioni non esimono il SEV dall'analizzare, nel limite delle proprie competenze, il futuro in modo coerente e sviluppare strategie d'avanguardia. Come nel settore del reclutamento, dove anche nei trasporti vi sono ancora importanti lacune da colmare. Per esempio nei trasporti turistici (impianti di montagna e impianti a fune) o presso le piccole compagnie di autotrasportatori. Non possiamo im-

pedire i cambiamenti nel mondo del lavoro, né in quello sindacale. Le trasformazioni in corso sono molto avanzate e il SEV non può limitarsi a difendere i valori legati alla tradizione, ma deve sviluppare anche le proprie visioni per il futuro. I rapidi mutamenti in corso nel mondo del lavoro richiedono una grande capacità di gestione aziendale anche da parte dei sindacati.

Tempi movimentati. Assumendo un ruolo *attivo* a favore di una struttura *socialmente accettabile* del mondo del lavoro, possiamo garantire molto più efficacemente i posti di lavoro che non opponendoci a tutto. Un macchinista può influire molto di più sulla corsa di un treno dal posto di guida che non



Il SEV deve definire con attenzione il proprio percorso.

chi resta nel vagone di coda a eventualmente tirare il freno d'allarme. Per questo motivo ci occorre un SEV in prima linea nell'elaborazione dei processi attuali e disposto ad assumersi le sue responsabilità. Ciò significa però anche contribuire all'elaborazione di nuovi modelli per la durata del lavoro. Significa anche rinnovare perennemente le tradizionali immagini professionali. Significa contribuire a definire i cambiamenti in corso nel mondo del lavoro in modo socialmente accettabile. Significa infine essere disposti a sacrificare se necessario care abitudini e ridefinire costantemente in modo critico il ruolo e i compiti del sindacato.

Viviamo in un'epoca movimentata, magari anche troppo per alcuni di noi. Ma i dipendenti dei trasporti pubblici hanno una notevole esperienza con il movimento. Approfittiamone!

Riduzione salariale presso le FFS

Il 20 giugno 1996, la direzione delle FFS ha sorpreso la commissione direttiva SEV con la sua intenzione di risparmiare almeno 50 milioni sul preventivo 1997 grazie ad una riduzione generalizzata dei salari. Il SEV ha ricordato espressamente le pericolose conseguenze di questo provvedimento (segnale per le altre imprese, incremento delle tendenze deflazionistiche), senza riuscire però ad evitare questa riduzione salariale. Che frutti ha dato la lotta senza tregua condotta per tutta la seconda metà del 1996? Ecco un breve resoconto ed un primo bilancio.

Una lunga lotta

20 giugno 1996. La direzione generale FFS richiede una riduzione generalizzata dei salari dell'ordine del 2-4% e un blocco della compensazione del rincaro per tre anni. Questa riduzione dei salari viene conglobata in un pacchetto di misure di risanamento che dovrebbe permettere di eliminare i disavanzi dell'impresa entro il 1999, come la riduzione dell'IVA grazie al riconoscimento dell'imposta anticipata, il condono dei disavanzi d'esercizio accumulati dal 1992 (ca. 1 miliardo), la riduzione degli oneri nei confronti della cassa pensioni e altro ancora. A queste misure, di per sé positive, si contrappone la consapevolezza che, a seconda dell'evoluzione del rincaro, il personale subirebbe una perdita di salario reale sino al 10%, sull'arco di tre anni.

Nella sua presa di posizione, il SEV fa notare come il personale abbia già contribuito massicciamente al miglioramento della situazione finanziaria delle FFS, con la riduzione dei posti di lavoro, l'aumento della produttività e con numerosi piccoli provvedimenti di carattere salariale. La riduzione dei salari non permette di risanare le FFS, ma dà un segnale molto pericoloso per una riduzione generale degli stipendi. Per questi motivi, il SEV respinge immediatamente e categoricamente la riduzione dei salari.

26 giugno. La commissione direttiva decide la sua prima misura di lotta e convoca un congresso straordinario per l'8 agosto



all'insegna del motto «giù le mani dalla paga», manifestando comunque sino a questa data la sua disponibilità al dialogo. Dal momento che le FFS non recedono dalle loro intenzioni di ridurre di almeno il 2% gli stipendi, queste discussioni non hanno però esito alcuno.

8 agosto. Il congresso straordinario e la susseguente manifestazione attirano circa 10 000 ferrovieri a Berna. I delegati sfoggiano uno spirito molto battagliero, invitando il SEV a mantenere la sua posizione e la commissione direttiva a verificare altre misure di lotta, a preparare un referendum contro una decisione parlamentare di riduzione dei salari e a lanciare una campagna contro il traffico stradale

di transito, che non escluda il blocco dell'autostrada del Gottardo.

21 agosto. Il Consiglio federale non si lascia impressionare dall'imponente manifestazione e accoglie le proposte di riduzione avanzate dalle FFS, decidendo di sottoporre al Parlamento con procedura d'urgenza un taglio «limitato» all'1,5% (escluse le classe di salario 1-4) ma accompagnato dall'anticipo della soppressione dell'indennità di famiglia impropria e dall'aumento della quota del premio per infortuni non professionali a carico del dipendente. Questa quota era già passata da 1/3 a 1/2 il mese di giugno e raggiungerebbe così i 2/3. Il pacchetto di risparmi prevede inoltre il blocco della compensazione del rincaro fino al 1999.

sciopero d'avvertimento contro la riduzione dei salari.

5 ottobre. Il SEV partecipa alla giornata di protesta contro il traffico stradale di transito.

10 ottobre. Una perizia commissionata al giurista zurighese Tomas Poledna dall'Unione federativa dimostra come una riduzione degli stipendi presso le FFS sia incompatibile con l'articolo 4 della Costituzione, che stabilisce la parità di trattamento.

23 ottobre. Appare sempre più chiaro che la proposta della riduzione dei salari non è in grado di raccogliere la maggioranza assoluta. Consiglio federale e direzione FFS decidono pertanto di cambiare strategia, proponendo una riduzione del 10% dell'indennità di resi-



Berna, Schützenmatte,

26 ottobre 1996.

23-30 settembre. La sottofederazione ZPV lancia l'azione di protesta denominata «rivoluzione dei garofani» in cui gli e le agenti di scorta treno danno corpo alla loro protesta nei confronti della riduzione dei salari, mediante il porto di un garofano rosso all'occhiello. Quest'azione incontra la simpatia della clientela.

25 settembre. Né le FFS, né il Consiglio federale si dimostrano però disponibili ad abbandonare la rotta della riduzione dei salari. Per questo motivo, la commissione direttiva decide di indire la votazione generale, chiedendo ai propri membri se sono disposti a darle le competenze di indire, se del caso, uno

denza e una riduzione del 50% degli aumenti ordinari e straordinari di stipendio.

Questa proposta non placa però gli animi, in quanto il sacrificio viene adesso caricato sulle spalle di pochi, ossia di coloro che beneficiano ancora di miglioramenti salariali e di carriera. Del resto, la nuova proposta non persegue scopi di equità, ma vuole unicamente tagliar fuori il Parlamento, visto che le misure proposte rientrano nelle competenze del Consiglio federale.

26 ottobre. 35 000 uomini e donne, tra cui di nuovo 10 000 membri SEV, partecipano alla manifestazione organizzata dall'Unione federativa, dalle sue federazioni e

dall'USS contro lo smantellamento dei servizi pubblici.

13-19 novembre. Il personale di manovra indice uno sciopero dello zelo per protestare contro la riduzione dei salari, creando un certo scompiglio presso alcuni servizi.

2 dicembre. Il consiglio nazionale esamina il preventivo delle FFS, per il quale vi sono diverse richieste di rinvio al mittente. Le sottofederazioni LPV, ZPV e VPV lanciano le azioni «cactus» e «servizio alla clientela» riportando l'attenzione dell'opinione pubblica sugli errori di gestione commessi dalle FFS. Membri SEV distribuiscono le loro raccomandazioni di voto sulla piazza federale e il preventivo riesce a superare l'ostacolo per un solo voto, 71 a 70.

Due giorni dopo, esso viene poi accolto anche dagli Stati.

13 dicembre. Il SEV pubblica il risultato della votazione sullo sciopero d'avvertimento. Nonostante una chiarissima maggioranza si sia espressa in favore di una simile azione, il progetto viene respinto a causa del mancato raggiungimento del quorum richiesto dei 2/3. Solo il 59% dei membri ha infatti partecipato alla votazione, ma di questi ben l'81% si è espresso in favore di uno sciopero d'avvertimento e solo il 19% ha dato un parere negativo.

Chi la dura la vince

Ma che frutti ha dato questo impegno di sei mesi contro la riduzione dei salari? Le manifestazioni hanno raggiunto il loro scopo? E le piccole o grandi manifestazioni e azioni delle sottofederazioni? Se consideriamo unicamente lo scopo iniziale, dovremmo giungere alla conclusione che il SEV ha fallito, che non è riuscito a spazzar via la riduzione dei salari né ad invertire la rotta della politica dei trasporti. Non si è nemmeno ottenuto il riconoscimento completo dell'imposta precedente dell'IVA.

Ma parlare di sconfitta sarebbe pure altrettanto sbagliato. In giugno, la direzione delle FFS ha presentato un pacchetto che parlava di una riduzione del 2-4%. La decisione è invece limitata a circa il 2%. La compensazione del rincaro è congelata, per il momento, per il solo 1997 e non, come richiesto, sino al 1999. Il SEV ha anche potuto evitare che si intaccasse il diritto alle indennità. Vi sono quindi obiettivamente le premesse per parlare di un successo parziale.

Ciononostante, numerosi membri hanno l'amara sensazione che il SEV abbia fallito. Un'impressione che si avvertiva già in autunno, quando si doveva decidere la strategia da seguire. Mentre alcuni rivendicavano una linea dura, altri chiedevano di seguire la solita via delle trattative. Un contrasto apparso in tutta la sua evidenza con la votazione generale che, nonostante l'81% dei votanti abbia risposto affermativamente alla domanda posta, è fallita perché ben il 40% non ha reputato necessario partecipare alla votazione. E ciò fa male.



La «rivoluzione dei garofani» del personale treno (dal 23 al 30 settembre 1996).

Capacità di mobilitazione confermata

Dobbiamo però anche tener conto del passato. Per decenni, il SEV è stato un sindacato che ha risolto i suoi conflitti con il datore di lavoro al tavolo delle trattative. «Il SEV non manifesta in strada», si era soliti dire. L'ultima votazione generale risale al 1930 e riguardava le strutture del sindacato. Dallo sciopero generale del 1918 il SEV non ricorre più alle misure forti, se si eccettuano sporadiche azioni di singole sezioni. Adesso invece, a scadenza di pochi mesi, 10 000 ferrovieri, ossia un sesto di tutti i membri SEV, si sono ritrovati a Berna. I macchinisti hanno scoperto che il fischio della locomotiva può anche assumere un significato di lotta e le diverse azioni promosse dalle sottofederazioni hanno dimostrato la capacità di mobilitazione che il SEV sta acquisendo.

In questo senso, il 1996 può anche essere considerato un successo, nonostante il fatto che non si sia potuta evitare la riduzione salariale. Le numerose azioni hanno infatti dimostrato come il SEV possa contare su molti membri attenti e politicamente impegnati che hanno permesso di acquisire un notevole «know-how».

Si potrebbe dire che il SEV, con queste azioni, ha «scaldato i muscoli» ed ha nel con-

tempo realizzato di essere gestito in base a statuti completamente inadeguati, che andranno pertanto rivisti. Con le sue azioni, il SEV ha posto le basi per affrontare i prossimi anni, che verosimilmente non saranno molto più sereni di quelli appena trascorsi.

Da questo punto di vista, le azioni contro la riduzione dei salari sono state molto positive. Il valore di un sindacato non può essere misurato solo sulla base di un successo (o di un insuccesso) appena conseguito, ma anche dalla costanza con cui persegue i propri scopi. L'anno scorso il SEV ha incrementato la sua capacità di lotta, dotandosi di un capitale molto importante.



Consegna del «cactus dell'anno 1996» alla Direzione generale e al Consiglio d'amministrazione delle FFS il 2 dicembre 1996.

La riduzione dei salari presso le FFS al 1.1.1997

- mancata compensazione del rincaro (= 0,8% di diminuzione del salario reale)
- riduzione del 10% dell'indennità di residenza
- riduzione del 50% dell'aumento ordinario di stipendio
- riduzione del 50% dell'aumento straordinario di stipendio
- aumento della partecipazione al premio dell'assicurazione infortuni non professionale da 1/2 a 2/3
- soppressione anticipata dell'indennità familiare impropria (fr. 900 all'anno)
- riduzione dei salari iniziali del 10% (in vigore dall'1.1.96)
- continuazione della riduzione dei salari per i quadri superiori dell'1-2%.

8 agosto e 26 ottobre 1996:
per due volte, 10 000 membri
SEV hanno dimostrato a Berna
contro la riduzione salariale!
Un evento che da decenni non
si registrava più in Svizzera.



L'accoglienza all'arrivo dei treni speciali.



Charly Pasche sulla Piazza federale l'8 agosto 1996.



Solidarietà vissuta.





26 ottobre 1996: sulla Piazza federale stretti come sardine.



Risoluzione del congresso straordinario dell'8 agosto contro la riduzione salariale.

Politica dei trasporti in fermento

La politica dei trasporti elvetica ha subito notevoli mutamenti nel corso degli ultimi anni, anche se non sempre queste evoluzioni sono andate nel giusto senso. Nei prossimi anni, il SEV sarà chiamato ad occuparsi ancora intensamente di politica dei trasporti, per evitare che questo treno possa deraagliare. Qui di seguito, tenteremo di illustrare l'opinione del SEV sui principali sviluppi in questo settore.

Riforma delle ferrovie

Quella che in Svizzera viene definita riforma delle ferrovie, è in realtà più che altro una riforma delle FFS, anche se alcuni aspetti riguardano anche le altre imprese ferroviarie. Ma quali sono i motivi di una riforma delle ferrovie? Il motivo principale è costituito dalla necessità di una nuova disposizione di legge che regoli il rapporto tra Confederazione e FFS, sostituendo il mandato di prestazioni del 1987, che giungerà a scadenza alla fine del 1997, dopo essere già stato prorogato. Secondo l'opinione generale, questo mandato di prestazioni è fallito in quanto le FFS non solo non riescono a versare alcun contributo alle spese d'infrastruttura, ma incorrono costantemente in pesanti disavanzi. Ma il mandato di prestazioni è fallito anche perché il continuo finanziamento degli investimenti delle FFS tramite prestiti della Confederazione ha portato ad un enorme indebitamento. Il semplice onere derivante dagli investimenti è sufficiente a condannare al fallimento qualsiasi tentativo di risparmio. Lo sdebitamento delle FFS assume pertanto un'importanza primaria.

Migliorare l'efficienza. Diversi punti del progetto di riforma delle ferrovie del Consiglio federale dovrebbero permettere di migliorare l'efficienza delle ferrovie. L'autonomia aziendale dovrebbe uscirne rafforzata. Di conseguenza, ogni prestazione richiesta dalle autorità politiche dovrà essere chiaramente definita in un mandato di prestazione e indennizzata di conseguenza. La rete ferroviaria di tutte le aziende a scartamento normale dovrà risultare accessibile anche a nuovi offerenti nel



traffico viaggiatori internazionale e in quello merci. Ciò vale in modo particolare per le compagnie estere, che dovranno però riconoscere la reciprocità dei diritti. Questi provvedimenti dovrebbero permettere di escludere gli odierni monopoli.

Free access. Per permettere questa apertura a terzi delle reti ferroviarie, nota anche come «free access», e per raggiungere una migliore trasparenza dei costi, le compagnie ferroviarie sono obbligate a suddividere rigorosamente la loro organizzazione nei settori dell'infrastruttura e del trasporto. Presso le FFS, il finanziamento degli investimenti in questi settori sarà regolato in modo differenziato. In linea generale, sarà la Confederazione a dover-

si assumere la responsabilità finanziaria per l'infrastruttura, mentre il settore del trasporto dovrà risultare autosufficiente. Va comunque considerato come la definizione di infrastruttura abbia un significato molto più esteso che in passato, comprendendo, per esempio, anche la direzione dell'esercizio.

Per permettere l'auspicata trasparenza finanziaria, le FFS devono essere liberate dai debiti accumulati con un'azione di risanamento. Nel contempo, si intende dotare l'azienda statale FFS di una nuova ragione sociale, una società anonima di diritto speciale. Il personale dovrebbe però sottostare ad un rapporto d'impiego di diritto pubblico, nel quadro della futura legge sul personale federale.

cesso alla rete. Il Consiglio federale ha considerato le riserve da noi avanzate e ha definito di conseguenza in modo chiaro le priorità del sistema di trasporto cadenzato nel suo progetto. Un'opposizione di principio al libero accesso è, secondo il SEV, inutile, in quanto la Svizzera non si può estraniare da quanto avviene in ambito europeo.

Quale ragione sociale? Il SEV si è invece espresso per il mantenimento di uno statuto di azienda di diritto pubblico della Confederazione e contro il cambiamento della ragione sociale in una società anonima. Quest'ultima possibilità potrebbe tuttavia risultare accettabile, a certe condizioni. In primo luogo, la Confederazione dovrebbe mantenere



La posizione del SEV. Il SEV ha naturalmente preso posizione, esprimendo le sue idee nell'ambito della procedura di consultazione e ha constatato con soddisfazione come buona parte di esse siano state tenute in considerazione dal Consiglio federale.

Così, l'accesso alla rete ferroviaria dovrà essere concesso unicamente se il personale sottosta alle condizioni di lavoro generalmente applicate. Una delle principali preoccupazioni del SEV è infatti la possibilità che il libero accesso alla rete e l'incremento della concorrenza che ne derivano compromettano il delicato meccanismo dei trasporti pubblici. Per questo motivo si è decisamente impegnato in favore di una politica restrittiva e prudente per l'ac-

la maggioranza delle azioni. Secondariamente deve sussistere l'obbligo all'elaborazione di contratti collettivi di lavoro e, naturalmente, i diritti acquisiti dal personale devono essere garantiti anche con il passaggio alla nuova ragione sociale. Nel complesso, il SEV è favorevole alla riforma delle ferrovie, in quanto questa offre alle FFS concrete prospettive per il futuro. Con il loro sdebitamento e la ridefinizione del finanziamento, essa rende possibile una rinascita delle FFS.

Le scadenze politiche. Come dovrebbe procedere la riforma? Secondo le ottimistiche previsioni del Consiglio federale, il Parlamento dovrebbe approvarne il progetto ancora nel corso dell'anno ed esso potrebbe quindi

entrare in vigore all'inizio del 1998. Se effettivamente il Parlamento dovesse attenersi al progetto del Consiglio federale, ciò che il SEV auspica, queste scadenze potrebbero anche essere rispettate. Qualora le Camere dovessero però piegarsi alle pressioni della destra, chiedendo di conseguenza riforme ancor più radicali, vi saranno dei ritardi. Resta infine la possibilità che il progetto venga sottoposto a referendum.

NTFA e finanziamento dei trasporti pubblici

Negli ultimi anni, si sono avute interminabili discussioni sulle NTFA, senza che ciò abbia però contribuito in alcun modo a far avanzare il progetto. In questa sede accenneremo solo brevemente al problema delle NTFA e del finanziamento dei grandi progetti per i trasporti pubblici. Non perché il SEV sottovaluti questa problematica, ma poiché il Consiglio nazionale sarà chiamato a discuterla e, si spera, a chiarirla, proprio durante la fase di stampa di questo rapporto sociale, che potrebbe quindi risultare superato dagli eventi.



Le FFS intendono sganciare completamente il traffico merci. Il SEV vi si oppone.

Arrestare l'accumulo di debiti.

Dopo anni in cui si riteneva che i grandi progetti delle ferrovie potessero essere finanziati tramite crediti da rimborsare, senza sapere né come, né quando, si è fatta largo l'idea che invece per questi progetti si dovesse ricorrere a nuove fonti di finanziamento. Il progetto del Consiglio federale prevede la costituzione di un finanziamento speciale (una specie di fondo) che permetta di finanziare i maggiori investimenti previsti per i prossimi 20 anni (ferrovia 2000, NTFA, allacciamento della Svizzera occidentale alla rete TGV, risanamento fonico).

Il traffico pesante deve pagare. Il SEV appoggia in pieno queste proposte del

Consiglio federale, ma rivendica con forza che il finanziamento contempli anche l'imposta sul traffico pesante commisurata alle prestazioni, in quanto le NTFA vengono costruite principalmente per sgravare la rete stradale dal questo genere di trasporti e questa imposta deve far sì che le nuove infrastrutture ferroviarie vengano utilizzate. Il SEV ritiene giustificato anche l'incasso di un supplemento sui dazi dei carburanti, mentre giudica irragionevole limitare nel tempo il finanziamento speciale. Questa ultima proposta ha già scatenato la discussione sulla scelta dei progetti da realizzare nel periodo limitato in cui vi sono i mezzi a disposizione. Invece adesso bisogna costituire un fondo analogo a quello a suo tempo realizzato per la rete autostradale, vincolato alla realizzazione dei progetti per i trasporti pubblici ma illimitato nella sua durata.

Il futuro del trasporto merci

La difficile situazione del traffico merci non è migliorata negli ultimi due anni, anzi. Le cause di questa evoluzione sono:

- la situazione economica che ha portato ad una stagnazione della domanda di trasporto, con conseguenti sovracapacità che si sono ripercosse sui prezzi di trasporto
- la concorrenza sleale praticata dal trasporto stradale, che non viene chiamato a coprire i propri costi, sottoponendo a intollerabili pressioni il proprio personale e sfuggendo ampiamente ai controlli
- il sistema di produzione delle ferrovie, che risulta relativamente rigido limitando pertanto sensibilmente l'incremento di produttività
- l'insufficiente attività di marketing e i servizi che non tengono sufficientemente conto delle esigenze della clientela, in un'epoca ove queste mutano continuamente.

Rilanciare il trasporto merci. Per il SEV, il trasporto merci è parte integrante del traffico ferroviario, anche se la sua importanza dal punto di vista degli introiti è notevolmente calata rispetto al trasporto viaggiatori. Una rinuncia al traffico a carri completi non può entrare in linea di conto a causa del notevole contributo che questo versa tuttora alla co-

pertura dei costi fissi. D'altra parte non possiamo nascondere che il suo futuro dipende da una radicale modernizzazione tecnologica e della struttura logistica. Senza una riduzione degli elevati costi di trasporto e di ripartizione, le ferrovie non possono avere alcuna possibilità di resistere alla spietata concorrenza. Per questi motivi, il SEV non intende opporsi all'applicazione di nuove tecnologie, come il gancio automatico o altre automatizzazioni, chiedendo però che siano applicate in modo socialmente accettabile. In mancanza di questi provvedimenti per modernizzare il trasporto, il traffico a carri completi rischia di estinguersi, con pesanti conseguenze anche per i treni blocco.

Nessuna illusione. Il SEV difende l'idea di una possibile sovvenzione del traffico merci ferroviario, mettendo nel contempo in guardia da soverchie illusioni a causa della precaria situazione delle finanze federali. Inoltre, la dipendenza dai sussidi può rivelarsi pericolosa, come dimostra l'esempio dell'agricoltura svizzera. Il SEV intende pertanto impegnarsi in favore di una soluzione accettabile per l'addebitamento al traffico merci dei costi di infrastruttura.

Accordo di transito. Se le ferrovie svizzere detengono comunque ancora una quota di mercato relativamente elevata, ciò è comunque da ascrivere al limite delle 28 tonnellate imposto al trasporto pesante stradale. La soppressione di questo limite, a causa delle pressioni estere, è però solo una questione di tempo. Non sarà infatti possibile mantenerlo oltre la durata dell'accordo di transito che scadrà nel 2005. Inoltre, questo limite viene già oggi regolarmente infranto. La rivendicazione principale del SEV consiste pertanto nell'instaurazione di una nuova tassa che compensi l'incremento di produttività derivante dall'aumentata capacità del traffico pesante stradale.

Occorre quindi fissare al più presto a 3 centesimi al chilometro la tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni. Qualora la lobby stradale impedisse ulteriormente la messa in pratica di questo mandato costituzionale voluto dal popolo nel 1994, il SEV si vedrebbe costretto a ricorrere ad altri mezzi per far rispettare la volontà popolare. Lo stesso vale anche per l'iniziativa delle Alpi, la cui realizzazione non ha fatto che scarsissimi pro-

gressi, a tre anni dalla sua approvazione in consultazione popolare.

40 tonnellate sui binari! Sono invece da valutare molto positivamente i progetti di autostrada viaggiante, che rappresentano una prima tappa verso il passaggio del trasporto merci dalla ferrovia alla strada. In realtà, sarebbe molto più razionale sviluppare il traffico combinato non accompagnato, ma non si può trascurare il fatto che si debba trasportare la merce così come essa giunge alle nostre frontiere.

Traffico viaggiatori

Anche il trasporto viaggiatori risente della situazione economica, pur se in modo molto meno marcato del trasporto merci. Il ristagno o addirittura il calo delle retribuzioni induce numerose famiglie a tagliare le spese dovute ai viaggi in ferrovia, che giudicano troppo elevate, anche se, obiettivamente esse reggono il paragone con quelle dell'automobile.

IVA. Il problema dei prezzi del trasporto pubblico è, come noto, stato inasprito dall'introduzione dell'IVA, che ha avuto l'effetto di un provvedimento dirigistico a favore del trasporto privato. Purtroppo, tutti gli sforzi profusi dal SEV per mitigare gli effetti dell'IVA sono rimasti privi di esito. Non si profila infatti né la riduzione del tasso di IVA né l'abolizione della riduzione dell'imposta anticipata. Per il SEV, la questione non è però ancora risolta ed è chiaro che non potremo accettare un aumento del tasso d'IVA senza che prima sia stata sancita una riduzione per i trasporti pubblici.

Isterismi risparmiatori. Il SEV è anche sempre più preoccupato per le conseguenze della dilagante politica di risparmio sul mantenimento dei trasporti pubblici a livello regionale. In primo luogo, bisognerà sorvegliare con molta attenzione l'applicazione della nuova legge sulle ferrovie. Essa è entrata in vigore già nel 1996, ma il cambiamento di sistema farà sentire tutti i suoi effetti solo nel 1999. Il SEV teme che la concorrenza auspicata dalla legge favorisca una mentalità imperniata

unicamente sui costi, con gravi conseguenze sulla qualità dei trasporti pubblici e delle condizioni d'impiego del personale. Il SEV dovrà di conseguenza rafforzare la sua presenza a livello regionale e tentare di esercitare il massimo influsso possibile sugli organi chiamati a decidere sul trasporto regionale. D'altra parte, secondo il SEV, la Confederazione deve continuare a svolgere un importante ruolo di garante di un traffico regionale pubblico su tutto il territorio nazionale. Il SEV si oppone quindi decisamente al ritiro della Confederazione dal traffico regionale e d'agglomerato e combatterà la nuova compensazione finanziaria tra Confederazione e cantoni, fintanto che il trasporto pubblico non ne sarà escluso.





Riforme a perdita d'occhio

Negli ultimi due anni, alle FFS le riforme, le ristrutturazioni, le privatizzazioni, le riorganizzazioni e i trasferimenti a terzi hanno continuato a succedersi a ritmo incessante. Le maggiori conseguenze derivano senz'altro dalla riforma aziendale entrata in vigore il 14 aprile di quest'anno, anche se la tendenza al trasferimento a terzi di settori dell'azienda (outsourcing) e alla privatizzazione si fa sempre più marcata. Non tutti questi progetti vengono poi realizzati, con soddisfazione del SEV e del personale interessato.

Riforma aziendale

In tutta Europa, le imprese ferroviarie sono confrontate con importanti cambiamenti e nemmeno le FFS riescono a sottrarsi ai mutamenti del ruolo della ferrovia. La suddivisione contabile tra trasporto e infrastruttura e il libero accesso di terzi alla rete ferroviaria, previsti dalla discussa direttiva europea 91/440, erano già stati ripresi nel rapporto del gruppo di riflessione nel 1993. Questo ha a sua volta condizionato la concezione direttiva delle FFS, che si è poi riflessa nella riforma delle ferrovie e nella legge sulle ferrovie, entrata in vigore l'1.1.96.

Ristrutturazione globale delle FFS.

Le FFS hanno reagito subito a queste nuove esigenze, varando i lavori per la riforma dell'impresa già nel 1993. Il SEV è subito stato coinvolto nella procedura di consultazione. Oltre alle direttive vincolanti a livello europeo, le FFS hanno fissato i seguenti scopi per la loro riforma:

- rafforzamento della capacità d'azione aziendale
- instaurazione di incentivi per un'azione consapevole dei risultati a tutti i livelli
- creazione di premesse per la concorrenza all'interno del sistema ferroviario
- abbreviazione delle procedure decisionali
- adempimento delle condizioni della concezione direttiva, rispettivamente della riforma delle ferrovie.

Nessuna suddivisione. Durante tutto il corso della discussione sulla riforma



aziendale e la riforma delle ferrovie, la direzione delle FFS, unitamente al SEV, ha sempre difeso il punto di vista secondo cui le FFS debbano rimanere un'azienda unica, evitando quindi la suddivisione in due o più aziende indipendenti tra di loro.

Questa comune visione di FFS e SEV su questo punto essenziale non può però far credere che si siano risolti tutti i problemi. La riforma dell'azienda ha avuto ad ha tuttora numerose ed importanti conseguenze sull'azienda federale FFS.

Alcuni settori dell'azienda hanno potuto essere attribuiti sin dall'inizio in modo chiaro all'infrastruttura (per esempio il servizio lavori) oppure al trasporto (per esempio il servi-

zio viaggiatori o quello merci). In altri campi, però, la suddivisione è passata all'interno di divisioni generali o direzioni, come presso la divisione dell'esercizio o della trazione, che occupavano oltre la metà del personale.

Regionalizzazione. I cambiamenti principali, oltre che della suddivisione contabile ed organizzativa di infrastruttura e trasporto, derivano da un importante processo di regionalizzazione e di delega di competenze verso il basso. Tra l'altro, ciò non semplifica neppure il lavoro del SEV, che ha visto moltiplicarsi il numero degli interlocutori e dei responsabili presso le FFS.

Molto lavoro. Nell'ambito di questa riforma, molte funzioni sono state modificate

commerciali. La rapidissima evoluzione dei prezzi sul mercato delle telecomunicazioni obbligherà le FFS a decidere, al più tardi entro il prossimo adeguamento tecnologico, se intendono continuare a coprire questo settore ancora in proprio, oppure affidarlo a terzi. Secondo le previsioni attuali, le FFS non saranno in grado di rinnovare tra alcuni anni la loro rete a prezzi concorrenziali. Per questo motivo, esse hanno reputato necessario accordare i diritti d'uso delle proprie infrastrutture ad una ditta esterna che possa instaurarsi sul mercato svizzero, garantendo così anche buone prestazioni ad un prezzo favorevole alle FFS. Queste prestazioni devono essere contemplate in un contratto che stabilisca pure elevate ammende



o ridefinite e numerosi posti sono stati rimessi a concorso con la riserva di una nuova classificazione. Anche dopo la sua messa in vigore, i competenti servizi delle FFS e del SEV saranno chiamati a svolgere un'importante mole di lavoro.

Liberalizzazione delle telecomunicazioni

Il monopolio delle Telecom PTT verrà soppresso il 1° gennaio 1998, ma le prime conseguenze si sono già avvertite: riduzioni di prezzo per le comunicazioni internazionali, nuove offerte, pubblicità più aggressiva e nuove alleanze

qualora la disponibilità delle infrastrutture non fosse garantita.

Telecom FFS e Newtelco. Dopo la presentazione di tre rapporti con conclusioni divergenti, le FFS hanno costituito un proprio settore Telecom, indipendente dalle divisioni dell'informatica e dei lavori. Nel corso del mese di febbraio '96, esse hanno poi costituito una nuova società, denominata «Newtelco», insieme con l'Unione di banche svizzere e la Società di cooperative Migros. Questa società di sviluppo ha poi intrapreso le ricerche di un partner estero che disponesse della necessaria esperienza nel settore delle telecomunicazioni. La scelta è caduta sul consorzio Teledanmark/British Telecom. Una possibile partecipazione

Il settore delle Telecom è in piena espansione e potrebbe costituire un'ottima occasione per le FFS.

delle FFS a Newtelco contribuirebbe a ridurre i costi e gli investimenti, che verrebbero ripartiti tra i partecipanti.

Validità del contratto sociale. Le FFS sperano che il maggior numero di collaboratrici e collaboratori possibile si dimostri interessato alla collaborazione con la nuova ditta, magari anche al passaggio alle sue dipendenze. Va però precisato che nessuno può essere obbligato, in quanto fanno stato i principi definiti nella Cg 2/93 e nel contratto sociale.

Le future condizioni d'impiego rivestono naturalmente per il SEV una priorità fondamentale e il contratto sociale, i principi della Cg 2/93, ma anche l'attività della commissione d'accompagnamento Telecom sono una garanzia per la soluzione dei problemi che si presenteranno nel corso della realizzazione di questo progetto.

Linea del lago Bodanico

La linea che costeggia il lago Bodanico da Romanshorn a Sciaffusa è sempre stata trascurata dalle FFS: lacune d'orario, materiale rotabile obsoleto e mancanza di mezzi per investimenti e per il rinnovamento. Da ultimo, le FFS stavano prendendo in considerazione il passaggio alla strada. E' così entrata in scena la Mittelthurgaubahn (MThB), intenzionata a riprendere questa linea e gestirla in proprio. La promessa di questa impresa di offrire di più a costi inferiori ha dato la svolta decisiva alla discussione sul futuro di questa linea.

Davide e Golia. L'Ufficio federale dei trasporti ha accolto favorevolmente la proposta della MThB, aprendo quindi un concorso tra la stessa e le FFS, il cui interesse per questa linea si era nel frattempo risvegliato. Dopo un intenso tiro alla fune tra FFS, MThB e Ufficio federale dei trasporti, il Consiglio federale ha deciso di affidare la responsabilità della linea alla MThB, per un periodo di prova di 10 anni.

I successi del SEV. Il SEV ha immediatamente chiesto di trattare le questioni del personale e, al termine di diverse riunioni, sono stati fissati i seguenti punti:

- il personale che passa alle dipendenze della MThB può scegliere tra le condizioni d'impiego di questa o delle FFS

- mantenere le condizioni d'impiego delle FFS significa, in particolare, mantenere il medesimo livello retributivo
- le condizioni d'impiego delle MThB corrispondono all'incirca a quelle delle FFS per quanto riguarda la durata del lavoro, la classifica ecc. La leggera diminuzione della retribuzione dovrebbe poter essere compensata da una partecipazione agli utili. I dipendenti della MThB sono assicurati alla cassa pensioni ASCOOP, che applica il primato delle prestazioni
- la MThB non si ritiene in grado di sottoscrivere con il SEV un contratto sociale che contempra anche una garanzia d'impiego, anche se ha sempre perseguito questo scopo
- le FFS non sono disponibili a garantire il rientro ai dipendenti passati alla MThB, ma hanno almeno assicurato di riprendere il personale alle proprie dipendenze qualora la prova ordinata dal Consiglio federale venisse interrotta
- eventuali trasferimenti di personale FFS sono stati effettuati rispettando i principi della Cg 2/93.

Il 9 dicembre 1996, il Consiglio federale ha deciso di dare inizio alla prova con il prossimo cambiamento d'orario, ossia dal 1° giugno 97.

Cargo domicilio

Nel corso della primavera 1993, il Consiglio d'amministrazione ha deciso di privatizzare il settore Cargo domicilio dal 1° gennaio 1995. La privatizzazione, unitamente ad una radicale ristrutturazione, non si è però rivelata quel miracoloso rimedio promesso dai responsabili, ma ha fatto registrare un continuo calo delle quantità trasportate ed è pertanto stata l'inizio della fine. Alla nuova società privatizzata partecipavano le FFS, le PTT e la CSS (ossia la ditta costituita dai servizi a domicilio e dalle ferrovie private interessate) con ciascuna un terzo del capitale azionario, per un totale di 5 milioni di franchi.

Direttamente sino al caos. Numerosi e gravi errori di gestione hanno reso inutili gli sforzi dei circa 500 collaboratori distaccati alla CDS SA. Il 6 marzo 1995, per esempio, la CDS ha introdotto un nuovo sistema informa-

tico senza dapprima provvedere ad un'adeguata istruzione del personale. Ne è derivata una confusione di intuibili proporzioni, che ha richiesto l'impiego di personale in prestito dalle FFS. Il rapporto entrate-uscite è peggiorato nettamente. Già nell'autunno '95, ancora durante il primo anno di vita, la ditta necessitava di un risanamento. Il capitale azionario è stato di conseguenza svalutato al 20% e poi la ditta rifinanziata, riportandolo a 5 milioni. Le FFS hanno dovuto sobbarcarsi il maggior onere di questa operazione (3,4 milioni su 4), diventando così, nonostante le iniziali intenzioni, azionista di maggioranza della CDS con il 74,6%. Nel contempo, la CDS ha proceduto ad una nuova ristrutturazione suggerita da un'analisi della McKinsey, che ha decretato la chiusura dei centri di Winterthur e di Bienne. Le FFS non hanno però mai lasciato trapelare la loro intenzione di volersi separare dal pacchetto azionario.

Vendita alla concorrenza. Nel marzo 1996 ha quindi sorpreso l'annuncio delle FFS di voler cedere il pacchetto azionario e, per di più, alla concorrenza diretta. Nonostante alcune altre offerte e diverse dimostrazioni di protesta, la Direzione generale FFS è riuscita ad imporre la vendita alla Transvision, ditta costituita dagli autotrasportatori Planzer di Dietikon, Galliker di Altshofen e Camion Transport di Wil. L'intera procedura di privatizzazione e della conseguente vendita della CDS ha occupato anche una commissione parlamentare che, nel suo rapporto, ha mosso pesanti accuse a carico del direttore generale Hans Peter Fagnini.

Transvision rifiuta CCL. Il 4 novembre 1996, la nuova ditta ha ripreso ufficialmente la CDS SA e i circa 150 collaboratori distaccati rimasti. Il contratto di distacco non ha subito cambiamenti di rilievo per il personale. In particolare, esso contempla ancora la garanzia di rientro alle FFS al termine del periodo di distacco previsto (fine 1998). Considerato come la Transvision non abbia voluto accogliere la richiesta del SEV di avviare trattative per l'elaborazione di un contratto collettivo di lavoro (CCL) valido dal 1999 in poi, il SEV è convinto che la grande maggioranza dei colleghi distaccati chieda di rientrare alle FFS.

DACH Hotelzug SA

Al cambiamento d'orario 1995, la compagnia DACH Hotelzug SA, costituita nel 1992 dalle Ferrovie federali svizzere, quelle germaniche e quelle austriache, ha iniziato a far circolare i propri treni-albergo sulle tratte Basilea—Zurigo—Vienna, Vienna—Francoforte—Colonia—Dortmund e Zurigo—Basilea—Amburgo. Ben presto, sono però sorte le prime difficoltà nella collaborazione e nell'attribuzione di compiti, con le compagnie nazionali a far concorrenza alla DACH. Dopo meno di un anno, le ÖBB hanno pertanto lasciato la società,



DACH Hotelzug: quando lavorare di notte è il pane quotidiano.

comprando una parte del materiale rotabile e gestendo in proprio con il Wiener Walzer le relazioni notturne da e per l'Austria.

Il risultato della società è insoddisfacente. Nel 1995, le FFS hanno dovuto operare accantonamenti straordinari dell'ordine di 17,5 milioni di franchi per la DACH SA.

Cisalpino SA

Anche gli inizi della CISALPINO SA hanno comportato diversi problemi per le FFS, contribuendo a comprometterne l'immagine.

A causa di ritardi nella fornitura delle composizioni e di susseguenti problemi di ordine tecnico, la loro messa in esercizio ha dovuto essere rinviata più volte. Solo dal gennaio 1997, anziché come previsto dall'autunno '95, il Pendolino è in grado di coprire tutte le corse previste dall'orario.

La Cisalpino è unicamente una società di management, con pochissimo personale proprio. L'accompagnamento e la guida dei treni sono affidati a personale delle imprese ferroviarie che vi partecipano. La Cisalpino vorrebbe però introdurre un accompagnamento a lunga distanza che attraversi anche le frontiere, ma i problemi di personale che ne derivano non sono ancora stati risolti.

Compagnia di navigazione del lago Bodanico (SBS)

Nel suo rapporto conclusivo del 1993, il gruppo di riflessione suggeriva di scorporare dalle FFS la Compagnia di navigazione del lago Bodanico, costituendo una società anonima di cui avrebbe mantenuto la proprietà. Nel frattempo, questo suggerimento è stato realizzato e il 5 marzo 1995 le FFS hanno informato il personale interessato.

Durante intense e fruttuose trattative con la nuova SBS SA, il SEV ha potuto definire le condizioni di impiego del personale, che rispecchiano quelle delle ferrovie private. Le aspettative dei circa 40 collaboratori delle FFS interessati hanno così potuto essere soddisfatte. In modo particolare, si è potuto evitare il passaggio ad una cassa pensioni con il primato dei premi, ottenendo invece per tutti un'affiliazione all'ASCOOP.

Linea del Brünig

Per la linea del Brünig è stato creato un centro di profitto con il chiaro scopo di migliorarne il risultato contabile di 18 milioni entro il 2004. Nell'estate del 1996, il Consiglio d'amministrazione ha approvato la struttura dirigenziale e le modalità d'azione del nuovo organismo, delegando la nomina del direttore alla direzione generale. La scelta di quest'ultima è caduta nel gennaio 1997 su Hanspeter Siegrist, un ingegnere meccanico proveniente dall'ABB. Al così costituito settore del Brünig sono poi state fornite le necessarie risorse, come le infrastrutture, il materiale rotabile, il deposito e, naturalmente, il personale e sono stati elaborati i preventivi.

Senza investire un centesimo. Lo scopo prefissato dovrà essere raggiunto in due tappe. Secondo il Consiglio d'amministrazione, si dovranno dapprima realizzare quei provvedimenti che permettono un miglioramento del risultato senza operare investimenti. Per esempio, migliorando l'orario in modo da facilitare anche le operazioni di vendita. Il capoprogetto Kurt Kronenberg e i suoi collaboratori hanno sviluppato anche tutta una serie di altre idee, coinvolgendo anche tutto il personale con domande come: «Come possiamo contribuire al miglioramento del risultato? Dove possiamo migliorare?» Le risposte sono state molteplici. Gestire il personale viaggiante dal proprio deposito a Meiringen, anziché da Lucerna come finora; dotare i treni mattutini di automatici per il caffè e distribuire cornetti per rendere più attrattivo il viaggio; ottimizzare impiego e rimpiazzi del personale nei servizi e dotare la linea del Brünig di una locomotiva con iscrizioni pubblicitarie non sono che alcune fra le proposte avanzate. La loro realizzazione potrà avvenire con il cambiamento d'orario 1997.

Investendo milioni. La seconda fase prevede investimenti dell'ordine di 20-30 milioni di franchi, con la realizzazione di telecomandi e di impianti di sicurezza per i treni. L'automatizzazione della tratta permetterà di realizzare ulteriori risparmi, che andranno però anche a scapito del personale.

Strutture dei depositi del personale treno

Nel 1993, il SEV aveva ottenuto dalla Direzione generale che le sedi dei depositi di personale treno venissero ridotte «solo» da 50 a 33, invece che da 50 a 20, come originariamente previsto. Nel corso di intense trattative con il personale interessato è poi stato possibile elaborare soluzioni accettabili, ricorrendo a pensionamenti amministrativi, trasferimenti e reintegrazioni professionali, che hanno permesso di riequilibrare la situazione più in fretta del previsto. Dei 17 depositi previsti, 15 sono chiusi già dal cambiamento d'orario 1997. Dal 1994, le FFS hanno ridotto l'effettivo di 730 unità. Nessun'altra categoria professionale è stata colpita in queste proporzioni e in un così bre-

ve periodo come il personale treno. Senza un'intesa tra gli interlocutori sociali, non sarebbe stato possibile risolvere questa difficile situazione e il SEV ha potuto realizzare quasi tutte le aspettative dei suoi membri.

Stazioni di smistamento

Ai cambiamenti d'orario 1993, 1994 e 1995, le FFS hanno continuamente rivisto la loro rete di stazioni di smistamento, decretando la chiusura di tutta una serie di centri principali e secondari. Nel maggio 95, le FFS hanno pubblicato una nuova concezione del traffico merci a lunga distanza e della manovra che prevedeva



la chiusura dei centri di Briga e di Bellinzona. Le stazioni di smistamento di Olten e di Berna venivano invece destinate unicamente al trattamento dei carri del traffico Cargo domicilio. Il SEV ha reso attenta la Direzione generale agli aspetti di politica regionale, del personale e su quelli legati alla sicurezza, in particolar modo quelli legati al trasporto di merci pericolose. Il SEV ha criticato in particolare l'impostazione rigidamente imperniata su criteri di economia aziendale e sull'idea che una ripresa del traffico non fosse possibile. L'intervento del SEV ha potuto far sì che alcuni compiti di manovra fossero lasciati ai centri in pericolo, riducendo quindi la diminuzione di posti di lavoro.

Nel contempo è giunto l'annuncio che la situazione delle stazioni di manovra della Svizzera orientale (Limmattal, Buchs SG, Romanshorn) dovesse essere riesaminata, a causa di cambiamenti del trattamento nel trasporto internazionale chiesti dalle OeBB. Dal cambiamento d'orario prossimo, il centro di Romanshorn verrà chiuso e alla stazione rimarranno unicamente i compiti di una stazione madre.

I cambiamenti tecnici e commerciali tuttora in corso a livello nazionale ed europeo avranno comunque conseguenze sul servizio di manovra e sul personale impossibili da valutare attualmente.

Officine principali (OP)

Dal 1° gennaio '96, le FFS hanno introdotto la concezione dei centri di profitto presso le officine principali per la manutenzione del materiale rotabile, che dovrebbe essere integralmente realizzata entro il 1997. Le FFS intendono così conseguire risparmi dell'ordine di 15-20 milioni l'anno. Lo statuto del personale non subirà però alcun cambiamento.

Le sei officine principali non dovranno farsi concorrenza a vicenda, ma risultare concorrenziali nei confronti di terzi. Esse rimarranno specializzate nella manutenzione di determinati tipi di veicoli e di sistemi di traspor-



to. La direzione della manutenzione del materiale rotabile dovrà gestire in modo razionale le capacità e i carichi di lavoro. Per compensare le fluttuazioni di questi carichi, si farà ricorso anche in futuro all'ormai sperimentato scambio di personale tra le officine.

Officina del servizio lavori di Hägendorf

Dopo una perizia svolta da un'azienda specializzata nel 1995, l'officina del servizio lavori di Hägendorf verrà trasformata in un centro di servizi. Il previsto ampliamento delle prestazioni fornite alle FFS e l'estensione delle stesse alle ferrovie private dovrebbero permettere di incrementarne la cifra d'affari del 20%. I costi di produzione dovrebbero invece poter essere ridotti del 4% all'anno. In futuro, gli scambi verranno montati integralmente a Hägendorf, dove saranno anche immagazzinati per essere trasportati su vagoni speciali, direttamente sui cantieri, secondo il principio del «just in time». La divisione degli impianti di sicurezza dell'officina di Olten verrà inoltre spostata a Hägendorf, in modo da permettere un ottimale sfruttamento delle sinergie logistiche e d'esercizio e una gestione più efficace.

Indipendentemente dal nuovo indirizzo dell'officina di Hägendorf, nei prossimi anni vi sarà la necessità di investimenti dell'ordine di 39 milioni di franchi, che sono già stati approvati dalla Direzione generale. La realizzazione di tutti questi progetti comporterà una diminuzione dell'effettivo del personale da 186 a 173 unità.

Servizio pulizia carrozze

Nel 1995, le FFS hanno incaricato due gruppi di lavoro di esaminare il servizio di pulizia carrozze. Uno si è occupato dell'organizzazione, dell'attribuzione dei compiti, della loro esecuzione, del controlling e dell'evasione di reclami e l'altro dell'elaborazione di standard conformi al fabbisogno per la pulizia giornaliera e quella superficiale. I rapporti di questi due gruppi hanno illustrato diverse possibilità di ottimizzazione dell'organizzazione, dell'attrezzatura e dei prodotti impiegati.

Con il cambio d'orario 1996, dopo aver istruito i collaboratori, sono stati varati i seguenti cambiamenti:

- introduzione di una pulizia adattata al fabbisogno, anziché secondo le direttive
- introduzione di nuovi attrezzi e prodotti
- affidamento della responsabilità sulla qualità della pulizia a determinate stazioni
- costituzione di conferenze regionali sulla pulizia e introduzione del principio di co-discussione dei servizi nell'attribuzione di prestazioni.

Secondo la direzione delle FFS, queste ristrutturazioni non hanno comportato diminuzioni di personale.

Regione lavori integrate

Dopo diverse discussioni, i servizi lavori centrali ed esterni hanno approvato nella primavera del 1995 il rapporto sulle regioni lavori integrate. Questo contemplava anche diverse rivendicazioni del SEV, presentate da una commissione d'accompagnamento che non è ancora stata sciolta. Essa permette infatti a colleghe e colleghi di presentare le loro rimostranze senza dover passare per la via di servizio.

L'integrazione dei servizi elettrici nelle regioni lavori è risultata molto problematica, anche a livello dirigenziale e non è ancora terminata. Nel frattempo si profila la prossima riorganizzazione, denominata «reengineering



delle regioni lavori» e volta a ridurre i costi in ragione almeno del 10%, aumentandone nel contempo l'efficienza in misura almeno analoga. Il progetto prevede di verificare le strutture organizzative dei distretti e eventualmente di adattare. La partecipazione del personale è garantita dalla commissione d'accompagnamento e il rapporto intermedio e quello finale saranno sottoposti al SEV per consultazione.

Posti di lavoro a rischio

Le riduzioni di posti di lavoro sono all'ordine del giorno e non solo presso l'industria privata. Le FFS, unitamente alle PTT e alla Confederazione, sono ai primi posti della triste graduatoria di maggiori demolitori di posti di lavoro. Dal 1992, esse hanno ridotto i loro effettivi di 6500 unità e altri 2500 verranno cancellati entro il 2002. La pressione sul personale aumenta giorno per giorno, estendendosi anche alle condizioni d'impiego, alla revisione dello statuto dei funzionari e ad altri ambiti ancora. Il SEV, negli ultimi anni, ha dovuto impegnarsi a fondo riuscendo a limitare i danni.

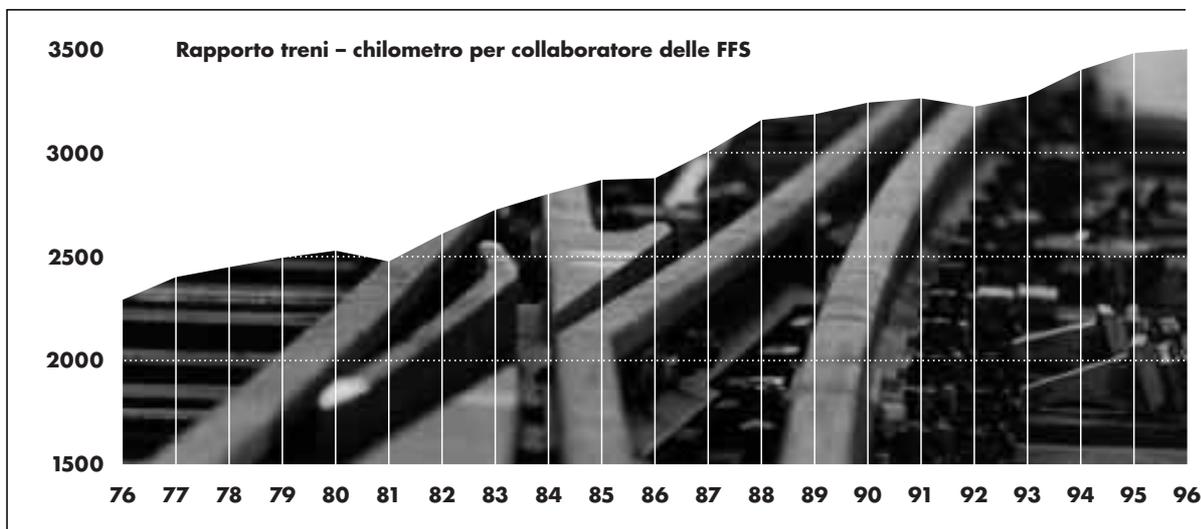
Riduzione di posti presso le FFS

Con l'attuale drammatica riduzione di posti di lavoro presso le FFS, il contratto sociale elaborato nel 1993 e i «principi» della Cg 2/93 costituiscono una buona base per la ricerca di soluzioni ai problemi del personale. La sicurezza è però solo un aspetto, anche se importante, per il personale rimasto alle dipendenze delle FFS. Basta considerare il costante aumento della disoccupazione per capire come questa continua riduzione di posti non lasci trapelare alcuna prospettiva positiva.

6500 posti stralciati. La riduzione di 6500 posti di lavoro ha colpito le categorie in modo differenziato. Le più coinvolte sono sta-



Evoluzione della produttività del personale FFS



te quelle del personale operaio dell'esercizio, del personale treno, i macchinisti di manovra, il personale operaio delle officine principali, di deposito e dei servizi esterni delle centrali elettriche. Il personale in formazione è stato dimezzato. La riduzione dei posti colpisce in modo particolare i giovani, che disporranno di un numero molto inferiore di possibilità. Nel contempo, grazie ad un enorme aumento della produttività, le prestazioni delle FFS (km-treno, km-viaggiatori e km-tonnellata) sono aumentate.

Confusione. Alla riduzione dei posti corrisponde un aumento sproporzionato dei salari medi, in quanto vengono a mancare le nuove assunzioni di giovani impiegati inizial-

in giorni interi e non tramite una riduzione della durata giornaliera del lavoro. Questa riduzione è stata cofinanziata dal personale, che ha dovuto accettare una compensazione solo parziale del rincaro per il 1994 e il 1995. Essa ha permesso di introdurre, il 1° gennaio 1996, la tanto richiesta settimana lavorativa di 5 giorni per il personale dell'esercizio. Diverse aziende di trasporto concessionarie hanno pure ridotto la loro durata lavorativa a 41 ore.

Lavoro solo ai privilegiati? Due anni dopo, la questione della riduzione della durata del lavoro è più attuale che mai. La continua, rapida crescita del numero dei senza lavoro pone i sindacati davanti alla domanda: «in futuro potranno lavorare solo i privile-



mente nelle fasce inferiori delle relative classi di stipendio. L'opinione pubblica ha così spesso avuto l'errata impressione che i costi del personale aumentassero nonostante la riduzione degli effettivi. Questo rapporto di causa ed effetto funzionerebbe però anche in senso inverso: se le FFS reclutassero collaboratori giovani, il salario medio diminuirebbe.

Riduzione della durata del lavoro

La durata settimanale del lavoro è stata ridotta dal 1° gennaio 1995 da 42 a 41 ore e il diritto a giorni di riposo è passato da 62 a 63. La compensazione di questa riduzione deve avvenire

giati?». Le previsioni degli esperti di economia non sono per nulla incoraggianti. L'ufficio di ricerche congiunturali del politecnico di Zurigo KOF, per esempio, ha previsto 230 000 disoccupati per il 1997 e 250 000 per il 1998. Anche le FFS sono responsabili di questa situazione, alla quale contribuiscono con i continui tagli di posti di lavoro. Esse prevedono di ridurre l'attuale effettivo di 32 500 persone a 30 000 per il 2002.

Mantenere i posti di lavoro. Per cambiare quest'evoluzione occorrono diversi provvedimenti. Tra questi, si discute spesso di una massiccia riduzione della durata del lavoro che abbia conseguenze positive sull'occupazione. Licenziare gente, renderla disoccupata e

nel contempo smantellare posti di lavoro creando giovani disoccupati non sono solo provvedimenti alla lunga molto cari, ma rappresentano anche soluzioni disumane. Le varianti più moderate prevedono settimane lavorative di 39 ore, mentre l'USS ha varato una procedura di consultazione per una settimana lavorativa di 37 ore.

Tutte queste riflessioni vogliono permettere di salvare posti di lavoro, creandone dei nuovi ed evitando licenziamenti. Bisognerà invece evitare a tutti i costi che la rivendicazione femminile di un incremento del lavoro a tempo parziale non si riveli un classico autogoal, con il ricorso a tempo parziale per le donne che dovranno continuare a prestare lavori di cura in famiglia gratuitamente, mentre gli uomini continueranno ad occupare i posti a tempo pieno.

Qualità della vita. Probabilmente, nessun dipendente sarà contrario alla riduzione della durata lavorativa, che porta indiscutibilmente grossi vantaggi: maggior tempo a disposizione per la propria persona, per la famiglia, per gli amici, maggior possibilità di svago e di riposo con conseguenze positive per la salute. I datori di lavoro hanno però già fatto sapere che ciò non sarà possibile senza una congrua partecipazione salariale, omettendo naturalmente di ricordare gli enormi progressi fatti registrare dalla produttività, che devono essere considerati nella discussione sulla riduzione della durata del lavoro. Nel dibattito che ci attende, questo sarà senza dubbio uno dei principali argomenti dei sindacati. Affermare di voler realizzare radicali riduzioni della durata lavorativa a 39 o 37 ore escludendo una qualsiasi forma di partecipazione salariale sarebbe come soffiare fumo negli occhi. Riduzioni sensibili della durata del lavoro comportano anche queste discussioni.

Evoluzione della durata del lavoro, delle vacanze e dei giorni di riposo

1948	La settimana lavorativa é di 48 ore, con due settimane di vacanza e il diritto a 56 giorni di riposo all'anno
1957	60 giorni di riposo
1959	Settimana lavorativa di 46 ore
1968	3 settimane di vacanza (al minimo), settimana di 44 ore
1977	62 giorni di riposo
1981	4 settimane di vacanza (al minimo)
1986	Settimana di 42 ore per il personale federale
1987	Settimana di 42 ore per il personale sottoposto alla legge sulla durata del lavoro
1995	Settimana di 41 ore, 63 giorni di riposo

Classificazione

I cambiamenti tecnici e organizzativi in molte professioni hanno conseguenze anche su compiti, doveri e competenze delle rispettive categorie. L'attuale situazione finanziaria delle FFS e il difficile momento economico generale lasciano però poco spazio alle richieste di revisione della classifica.

Promozioni. L'applicazione del principio della gestione orientata sui risultati (EOF) negli ispettorati di stazione ha affidato ai capiservizio maggiori competenze nel settore del personale e nell'amministrazione della manutenzione. L'ispettore di stazione é chiamato a dirigere la propria stazione unitamente ai suoi capiservizio secondo il metodo del «Management by exception». La sua applicazione é avvenuta gradualmente negli anni 1993/94. Il SEV ha presentato diverse richieste volte a far considerare l'aumento delle competenze affidate agli ispettori e ai capisettore.

La direzione del personale e quella dell'esercizio hanno infine riconosciuto queste richieste e, al termine di intense trattative, il SEV ha potuto ottenere alcuni miglioramenti di classifica che hanno chiuso le discussioni sugli aspetti organizzativi dell'EOF.

Retrocessioni evitate. L'applicazione dell'EOF sul territorio e il Turnaround del traffico a carri completi hanno avuto massicce ripercussioni su praticamente tutte le categorie

dell'esercizio, rappresentate nelle sottofederazioni APV, RPV e SBV. Nel maggio 1994, il SEV ha pertanto avanzato una richiesta di revisione del catalogo delle caratteristiche e dei sistemi di classificazione dell'esercizio. Prima di poter discutere questo argomento, sono però occorsi diversi interventi sino alla direzione generale. Queste difficili trattative hanno infine potuto aver luogo nel 1996 e hanno permesso di ottenere giustificati miglioramenti e di rivedere alcune retrocessioni. Il SEV ha potuto ottenere una revisione verso l'alto per i collaboratori addetti al trattamento degli affari del personale e opporsi con successo alla retrocessione dell'addetto al licenziamento treni secondo il metodo «D». Questo elenco, forzatamente in-

Conferma a funzionario

Contrariamente alle opinioni diffuse, i funzionari federali vengono eletti solo per un periodo di quattro anni. Il periodo amministrativo è terminato il mese di dicembre 1996. La conferma senza riserve per il periodo amministrativo 1997-2000 ha visto l'applicazione di norme molto più severe per la valutazione di prestazioni e comportamento. Le direttive per la conferma sono state diramate dopo essere state discusse con il SEV. Attualmente si pensa che queste siano state le ultime conferme a funzionario, in quanto l'amministrazione intende sostituire l'attuale diritto con una nuova legislazione maggiormente flessibile.



completo, non contempla neppure i cambiamenti risultanti dalla riforma aziendale, che dovranno essere valutati dopo un primo periodo di esperienza pratica.

Richieste in sospeso. Il SEV ha inoltrato una circostanziata richiesta per la verifica della classificazione dei servizi esterni della divisione lavori, motivata dagli incessanti progressi tecnologici. Tutti i servizi elettrici sono confrontati con nuove tecnologie e il servizio della linea con cambiamenti del parco veicoli e con le nuove disposizioni per la sicurezza delle persone e sui cantieri. L'aumento delle esigenze che ne deriva deve essere considerato anche nel piano dei posti. Le richieste del SEV verrà esaminata al termine di un'ispezione varata a metà del 1996 e della durata di circa un anno. Inoltre, abbiamo in sospeso anche una richiesta di revisione della classifica del personale di verifica.

All'inizio del nuovo periodo amministrativo la direzione generale intendeva comunicare al personale eccedente in rango e reso liberamente disponibile l'inizio del periodo di garanzia di stipendio di quattro anni previsto dalla Cg. 2/93. I solidi argomenti del SEV hanno però potuto convincerla a rinviare la questione a dopo la messa in vigore della riforma aziendale e al termine di nuove trattative.

Licenziamento degli assistenti treno

Per la prima volta da molti anni a questa parte, con il cambio d'orario 1996 si sono avuti dei licenziamenti presso le FFS a seguito di provvedimenti di razionalizzazione. 75 assistenti treno hanno infatti ricevuto la lettera di benservito, a causa della rinuncia alla scorta dei treni regionali viaggiatori.

Riduzione della durata del lavoro - per più tempo libero e una miglior qualità di vita.

Questa categoria di personale era stata creata dalle FFS alla fine degli anni '80, per remediare alle difficoltà di reclutamento nel servizio di scorta treni. Nelle trattative per l'elaborazione del contratto sociale e della Cg 2/93, le FFS hanno insistito nel voler escludere esplicitamente gli assistenti treno dalla garanzia d'impiego, a meno che gli stessi non avessero già un precedente rapporto di servizio.

Trasparenza salariale

Durante il 1996, la discussione sul confronto tra i salari del settore privato e del settore pubblico si è notevolmente inasprita. In novembre è stato pubblicato il risultato di un'inchiesta condotta dall'Ufficio federale di statistica che analizza i dati salariali del 1994. Nella sua introduzione, l'UFS precisa però:

«Il settore pubblico presenta un livello salariale più elevato di quello privato. Nell'esaminare questi paragoni, si devono però tener presente alcune considerazioni. Innanzitutto, la struttura dei posti di lavoro e del personale del settore pubblico in generale e del personale della Confederazione in particolare non può essere paragonata direttamente con quelle dell'insieme dell'economia privata, a causa della diversità dei compiti da svolgere. Inoltre, i servizi pubblici presentano dimensioni non riscontrabili nell'economia privata. Da ultimo, l'elevata età media di servizio e la parificazione dei salari maschili e femminili contribuiscono all'aumento del livello salariale presso la Confederazione».

Inoltre, va considerato che l'80% degli impieghi federali sono nei centri più importanti che presentano un livello salariale più alto e che l'inchiesta non contempla, o lo fa in modo solo parziale, i salari dei quadri, escludendo completamente quelli dei manager di settori importanti quali la chimica, le banche o l'industria dei macchinari. Per contro, essa contempla in modo esaustivo i salari di settori molto più poveri, come la ristorazione o la vendita al dettaglio. Le analisi del SEV sulla soppressione dei posti di lavoro presso le FFS hanno dimostrato come questo processo riguardi principalmente le categorie inferiori, ciò che ha altresì contribuito a peggiorare l'esito del personale federale nel confronto.

Dal rilievo della struttura salariale dell'ottobre '94, la Confederazione ha intrapreso numerose misure di risparmio: la compensazione del rincaro non è più stata concessa, o riconosciuta tutt'al più in misura parziale, il salario dei quadri superiori ridotto del 2-4%, le modalità di promozione irrigidite e i salari iniziali ridotti. Tutti fattori trascurati dal rilievo statistico.

Indice dei salari. Occorre inoltre fare distinzioni relative all'evoluzione dei salari, di cui non tiene conto la direzione delle FFS quando afferma che i suoi salari sono superiori a quelli dell'economia privata. Il settore dei trasporti, FFS comprese, presenta negli ultimi anni un'evoluzione negativa che non giustifica in alcun modo un'ulteriore riduzione, né presso le FFS, né presso gli altri settori pubblici.

Revisione dello statuto del funzionario

Alla fine del 1990, il Parlamento ha accolto una mozione che chiedeva l'elaborazione di un progetto per la revisione totale dello statuto dei funzionari, che risale al 1927. La mozione chiedeva in particolare che i rapporti di lavoro venissero resi maggiormente flessibili e che venisse introdotta la componente prestazionale nella retribuzione. I lavori di preparazione di questa revisione totale, ai quali il SEV tramite l'Unione federativa partecipa sin dal febbraio 91, si rivelano però molto lunghi e difficili.

Flessibilizzazione. L'Unione federativa ha respinto la prima proposta dell'amministrazione per un nuovo sistema salariale. In una susseguente discussione, avvenuta nel maggio 95, le è poi stato presentato un modello alternativo, che prevede di mantenere in grandi linee l'attuale struttura con dei provvedimenti di flessibilizzazione. Concretamente, si intendeva delegare dal Parlamento al Consiglio federale le competenze per la fissazione di salari iniziali, di aumenti ordinari e straordinari di stipendio, creando nel contempo nuovi incentivi in riconoscimento delle prestazioni.

Riduzioni salariali possibili. Nonostante fosse consapevole che questa delega di competenze potesse causare anche peggioramenti, l'UF non l'ha respinta categoricamente. Il Parlamento l'ha poi pertanto ratificata nel

quadro della revisione generale dello statuto dei funzionari il 1° gennaio 1996.

Queste nuove direttive hanno permesso al Consiglio federale di varare i provvedimenti salariali entrati in vigore il 1° gennaio 1997, mentre le vecchie disposizioni avrebbero richiesto l'approvazione del Parlamento, come era il caso per la prima proposta di taglio lineare degli stipendi avanzata dalla direzione generale.

Nuova legge per il personale federale. L'UF ha ricevuto nel corso dell'estate 1996 un primo progetto di legge per il personale federale completamente rivista, che dovrebbe sostituire lo statuto dei funzionari nel 2001. Questo progetto contiene una delega di competenze pressoché illimitata verso il basso. L'UF non ha potuto emettere un giudizio serio, non disponendo di alcun elemento concreto sulle disposizioni di applicazione. Secondo lei però disposizioni importanti come scala dei salari, protezione dal licenziamento, garanzia d'impiego, limitazione di diritti fondamentali, partecipazione, codiscussione e protezione giuridica devono essere previste al massimo livello legislativo, ossia dalla legge o dall'ordinanza. Dopo alcune discussioni, il primo progetto è stato ripreso per una revisione e durante l'ulteriore procedura sono poi sorte divergenze tra le varie amministrazioni. Sino al termine di redazione non sono stati presentati ulteriori progetti.

Fine del diritto dei funzionari? Rimane aperta la questione del futuro rapporto d'impiego del personale FFS. Con la revisione della legge sulle telecomunicazioni, il personale delle Telecom PTT è stato estromesso dal rapporto di diritto pubblico. Per il personale PTT, invece, vengono negate simili intenzioni. Dal canto loro, le FFS hanno prospettato un impiego di diritto pubblico per il loro personale, anche dopo l'applicazione della riforma delle ferrovie. Le intenzioni di privilegiare però la forma giuridica di una società per azioni di diritto speciale deve rendere molto diffidenti sulle future condizioni d'impiego.

Sicurezza

Le disposizioni nel campo della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute hanno subito profondi cambiamenti negli ultimi anni. In primo luogo, l'articolo 6 della legge sul lavoro vale dal 1° gennaio 1994 anche per le imprese di trasporto concessionarie e per le FFS. D'altra parte, sono state emesse direttive (ASA) per il coinvolgimento di esperti sulla sicurezza sulla base della legge per la prevenzione degli infortuni e la relativa ordinanza. Attualmente, sono in elaborazione nuove ordinanze sulla formazione degli specialisti e nuove direttive.



Applicazione... Il datore di lavoro deve applicare le direttive ASA entro l'anno 2000. Queste permettono comunque l'applicazione di soluzioni settoriali quali, per esempio, l'assunzione di un medico del lavoro o di un ingegnere per la sicurezza sul lavoro per più imprese del medesimo settore. Le direttive ASA precisano comunque la misura entro cui questi specialisti devono essere impiegati, a seconda del rischio al quale sono esposti i dipendenti.

... difficile. Il SEV, inteso come azienda con 40 dipendenti, dispone di uno specialista formato sulla sicurezza. La sua dirigenza non ha però ancora assimilato la necessaria mentalità e questa situazione si ritrova in pressoché tutte le aziende di trasporto. Occorrerà pertanto ancora un importante lavoro di informazione e convincimento per poter applicare le direttive e la legge sulla prevenzione degli infortuni entro i termini previsti.

I lavori sulle linee molto frequentate sono inevitabili. Il SEV si impegna per il rispetto delle norme di sicurezza.

Protezione della salute. I diritti e i doveri dei dipendenti sono descritti nell'introduzione all'articolo 6 della legge sul lavoro, che precisa:

«La protezione della salute è un compito permanente, comune al datore di lavoro, al quale compete la responsabilità globale, e alla lavoratrice e al lavoratore, ai quali spetta il diritto e il dovere di collaborarvi attivamente, come pure, per quanto necessario, agli specialisti. Solo la collaborazione di queste tre categorie permette di praticare la prevenzione della salute.

Se in un'azienda esiste una rappresentanza del personale, questa deve poter disporre dei diritti di partecipazione. (...). Nelle aziende più importanti può essere opportuno istituzionalizzare la collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti, sotto forma di una commissione per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro costituita pariteticamente tra rappresentanti del personale e della direzione dell'azienda.»

Obbligo di codecisione. Queste disposizioni riguardanti la codecisione vengono applicate in modo molto lacunoso dalle FFS. Per questo motivo il SEV deve costantemente intervenire affinché le disposizioni di legge vengano rispettate, in modo particolare in un settore dove gli scopi dell'azienda e quelli del sindacato, ossia *la salvaguardia dell'integrità fisica e psichica della lavoratrice e del lavoratore* coincidono. Le FFS si impegnano a migliorare la sicurezza sul lavoro, ma fanno delle difficoltà per rivedere i regolamenti superati e, soprattutto, per coinvolgere e informare tempestivamente e in modo appropriato il personale.

Porto di casco e occhiali: L'introduzione dell'obbligo di portare il casco avrebbe generato molto meno problemi se si fosse rispettato il procedimento previsto dalle disposizioni di legge. Lo stesso vale per l'obbligo di porto degli occhiali di protezione nelle officine principali. Alcune di queste, in cui le commissioni del personale vengono prese sul serio e si è coinvolto il personale interessato, hanno avuto molto meno problemi e meritano pertanto un plauso.



Donne nel SEV

Il movimento femminile del SEV può essere descritto con una citazione della scrittrice francese Anne Golon: «il successo non è un caso. Può essere calcolato, pianificato ed elaborato».

Il successo delle donne SEV è da ascrivere alla ferma volontà di creare un'autorevole organizzazione all'interno del sindacato. Ciò ha però richiesto tenacia e un duro lavoro. L'annuale convegno delle donne rappresenta un'occasione per trattare e approfondire punti specificatamente femminili del lavoro sindacale.

Riunioni di spicco. Il convegno del 1995, indetto con il motto «resistere al clima di lavoro» ha permesso di dimostrare che l'applicazione del regolamento sulla parità dei diritti (R. 105.1) lascia ancora a desiderare. Per esempio, l'impiego di personale a tempo parziale in tutti i settori e a tutti i livelli è spesso difficoltoso e espone gli interessati a discriminazioni di ogni sorta. L'indispensabile e urgente discussione sui provvedimenti a favore del mantenimento dell'impiego e la conseguente ripartizione del lavoro dovrebbe poter chiarire anche i motivi di queste reticenze. Il convegno del 1997 tratterà questo tema e le donne SEV sapranno senz'altro dare un valido contributo alla discussione. Il convegno 96 ha invece trattato «lo stato sociale visto dalle donne», mettendo in evidenza le numerose lacune tuttora presenti, come per esempio i premi differenziati per uomini e donne nelle assicurazioni complementari dell'assicurazione malattia, o l'aumento dell'età di pensionamento delle donne, nonostante il maggior onere rappresentato dalla famiglia e dal lavoro e la mancanza di un'assicurazione maternità.

Assicurazione maternità. Una collega, impiegata presso un'impresa di trasporto concessionaria, ha scritto:

«Ho studiato con attenzione le direttive delle FFS per l'impiego di donne incinte e di puerpere e le ho paragonate al regolamento vigente presso le BLS. Sono rimasta inorridita nel constatare che per beneficiare dei quattro mesi di congedo di maternità presso le BLS bisogna avere almeno 7 anni di servizio, esclusi gli anni d'apprendistato, mentre presso le FFS questo diritto sussiste già dopo 2 anni.

Purtroppo, non si tratta di un errore di stampa e penso che la situazione sia analoga anche presso numerose altre imprese. Da moltissimi anni vi è un articolo nella Costituzione che prescrive un'assicurazione malattia, che dopo 52 anni di gestazione non ha ancora visto la luce del sole.»

La commissione femminile SEV vuole finalmente un'assicurazione malattia che preveda un congedo di maternità pagato di 16 settimane, per tutte le donne.

Famiglia e professione. È stato costituito un gruppo che vuole favorire la convivenza tra famiglia e professione. Una suddivisione soddisfacente delle attività retribuite e di quelle d'assistenza presuppone però una completa collaborazione tra i partners. Il gruppo di lavoro è pertanto costituito da tre donne e tre uomini attivi in diversi settori professionali presso le FFS. Gli argomenti principali che intendono affrontare sono:

- il lavoro parziale a tutti i livelli
- modelli di lavoro flessibile
- suddivisione delle attività retribuite e di assistenza
- consulenza a colleghe e colleghi che intendono lavorare a tempo parziale.

Il SEV ha anche previsto per il 1997 due corsi di formazione sul lavoro a tempo parziale.

Promozione della donna, formazione. Grazie alla collaborazione di Ruth Stucki, addetta alla parità dei diritti presso la direzione generale e di Benoît Rohrbasser, caposezione per la formazione, è stata realizzata una rivendicazione delle donne SEV.

Nel 1997 verrà prevista un'offerta speciale di corsi sulla parità di possibilità tra donne e uomini, che prevede corsi separati per donne e uomini. Tutti i dipendenti ne sono stati messi al corrente.

Scopi. La nostra commissione femminile persegue i seguenti scopi:

- migliorare l'applicazione del regolamento sulla parità (R. 105.1)
- aumentare il numero di donne presenti nei consessi
- introdurre un congedo di maternità di 16 settimane per tutte le donne
- aumentare la presenza alle nostre riunioni
- reclutare un maggior numero di donne nel SEV
- sviluppare ulteriormente la politica delle donne nel SEV.

La gioventù è il nostro futuro

Esponenti politici e dell'economia ripetono spesso che la gioventù rappresenta il nostro futuro. Essi hanno criticato la mancanza di posti d'apprendista, per cui l'Ufficio federale delle arti, dei mestieri e del lavoro (UFIAML) ha convocato nel 1996 una conferenza nazionale su questo tema, volta a sensibilizzare i rappresentanti della Confederazione, dei cantoni, delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Purtroppo, essa non ha sortito i frutti sperati ed è ormai veramente giunto il momento di passare dalle parole ai fatti, dando effettivamente ai giovani quello spazio che a parole tutti vogliono riconoscere loro. Ma come si comporta il datore di lavoro FFS nei confronti della gioventù?

Razionalizzare i giovani? Le FFS operano pesanti risparmi sui giovani sopprimendo circa la metà dei posti di apprendista, in particolare nelle professioni di monopolio e riducendo i salari iniziali di chi ha terminato l'apprendistato. Anche l'ultimo provvedimento, la riduzione del 50% dell'aumento ordinario e straordinario di stipendio, colpisce in modo particolare collaboratori e collaboratrici più giovani, che sono ancora in carriera. Il SEV si è chiaramente opposto a questa misura che demotiva il personale proprio in vista dei cambiamenti dovuti alla riforma aziendale. Resterà da vedere se in caso di ripresa della congiuntura il personale avrà comunque mantenuto la sua fedeltà all'impresa, o se la ripagherà con la medesima moneta.

Gruppo di lavoro stranieri

Il gruppo di lavoro SEV che si occupa degli stranieri ha come principale scopo di aiutare i colleghi stranieri del trasporto pubblico che hanno poca dimestichezza con la lingua del luogo. Per questo motivo, unitamente ai responsabili del reclutamento, si sono tenute diverse riunioni informative che hanno dimostrato chiaramente come spesso questi colleghi non siano in grado di capire quanto succede attorno a loro.

Anche se dovrebbero essere in primo luogo le aziende di trasporto a porvi rimedio, il SEV deve pure migliorare la sua politica d'informazione verso questi colleghi.



Collaborando con i sindacati affiliati all'USS, che hanno grosse esperienze nelle relazioni con stranieri, si spera di migliorare la posizione degli aderenti al SEV.

Apprendistati UFIAML

Il SEV ha a suo tempo chiesto alle FFS di intervenire per rendere maggiormente attrattiva la professione di conduttore, grazie anche ad un suo riconoscimento da parte dell'UFIAML. Il SEV ha in seguito partecipato al relativo gruppo di lavoro.

Da conduttore ad assistente dei viaggiatori. L'immagine professionale del conduttore ha subito notevoli mutamenti negli ultimi anni, abbandonando progressivamente le funzioni di controllo per assumere quelle di assistenza ai viaggiatori, in ossequio a quella che appare come la tendenza in grado di offrire le maggiori prospettive alla professione. Contrariamente a quanto è avvenuto per la professione di dirigente d'esercizio, in pochi anni si è potuto elaborare una documentazione in grado di raccogliere i consensi delle parti interessate. Essa è però stata respinta dal direttore dell'UFIAML, con l'indicazione che la formazione di conduttore dovesse essere combinata con quella di altre professioni, come per esempio quella di stazione. Il tutto rientra probabilmente nella nuova concezione della formazione professionale dell'UFIAML, che prevede di passare da 260 a circa 60 professioni riconosciute. I diretti interessati non hanno ancora potuto riflettere sul modo d'applicazione di queste nuove direttive, ma i membri del gruppo di lavoro sono tuttora convinti che la formazione di conduttore meriti in tutti i modi un riconoscimento particolare.

Montatore di binari e costruttore di strade. Il SEV ha fatto un tentativo analogo con la professione di montatore di binari e i lavori di preparazione stanno procedendo rapidamente. Il SEV vede molti parallelismi con la costruzione delle strade e vorrebbe pertanto assumersi un ruolo di pioniere per questi nuovi riconoscimenti.

Abiti di servizio

Le trattative sono ormai concluse, con la revisione totale, dopo 7 anni, dell'assortimento e del regolamento. Le proposte del SEV sono state accolte quasi integralmente e il risultato è molto positivo, con il personale che può disporre di un assortimento adeguato ed attuale. I 120 codici d'ordinazione sono stati ridotti a 28, permettendo una maggior flessibilità del sistema e, a parte gli articoli di protezione contro la pioggia, tutti gli altri possono essere ordinati da chiunque ne abbia bisogno. Le FFS si occuperanno inoltre in futuro anche del lavaggio degli abiti di lavoro che vengono sporcati in misura notevole da olio, grasso o altre sostanze simili, come prevede il nuovo R 185.1. I dettagli del lavaggio devono però ancora essere regolati. Le singole divisioni e servizi riceveranno in futuro maggiori competenze, dal momento che dispongono anche delle conoscenze locali.

Promozione della costruzione di alloggi

Le vecchie disposizioni per il finanziamento di alloggi per il personale FFS erano ideali, ma mancavano i soldi per applicarle anche in futuro. Per questo motivo, le FFS hanno avanzato l'idea di adattare il regolamento 149.1 ai disposti della legge per la promozione dell'accesso alla proprietà. Questo sarebbe stato un chiaro peggioramento, al quale il SEV si è opposto con successo.

Il turismo dei sussidi. Il modello federale previsto dalla legge prevede dapprima un sensibile ribasso degli appartamenti appena costruiti o rinnovati. Gli affitti devono però essere ritoccati verso l'alto ogni due anni, per raggiungere nel giro di 10 anni il prezzo che avrebbero avuto senza i sussidi. Scaduto questo termine di 10 anni, bisogna rimborsare l'importo che si è percepito, gravato di interessi composti, nel giro di 25 anni, prevedendo nel contempo anche le riserve per i lavori di risanamento. Gli addetti ai lavori parlano quindi di «turismo dei sussidi» per descrivere il fenomeno dei locatari che lasciano l'appartamento quando questo ha esaurito il diritto ai

sussidi, cercandone uno che è appena stato costruito o rinnovato e che ne beneficia quindi ancora.

La premessa di questo sistema è la compensazione di un rincaro molto elevato, che permetta di far fronte agli aumenti dell'affitto, com'era il caso all'epoca di alta congiuntura in cui esso è stato elaborato.

L'alternativa. In collaborazione con le cooperative di costruzione dei ferrovieri, il SEV ha elaborato un modello alternativo che ha convinto anche la controparte e che potrà quindi essere applicato nel corso del 1997. Esso prevede che:

- la concessione di prestiti tenga maggiormente conto dell'aspetto sociale
- il 98% del finanziamento venga sopportato dalla cassa pensioni delle FFS
- il tasso d'interesse corrisponda all'80% del tasso di riferimento (il tasso applicato dalla banca cantonale bernese per le ipoteche esistenti)
- il 40% del prestito debba essere rimborsato in 30 anni
- il contratto definisca già in partenza se l'interesse sul diritto di superficie debba essere adeguato ogni sei anni all'indice del costo della vita in ragione della metà, oppure ogni 12 anni all'effettivo valore commerciale del terreno.

Queste condizioni sono vevolevoli sia per le costruzioni nuove che per le riattazioni. Disposizioni transitorie precisano inoltre che i crediti che beneficiano ancora dell'aiuto iniziale possano essere portati avanti secondo il vecchio diritto.

Vivere con la concorrenza

Il futuro delle imprese di trasporto concessionarie sarà caratterizzato dalla nuova legge sulle ferrovie entrata in vigore il 1° gennaio 1996, l'ormai cronica povertà delle finanze pubbliche e la sempre più accesa concorrenza tra i vettori di trasporto.

La nuova legge sulle ferrovie

La nuova legge sulle ferrovie è contraddistinta da uno spirito neoliberale che vuole che laddove regna la concorrenza tra le imprese di trasporto pubblico, si instauri una pressione per produrre a miglior mercato e rendere le imprese maggiormente efficienti. Questa è almeno l'opinione diffusa tra i fornitori di prestazioni di trasporto pubblico. I sindacalizzati sanno benissimo quali conseguenze possono derivare da una simile mentalità per le imprese con costi dei dipendenti che superano il 50% del totale: massicci tagli sugli oneri per il personale. Il SEV ha preso nota con piacere del fatto che, perlomeno, la maggior parte delle ITC si siano distanziate dalla riduzione dei salari decisa dalla direzione delle FFS, ma dal punto di vista della razionalizzazione e della riduzione dei posti, esse non sono da meno.

Traffico regionale minacciato. Gli enti pubblici (Confederazione e cantoni), messi sotto pressione dai politici borghesi, si dimostrano molto poco disponibili ad aumentare i contributi per il trasporto pubblico. Anzi, come dimostra l'esempio della Confederazione nel traffico viaggiatori, essi vogliono risparmiare anche in questo settore e, solo grazie all'impegno dei sostenitori del trasporto pubblico presso le autorità comunali, cantonali e federali, è possibile limitare gli effetti di questa politica.

L'ora della verità. Le conseguenze più importanti della nuova legge sulle ferrovie appariranno in tutta la loro evidenza solo tra qualche anno. Il SEV sorveglia con molta attenzione i preparativi per i nuovi orari del 1999 e del 2001, che saranno basati sulle ordinazioni di Confederazione e cantoni.

Sono infatti sorti numerosi fattori di concorrenza, in particolare tra imprese di trasporto



ferroviarie e stradali. Queste ultime godono ultimamente di maggiori favori per la loro disponibilità nei confronti della clientela, dovuta alla possibilità di attraversare i centri abitati e di fermarsi praticamente sulla porta di casa degli utenti, e per il minor costo, derivante dalla possibilità di usufruire gratuitamente dell'infrastruttura stradale, mentre le ferrovie devono far fronte agli elevati costi dei loro tracciati.

D'altra parte, le ITC stradali subiscono la concorrenza di ditte di autotrasporto che basano le loro offerte speculando sui costi del personale, inferiori rispetto alle aziende che offrono condizioni di lavoro adeguate.

Lotta al dumping salariale. Il SEV deve quindi assumersi il compito sindacale di

reclutare i dipendenti di queste aziende di trasporto automobilistico, facendo sì che essi possano beneficiare delle medesime condizioni di lavoro delle ITC. Il SEV deve inoltre intervenire presso le autorità politiche per spiegare che questa attribuzione degli incarichi porta ad un dumping sociale che gli enti pubblici dovrebbero assolutamente evitare.

Successi politici

Negli ultimi due anni il SEV è riuscito, grazie anche all'aiuto di altre organizzazioni, ad ottenere diversi successi a livello politico. Il più importante di questi è senz'altro la durata del

per una soluzione favorita anche dall'intervento del SEV.

Condizioni generali delle ITC. La sottofederazione VPT, che organizza il personale delle ITC, si è sempre battuta per migliorare le condizioni generali per le imprese, sottolineando a più riprese l'importanza di esercitare il massimo influsso possibile a livello politico. Il SEV non può rimanere indifferente alla politica dei trasporti dei cantoni e le imprese di trasporto pubblico devono collaborare più intensamente che in passato. La concorrenza privata è infatti pronta ad approfittare delle beghe tra FFS e ITC e i dipendenti delle imprese di trasporto rischiano di dover pagare il conto di queste situazioni.



periodo di transizione della legge, in cui le ordinazioni di prestazioni corrispondono all'offerta attuale.

Dazi sui carburanti. La questione della restituzione dei dazi sui carburanti è stata oggetto di un'aspra lotta presso il Parlamento. L'intervento concertato da SEV, UTP, Litra e associazione dei trasporti urbani ha poi permesso di convincere entrambe le camere a respingere la proposta di sopprimerne la restituzione alle ITC.

Conseguenze degli investimenti. Un altro tema di lunghe e accese discussioni è stata la possibilità di aiuto alle ITC ad assorbire gli elevati costi degli ammortamenti degli investimenti. Il dipartimento dei trasporti e quello delle finanze sono infine intervenuti

Concorrenza o cooperazione? La linea di autobus 64 delle BLT incrocia la linea di tram 11, che prima apparteneva alla BVB, a Reinach (Basilea campagna).

Imprese di trasporto urbano

Deregolamentazione. Le sezioni del trasporto urbano dei sindacati SEV e VPOD organizzano annualmente una conferenza congiunta dei presidenti. Quelle organizzate nel periodo coperto dal presente rapporto d'attività hanno trattato i temi della deregolamentazione e della privatizzazione, della soppressione delle indennità, della riduzione dei tempi di sosta, delle compressioni d'orario nonostante l'aumento del traffico stradale e delle riduzioni d'orario e la conseguente riduzione di posti.

La nuova politica dei trasporti, ispirata alla direttiva 91/440 dell'EU e che prevede la li-

nel traffico pubblico urbano. Le sezioni di trasporto urbano del SEV e del VPOD respingono fermamente questo progetto, in quanto il trasporto urbano, con tutti gli imprevisti che derivano dall'intenso traffico stradale, si presta molto male all'elaborazione di concetti obiettivi ed equi per la valutazione delle prestazioni.

Contraddizioni. Le misure di risparmio colpiscono spesso anche la clientela. I peggioramenti dell'orario inducono spesso gli utenti dei trasporti pubblici a passare al mezzo privato e l'attitudine delle autorità è perlomeno incoerente. Da una parte esse si lamentano delle conseguenze negative della crescita del traffico stradale, della qualità della vita e



Il SEV rivendica posti di lavoro ergonomicamente validi per il personale viaggiante.

bera concorrenza e il principio dell'ordinazione di prestazioni, ha avuto pesanti conseguenze, per lo più negative, sui rapporti tra interlocutori sociali. I sindacati SEV e VPOD dovranno pertanto collaborare in futuro ancora più strettamente per poter reagire con maggior prontezza ed efficacia agli attacchi della politica e difendere meglio gli interessi dei propri membri, per esempio per quanto riguarda il salario alla prestazione.

Salario alla prestazione. I capitani della nostra economia parlano sempre del salario alla prestazione come di un rimedio miracoloso. Essi hanno fatto proseliti presso i Parlamentari che vogliono adesso contribuire attivamente all'applicazione di questo principio

dell'ambiente e d'altro canto esercitano una pressione economica sempre maggiore sulle aziende, che le induce a ridurre la loro offerta. Questo è il miglior esempio di incoerenza politica del nostro paese.

Misure di lotta. I provvedimenti salariali e di razionalizzazione intrapresi da numerose aziende hanno ormai raggiunto il limite di guardia e diverse sezioni sindacali hanno reagito adottando misure di lotta. Colleghe e colleghi del VPOD dei trasporti pubblici di Basilea sono ricorsi a due «pause» sul lavoro, ottenendo l'esecuzione di uno studio di medicina del lavoro sulle sollecitazioni imposte a tranvieri e conducenti di bus. I colleghi del TPG Exploitation hanno invece ottenuto una

riduzione a 38 ore della durata settimanale del lavoro che, in cambio di una partecipazione del personale, ha permesso di creare nuovi posti di lavoro.

Sicurezza. La conferenza tra SEV e VPOD del 1996, svoltasi a Chaumont, ha trattato esclusivamente il tema della sicurezza. La sicurezza costa, ma trascurarla può rivelarsi ancora più caro ed è quindi meglio intraprendere tutti i provvedimenti di prevenzione degli incidenti prima di esservi costretti da un incidente. Un punto molto importante per la sicurezza preventiva di autisti e passeggeri riguarda la concezione adeguata dei veicoli, alla quale viene però data un'attenzione insufficiente. Basti pensare che tra gli undici criteri più im-

il SEV intende proporre alla prossima conferenza delle sezioni di trasporto urbano dell'ITF, visto che i produttori di veicoli lavorano in un mercato di scala europea.



portanti figura uno solo che riguarda questo aspetto. I portabagagli devono essere concepiti in modo da evitare che personale e passeggeri possano essere feriti dal bagaglio che cade in caso di brusca frenata. Una situazione intollerabile.

Ergonomia. SEV e VPOD hanno chiesto all'Ufficio federale dei trasporti di diramare disposizioni che migliorino l'ergonomia del posto di lavoro di autisti e macchinisti, definendo per esempio la forma dei sedili, il diametro dei volanti, la disposizione dei pedali e dei comandi, del cruscotto o l'efficacia dei condizionatori.

Nemmeno le nuove prescrizioni europee contengono simili disposizioni. Pertanto,

Navigazione

Le numerose imprese di navigazione sui laghi svizzeri hanno un carattere prettamente stagionale, che impone loro di conseguire i loro introiti nei mesi estivi. In questo periodo, il personale subisce una particolare pressione, con tempi di lavoro molto lunghi e pochi giorni di riposo. Persino la legge sulla durata del lavoro (LDL) prevede eccezioni per i dipendenti delle compagnie di navigazione che permettano di tener conto delle contingenze. Queste eccezioni, che necessitano dell'assenso del personale o dei suoi rappresentanti e dell'Ufficio federale dei trasporti, riguardano la durata del lavoro giornaliera, il turno di servizio, il turno

di riposo e l'attribuzione delle domeniche festive. Uno dei compiti del SEV é anche la sorveglianza sull'interpretazione e l'applicazione ragionevole di queste eccezioni.

Equipaggio. La nuova ordinanza della Confederazione sulla costruzione dei battelli regola la costruzione e l'esercizio dei battelli e delle installazioni delle imprese pubbliche di navigazione. Un punto molto importante riguarda l'equipaggio minimo prescritto, che dipende dalla capacità di carico del battello. Vi sono sempre più compagnie che ritoccano la capienza massima del battello in modo da poter risparmiare sull'effettivo dell'equipaggio.



Imprese di montagna

Anche le ferrovie di montagna e gli impianti di risalita rientrano nel settore d'organizzazione del SEV, anche se il grado d'organizzazione presenta notevoli differenze tra un'impresa e l'altra. Avvicinare nuovi membri e difenderne gli interessi risulta però spesso molto difficile.

Meteo. Per numerose imprese che, come quelle di navigazione, devono spesso conseguire un risultato positivo per tutto l'anno nel corso di una sola stagione, il fattore meteorologico é spesso determinante. Inoltre, nel 1996 esse hanno risentito dell'effetto negativo della stagnazione dei consumi e della forza del franco svizzero. I magri risultati d'esercizio si



ripercuotono poi sulle condizioni d'impiego. Anche in questo settore la compensazione del rincaro o aumenti reali di stipendio sono una rarità.

Innevamento programmato. Per migliorare le condizioni di innevamento, diverse stazioni hanno fatto ricorso ad impianti di innevamento programmato, rilanciando il discorso delle contraddizioni tra promozione del turismo (e del mantenimento dei posti di lavoro) e protezione dell'ambiente. Questi impianti non possono però risolvere i problemi delle stazioni delle prealpi, messe in grave difficoltà dagli ultimi inverni particolarmente miti, tanto che alcune imprese hanno dovuto dichiarare fallimento.

Non farsi prendere dal panico

Lo stato sociale svizzero attraversa una fase di ristrutturazione, con discussioni molto accese sul finanziamento delle diverse istituzioni che sollevano un gran polverone mettendo in dubbio, in particolare, la possibilità di garantire il funzionamento dell'AVS. Nonostante gli effettivi problemi, una simile prospettiva risulta però infondata.

Il finanziamento delle assicurazioni sociali

Il nuovo orientamento delle assicurazioni sociali deve in primo luogo tener conto dell'evoluzione della vita moderna. Si deve tener presente che la maggiore aspettativa di vita si ripercuote sulla previdenza di vecchiaia. Nonostante tutte le inchieste scientifiche, per il futuro sviluppo demografico possono essere elaborate solo previsioni con ampi margini di incertezza. Chi sa dire quale sarà l'evoluzione della crescita economica, la struttura della società, l'effettivo della popolazione e dei salariati o come si svilupperà l'immigrazione nei prossimi 20 anni? Le voci più pessimistiche tacciono il fatto che proprio le assicurazioni sociali in Svizzera costituiscono un fattore stabilizzante sull'economia e la società e che non sono la causa della cattiva situazione economica. Nonostante le difficoltà di previsione, dobbiamo però ammettere che alcuni aumenti di contributi saranno resi indispensabili dal peggioramento del rapporto tra contribuenti e beneficiari di rendite. E' però anche indispensabile rivedere il sistema di finanziamento nel suo insieme. L'aumento dell'IVA di un punto percentuale a favore dell'AVS non é ancora applicato, ma potrebbe portare circa 2 miliardi di maggiori introiti. Oltre ad attingere maggiormente all'IVA, per i sindacati dovrebbe esserci la possibilità di aumentare entro limiti ragionevoli anche i contributi sul salario. Bisogna infine precisare chiaramente che i conti dell'AVS sono tutt'ora ancora equilibrati e che le riserve sono sufficienti per coprire le spese di un intero anno.



suva

I costi degli infortuni non professionali sono aumentati del 65% dal 1985 al 1994, portando i conti della suva nelle cifre rosse. Dopo aver introdotto un modello che prevedeva la solidarietà tra i vari settori professionali, nel 1997 l'ente ha applicato un sistema di Bonus-Malus. I premi delle aziende con almeno 80 dipendenti potranno così variare del 10% in più o in meno del premio base, fissato per il rispettivo settore professionale a seconda delle spese sostenute per le cure e le indennità giornaliere e le rendite versate al personale. Secondo la



suva, questo sistema dovrebbe creare maggiori incentivi al contenimento dei costi e alla prevenzione degli infortuni.

Cassa pensioni FFS (CPS)

Incurante di tutte le polemiche sorte in seguito ai problemi amministrativi della cassa pensioni della Confederazione (CPF, ex-CFA), la cassa pensioni e soccorso (CPS) delle FFS continua a fornire le sue prestazioni. Proprio in seguito a queste difficoltà amministrative, la fusione decisa nel 1989 dal Consiglio federale tra le due casse, che sono basate su statuti materialmente identici, non è ancora avvenuta e, se conside-

riamo le prospettive aperte dalla nuova riforma delle ferrovie, bisogna chiedersi se essa abbia ancora senso. La Direzione generale ha infatti incaricato la direzione del personale di verificare le possibilità di un riorientamento della cassa pensioni che tenga conto delle nuove situazioni e il consigliere federale Villiger ha diramato incarichi analoghi per la CPF. Da più parti viene comunque precisato che la cassa pensioni debba continuare a rappresentare un importante strumento di politica del personale, mantenendo il proprio scopo di garantire la previdenza professionale con un buon livello di prestazioni. Per i sindacati è però chiaro che si debba mantenere l'attuale principio del primato delle prestazioni.

Il SEV si impegna per garantire le rendite anche in futuro.

La 10a revisione dell'AVS ha potuto entrare in vigore il 1° gennaio dopo che il popolo l'aveva approvata il 25 giugno 1995 respingendo l'iniziativa del PSS e dell'USS per l'ampliamento delle prestazioni AVS presentata nel 1990. Ai numerosi miglioramenti di questa revisione, si contrappone l'aumento dell'età di pensionamento per le donne dal 2001. La generale indifferenza per questo argomento, nonostante il fatto che vi siano in sospeso ancora tre iniziative, fa pensare che ormai si sia instaurato un certo disinteresse o rassegnazione nei suoi confronti.

Accrediti per compiti educativi ed assistenziali. Il miglioramento principale introdotto da questa revisione riguarda la separazione (splitting) dei redditi tra i coniugi e il riconoscimento di accrediti (bonus) per compiti educativi e di assistenza. Gli uomini potranno, entro l'anno 2001, anticipare l'erogazione della loro rendita AVS, che sarà soggetta ad una riduzione del 6,8%. Le mogli senza attività lucrativa e le vedove sottostanno adesso all'obbligo di versare i contributi. I vedovi con figli sotto i 18 anni beneficiano di una rendita per vedovi. Le rendite complementari per la moglie verranno invece soppresse gradualmente entro il 2003. I miglioramenti permessi dal nuovo diritto vengono applicati da subito o, in caso di verifiche di attuali rendite, al più tardi entro quattro anni dalla loro messa in vigore. Viene inoltre garantito il riconoscimento integrale dei diritti acquisiti e, qualora il nuovo diritto fosse inferiore a quello precedentemente in vigore, vengono applicati periodi di transizione.

Le rendite AVS/AI sono infine state adeguate al rincaro nella misura del 2,58% al 1° gennaio 1997.

Rendita semplice	Minima	Massima
1990	9 600	19 200
1992	10 800	21 600
1993	11 280	22 560
1995	11 640	23 280
1997	11 940	23 880
Rendita per coniugi		
1990	14 400	28 800
1992	16 200	32 400
1993	16 920	33 840
1995	17 460	34 920
1997	17 910	35 820

Legge sull'assicurazione malattia (Lamal)

La nuova Lamal é entrata in vigore il 1° gennaio 1996 per garantire a tutte le persone assicurate l'accesso a uno dei migliori sistemi assicurativi del mondo e una solidarietà completa tra uomo e donna, giovane e anziano, sano e malato. Oltre agli aspetti positivi, sono però già apparse alcune lacune:

- il finanziamento pro capite, poco sociale, mette in difficoltà sempre maggiore le famiglie dal reddito medio o basso;
- i cantoni e i comuni tentano di scaricare le loro responsabilità nell'ambito ospedaliero, delle case di cura o delle cure a domicilio sulle assicurazioni malattia;
- l'incremento delle prestazioni in tutti i settori non é stato frenato;
- il sistema di riduzione dei premi attraverso i cantoni ha mostrato diverse lacune.

Queste lacune dovranno essere combattute con la massima energia per permettere all'assicurazione malattia di adempiere alle proprie funzioni.

Cassa malati FFS

Dopo l'avvenuta trasformazione in una fondazione per l'assicurazione malattia e infortuni, la cassa malati aziendale delle FFS ha saputo crearsi un suo spazio sul mercato come cassa aperta al personale dei trasporti pubblici, am-

pliando continuamente la sua cerchia di assicurati che, alla fine del 1996, erano per la prima volta oltre 70 000. Una calcolata espansione verso le imprese di trasporto concessionarie dovrebbe permettere di incrementare questa tendenza. Grazie alla sua solida base finanziaria, la cassa malati FFS é in grado di offrire ai suoi assicurati una buona copertura con un equilibrato rapporto premi/prestazioni.

Premi secondo il rischio. Nel 1997 é stata applicata la suddivisione prevista dalla nuova Lamal tra assicurazione di base (spese di cura e indennità giornaliera) e le assicurazioni complementari. Queste ultime sottostanno al diritto assicurativo privato e i loro premi sono calcolati secondo il rischio. Ciò torna a favore

Le strutture della cassa malati FFS dovrebbero adesso permettere di rispettare lo slogan di una «cassa per il personale dei trasporti pubblici», compiendo i primi passi verso le imprese di trasporto concessionarie. L'accordo sottoscritto con la cassa malati delle MThB, che lega il personale di questa importante compagnia alla cassa malati FFS, rappresenta un primo successo su questa via, al quale si spera seguiranno altri.



degli assicurati più giovani, mentre gli assicurati più anziani devono fronteggiare cospicui aumenti.

Swisscare fallita. La collaborazione con i partners di Swisscare, iniziata con molte aspettative nel 1994, é poi fallita e finalmente disdetta dalla cassa malati delle FFS nell'autunno 1996. Questo fallimento va addebitato all'azione di costante sabotaggio delle iniziative comuni portata avanti dall'Helvetia. La cassa malati FFS intende comunque sostenere il discorso del «managed care» (HMO, medico condotto, acquisto di prestazioni) unitamente alle casse Concordia e KFW, con le quali verrà elaborato un contratto per il 1997.

Il meglio delle prestazioni SEV

Il SEV: approssimativamente 59 000 uomini e donne che assieme formerebbero una città di media grandezza. Una cittadina consapevole che i suoi interessi sindacali sono efficacemente rappresentati. Una città attiva che approfitta inoltre di un'interessante offerta di prestazioni tra le quali corsi di formazione, assistenza giuridica professionale e assicurazione di protezione giuridica Multi e di vantaggiose proposte per le vacanze, oltre che della propria cassa d'assicurazione.



La sfida della formazione

Sin dall'inizio, l'attività formativa si è dimostrata di primaria importanza per il sindacato. I convegni di formazione servono da spunto per discussioni e considerazioni che permettono di rafforzare l'identificazione con il movimento sindacale. I corsi e i seminari sono un'occasione per analizzare gli sviluppi nel campo professionale e in quello sindacale senza costrizione alcuna, senza dover tener conto di elenchi di richieste o trattative in corso, nonché per discutere ed elaborare l'orientamento sindacale. Si rivelano sempre più un laboratorio di apprendimento di esperienze concrete piuttosto che una semplice trasmissione

di informazioni e analizzano anche la messa in pratica di queste conoscenze nella professione, nel sindacato o nella vita di tutti i giorni.

Management sezionale. Un ottimo esempio di questo tipo di formazione sindacale è il seminario di «management sezionale», che viene organizzato già da due anni in Svizzera tedesca. In una prima fase si analizza il pensiero strutturato, ossia la facoltà di pensare per sistemi. In una seconda parte vengono esaminati argomenti d'attualità. Nel 1996, per esempio, è stato trattato il congresso straordinario di Berna dell'8 agosto e la dimostrazione che ne è seguita. Durante lo svolgimento del seminario viene sviluppato l'impegno del membro, ideati gli slogan, pianificate le atti-



vità pubbliche nella regione, ecc. A casa, poi, i comitati sezionali possono mettere in atto questa preparazione.

Dopo qualche mese, tutti gli iscritti al seminario si riuniscono ancora di nuovo per scambiarsi esperienze, esporre i risultati, commentare le difficoltà e i problemi incontrati. I giorni seguenti al «corso sul congresso» dell'estate 1996, i partecipanti hanno mostrato orgogliosi i loro striscioni, i ritagli di articoli di giornali della regione e discusso le loro esperienze personali.

Il lavoro svolto dai gruppi di comitato nella prima parte del corso, della durata di quattro giorni, è molto impegnativo. Esso esamina le possibilità di collaborazione e le re-

**La compagine del
segretariato di Berna
quasi al completo (da
sinistra a destra):**

**Stephan Appenzeller
Ursula Lüthi
Markus Sitter
Daniel Aemmer
Lucia Sitter
Christian Bigler
Francis Barbezat
Hans Bieri
Jimmy Erard
Niklaus Raduner
Rolf Rubin**

**Rudolf Hediger
Catherine Lachat
Kathrin Melzani
Patricia Beck
Viviane Chatelain
Ellen Künzli
Beatrice Ben Amara
René Zimmermann
Susanne Renz
Jürg Schneider
Ernst Leuenberger
Erwin Kläy
Susanne Schürch
Hélène Weber**

**Marlyse Zurbuchen
Katharina Haudenschild
Jacqueline Mäder
Regina Ronca
Urs Strebel
Jeanine Schmid
Hans Moser
Cornelia Wermuth
Jean-Daniel Blanc
Corinne Aeberhard
Alfred Wüest
Jean-François Stern
François Gatabin
Eric Levrat
Vincent Brodard**

lazioni umane che si creano all'interno di un comitato, in un ambiente sereno e senza limiti di tempo.

Corsi di informatica. Il computer ha già fatto il suo ingresso in molti posti di lavoro dei trasporti pubblici e in altri farà presto la sua apparizione. La conoscenza del PC è divenuta un'esigenza fondamentale nel mondo del lavoro e già da parecchio tempo è stato chiesto al SEV di organizzare corsi d'informatica. Dall'inizio del 1997 il SEV offre, in collaborazione con l'istituto Scheidegger di Stans, corsi su PC con programmi Windows, elaborazione testi Winword e fogli di calcolo Excel. In futuro sono previsti anche corsi di perfezionamento per Winword ed Excel. Questa proposta è



Il segretariato SEV di Bellinzona, da sinistra a destra: Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini Minotti, Gabriele Chiesi

valida, oltre che per il membro SEV, anche per le persone che vivono nella medesima economia domestica.

Apprendere ad imparare. Il sapere invecchia sempre più in fretta e le nozioni apprese con tanta fatica diventano superate in poco tempo. La capacità di apprendere risulta sempre più importante. Imparare ad apprendere, ad organizzare lo studio, ricercare e selezionare informazioni, sono alcuni degli importanti argomenti che verranno trattati nei prossimi anni dalla formazione SEV.

Protezione giuridica

Le questioni legali con le quali possiamo ritrovarci confrontati nella vita quotidiana possono dimostrarsi complicate ed onerose. Il SEV offre ai suoi membri, oltre all'assistenza legale per le questioni riguardanti il rapporto di servizio, anche l'assicurazione SEV-Multi per una protezione giuridica completa nel settore privato.

Assistenza giuridica professionale

Il personale dei trasporti pubblici sottosta ad innumerevoli regolamenti, leggi, prescrizioni, disposizioni ed istruzioni che definiscono il lavoro quotidiano e possono generare insicurezza e paure. Per ovviare a questa situazione e dare un apporto informativo sui casi di procedimenti disciplinari e penali e, in generale, nelle questioni d'impiego, il SEV organizza corsi di formazione come: «avere ragione, ottenere ragione» e «diritti dei funzionari». Il grande interesse dimostrato dai membri per ambedue i corsi rivela quante siano ancora le domande senza risposta e i dubbi sui diritti del personale. Negli ultimi due anni, l'assistenza giuridica professionale ha potuto fornire aiuti e consigli a numerosi membri SEV, sia sotto forma di consulenza legale, sia con interventi presso datori di lavoro per questioni d'impiego, o con l'assistenza di un avvocato nei casi di procedimenti penali o amministrativi. Le cifre seguenti illustrano i casi di assistenza giuridica professionale.

Numero di casi trattati

Procedimenti disciplinari
1995: 314
1996: 360
Procedimenti penali o amministrativi
1995: 366
1996: 264

Con la riforma aziendale delle FFS, diverse decisioni in materia di personale vengono delegate alle regioni e questo fatto potrebbe incrinare l'unità di trattamento finora garantita dalle direzioni di circondario. L'importanza

dell'assistenza giuridica professionale SEV risulta pertanto ancora più evidente. Il regolamento recentemente approvato dal comitato federativo SEV sulla concessione dell'assistenza giuridica professionale tiene conto della riforma delle FFS e prende in considerazione i desideri e gli interessi dei membri.

Assicurazione di protezione giuridica SEV-Multi

Spesso, a chi non è giurista risulta difficile far valere le proprie ragioni. Le procedure legali sono complicate, richiedono un considerevole dispendio di energia e, soprattutto, possono rivelarsi molto onerose. Con l'assicurazione di protezione giuridica Multi il SEV offre ai suoi membri una prestazione concorrenziale grazie ad un ottimo rapporto qualità/prezzo. La «Coop Protezione giuridica» assiste oltre 40 000 assicurati con una consulenza legale o l'assistenza di un avvocato nelle cause derivanti dalla circolazione stradale e nel settore privato. Qui di seguito, indichiamo i numerosi casi annunciati alla Coop Protezione giuridica che illustrano chiaramente l'utilità della nostra assicurazione.

Numero di casi trattati

Circolazione
1995: 617
1996: 658
Protezione del consumatore
1995: 1380
1996: 1411

Per soddisfare i desideri dei propri membri, ampliando le prestazioni di quest'assicurazione, il SEV ha concordato con la Coop Protezione giuridica un nuovo contratto valido a partire dal 1° luglio 1997, che prevede l'estensione della protezione giuridica della circolazione per il conducente e il proprietario di veicoli, nonché la consulenza giuridica per i familiari del membro SEV sul diritto del lavoro, a condizione che la durata dell'attività lavorativa non superi le 12 ore settimanali. Il premio rimane in ogni caso più che vantaggioso!

Prestiti ai membri

Naturalmente il SEV non è una banca, ma ha comunque l'esigenza di aiutare i suoi membri a superare le improvvise ed imprevedibili difficoltà finanziarie. Per questo motivo concede prestiti (al massimo 5000 franchi), rimborsabili ratealmente entro tre anni. Le richieste che rivestono una particolare importanza dal punto di vista sociale beneficiano di un tasso d'interesse ridotto. Per esempio: il collega M. T. deve utilizzare l'automobile per recarsi al lavoro a causa del suo servizio irregolare. Un'imprevista riparazione lo mette in difficoltà finanziaria. Il SEV lo sostiene concedendo un prestito.

Domanda di soccorso

Nei casi più difficili il SEV accorda anche un contributo a fondo perso di al massimo 1000 franchi. Per esempio la collega U. W. deve sostenere una notevole spesa per la cura dentaria di suo figlio, unitamente al pagamento della fattura riguardante il ricovero ospedaliero di suo marito. La collega lavora presso una ferrovia privata, che non prevede un fondo di soccorso per questi casi. Il sostegno del SEV serve a migliorare sensibilmente la situazione finanziaria di questa giovane famiglia.

Agenda con l'annessa assicurazione infortunistica

Oltre 43 000 membri SEV usufruiscono ogni anno di questa apprezzata offerta. Per soli 14.40 franchi annui viene stipulata un'assicurazione del valore di 5000 franchi contro le conseguenze di un infortunio grave. Somma che può rivelarsi un valido aiuto anche per coprire le spese di funerale. La polizza d'assicurazione è valida anche per il coniuge o il convivente del membro SEV, purché convivano stabilmente.

Vacanze serene – con il SEV

Un'altra prestazione interessante offerta dal SEV in collaborazione con l'Helsana è l'assicurazione di vacanze e viaggi. Il membro SEV e i suoi familiari possono completare la loro copertura assicurativa stipulando un'assicurazione personale per vacanze in Svizzera o all'estero, che copre le spese di cura, d'assistenza, di danni al bagaglio o di spese d'annullamento. Sui premi di per sé già vantaggiosi viene praticato uno sconto supplementare del 20%.



La cassa d'assicurazione SEV,

da sinistra a destra:

Werner Ruch

Sonja Jenny

Willy Maeder

Pierre Bée

Daniel Ulrich

Nicolina Pasche

Sylvia Breitenstein

Elvira Fallet

Bruno Strub

Patricia Martinioni

Philipp Weber

Martin Wehrli

Assicurazione cose e casco – per telefono

Il SEV è uno dei fondatori dell'organizzazione della Coop-Tele-assicurazioni, che pratica un innovativo sistema di consulenza e vendita di assicurazioni per telefono. Ogni tipo di assicurazione, per l'economia domestica, privata, per chi possiede un'auto o una moto viene offerta a tariffe molto vantaggiose con uno sconto supplementare esclusivo del 10% per i membri SEV.

Ed inoltre...

- Chèques Reka con il 7% di sconto (per un importo massimo di 600 franchi annui)
- Buoni sconto di vacanza per famiglie con reddito modesto
- Sconti d'acquisto del 5% presso la ditta Elektro GOBO (vendita di articoli per l'economia domestica e d'elettricità)
- 20% di sconto per le vacanze all'hotel Brenscino a Brissago
- Prezzi speciali per i viaggi dell'Associazione Turistica dei Ferrovieri svizzeri ATFS pubblicati sulla stampa sindacale
- sconti del 10–20% sulle proposte per le vacanze della Cooperativa delle case di vacanza e di sci dei ferrovieri FSG, fino al 25–30% al villaggio di vacanza della Reka di Golfo del Sole in Italia e offerte esclusive con ribassi in Italia, Austria e Svizzera dell'organizzazione di vacanza del personale PTT.

Cassa d'assicurazione SEV (CA)

I membri del SEV non dispongono certo di mezzi finanziari illimitati ed è quindi normale che essi abbiano anche preoccupazioni di questo tipo. Del resto, chi non ha mai sperato di poter disporre di un'adeguata riserva finanziaria? Eccoci quindi al tema che vogliamo trattare, il risparmio.

Risparmio assicurativo. Al giorno d'oggi ci si può legittimamente chiedere a chi affidare i propri risparmi. Banche e assicurazioni offrono diverse possibilità interessanti e personalizzate. Chi è interessato ad un investi-

mento sicuro e tiene alla propria previdenza dovrebbe decidersi per una combinazione di offerte che contempli anche un'assicurazione, in grado di far fruttare anche gli importi più piccoli. La cassa d'assicurazioni del sindacato SEV è specializzata proprio in questo settore.

Redditività elevata. Agli assicurati viene garantito un interesse minimo del 3,5%. Alla sua scadenza, oltre all'importo assicurato, viene versata anche una partecipazione agli utili. La cassa d'assicurazioni SEV può vantare una struttura di costi e di rischi molto favorevole, grazie ad un sistema di distribuzione efficace e conveniente, che permette di versare attualmente partecipazioni dell'ordine del 6%.

Vantaggi fiscali. Lo stato riconosce il significato sociale delle assicurazioni sulla vita concedendo sgravi fiscali. Gli introiti delle assicurazioni miste e di quelle a termine non devono quindi essere dichiarate come reddito. Per contro, il valore di riscatto di queste assicurazioni deve essere dichiarato come sostanza, ma ciò non comporta generalmente un aumento del carico fiscale per i nostri membri, in quanto essi non raggiungono i limiti fissati per la sostanza imponibile.

Le assicurazioni di previdenza vincolata sottostanno invece a regolamentazioni diverse, che permettono di dedurre un massimo di 5731 franchi annui dal reddito imponibile quali contributi al terzo pilastro. Alla sua scadenza, la prestazione assicurata è soggetta a tassazioni differenziate a seconda del cantone di domicilio. Queste possibilità di risparmio sono rese ancor più attrattive dal fatto che i premi possono essere dedotti dal salario.

L'assicurazione a premio unico

Dal 1° gennaio 1997, la CA SEV offre un nuovo prodotto: l'assicurazione a premio unico che permette ai contraenti di essere assicurati dal primo giorno per la cifra convenuta che, a seconda della durata, è di molto superiore al premio versato. Anche per questa offerta, la partecipazione agli utili è del 6%. Sono possibili anche assicurazioni con importi assai ridotti, per esempio già da 2000 franchi che, a seconda della durata, possono rappresentare una valida copertura assicurativa.

Sgravi fiscali. Il grosso vantaggio dell'assicurazione a premio unico è però costituito dagli sgravi fiscali. Infatti basta che la durata della stessa sia superiore ai 5 anni e che la sua scadenza sia fissata al più presto ai 60 anni d'età perché la prestazione assicurativa sia esente da imposte, in quanto considerata come parte della previdenza.

Un altro vantaggio delle assicurazioni sulla vita è costituito dalle disposizioni sull'eredità, in quanto permettono di rendere beneficiari delle prestazioni una persona precisa senza rilasciare disposizioni testamentarie. In caso di decesso, la prestazione non fa parte della massa ereditaria, ma viene versata direttamente al beneficiario indipendentemente dal diritto ereditario.

Una fitta rete di consulenti. La cassa d'assicurazioni SEV è molto vicina ai suoi membri. Ha istituito una fitta rete di consulenti ed è rappresentata dal cassiere in ogni comitato sezionale. Ciò dovrebbe garantire un'adeguata informazione sulle assicurazioni sulla vita, ma in ogni caso ci si può sempre rivolgere alle agenzie di Basilea e di Losanna.

La stazione SEV di Maienfeld

Nel 1993, quando le FFS hanno deciso di chiudere la stazione di Maienfeld, il SEV ha reagito proponendosi come gerente della stessa. Il collega Felix Faccini ha assunto questo ruolo con molto slancio, facendo sì che la «sua» stazione migliorasse continuamente i propri risultati.

Cifra d'affari in aumento. Se prima della privatizzazione la cifra d'affari era stagnante, essa ha fatto registrare continui aumenti negli ultimi 3 anni, culminando nel 1996 con un aumento del 22,6% rispetto all'anno precedente. Questo risultato è ancora più straordinario se consideriamo come il 1996 sia stato un anno difficile per le ferrovie, che hanno registrato un calo anche nel traffico viaggiatori. La popolazione di Maienfeld e dei dintorni ha comunque dimostrato di apprezzare la sua stazione e di farvi capo. Basta pensare come la stazione di Maienfeld si situi a centro classifica tra le oltre 500 stazioni della rete FFS per quanto riguarda la cifra d'affari.

Una tipografia in stazione. Oltre ai titoli di trasporto normali, Felix Faccini offre anche arrangiamenti di viaggio Frantour e Railtour e, nella sua qualità di tipografo, gestisce anche una piccola stamperia e un servizio di copiatura all'interno della stazione.

Felix Faccini sta dimostrando di meritare la nostra fiducia ed accetta volentieri ogni prenotazione. Perché non fare una volta un viaggio nell'«Heidiland», meta di numerosi turisti giapponesi, oppure assistere alle celebri corse di cavalli di Maienfeld?



Questa macchina non serve a stampare biglietti ferroviari.

Investire nei propri membri e nel proprio futuro

Il sindacato che trascura il reclutamento di nuovi membri mette in pericolo il suo futuro. Il sindacato SEV è inoltre confrontato con la diminuzione dei lavoratori del suo settore. Il SEV è cosciente di questi pericoli ed intende limitarne le conseguenze.

Il 24 novembre 1995, la commissione direttiva ha lanciato una vasta campagna di reclutamento con lo scopo di portare 700 nuovi membri. Per raggiungere questo traguardo, c'è voluto un grande impegno di tutti gli addetti al reclutamento delle sezioni. L'offerta era però molto attrattiva, comprendendo 6 mesi di adesione gratuita, SEV Multi compresa, nonché un'assicurazione sulla vita gratuita di 10 000 franchi per la stessa durata. I nuovi membri partecipavano inoltre ad un sorteggio.

Concorso di reclutamento. Per motivare tutti a reclutare nuovi membri, è poi stato indetto un concorso per il miglior reclutatore o la miglior reclutatrice. I migliori hanno saputo convincere sino a 11 nuovi membri della bontà della causa del SEV. 9 dei 10 migliori addetti al reclutamento appartengono a sezioni della VPT.

Vi erano premi anche per le sezioni che, suddivise in 5 categorie secondo il numero dei membri, potevano vincere un aperitivo per la loro assemblea sezionale. Se lo sono aggiudicato: LPV Brugg, VPT Yverdon-Ste-Croix, APV Lavaux, VPT WSB, VPT TPG Exploitation. L'azione è stata un completo successo ed ha permesso di accogliere tra noi 705 nuovi membri. Ringraziamo sentitamente tutti coloro che vi hanno partecipato.

Ma come proseguire? Il SEV intende mantenere, e se possibile migliorare, il suo grado di organizzazione malgrado il calo degli effettivi nelle aziende. Per questo motivo dobbiamo evitare le dimissioni e seguire con particolare cura i nostri membri. Chi ha detto di sì al SEV deve poter constatare di aver preso la decisione giusta. Questo compito richiede però l'impiego di nuovi metodi a complemento del lavoro di convincimento da portare avanti con i colloqui personali.

Cifre, dati e fatti

Effettivo dei membri a fine anno

	totale	attivi	pensionati
1966	61 623	47 116	14 507
1976	58 514	41 503	17 011
1986	57 822	37 888	19 934
1991	59 600	36 850	22 750
1992	60 603	37 074	23 229
1993	60 618	36 810	23 808
1994	60 206	35 539	24 667
1995	59 476	34 253	25 223
1996	58 722	33 548	25 174

Le cifre dimostrano che l'effettivo è in calo da tre anni, a causa in primo luogo delle drastiche riduzioni di personale delle FFS. La diminuzione è più marcata presso gli attivi, mentre il calo è stato molto più contenuto per i pensionati a causa dei numerosi pensionamenti amministrativi.

La quota dei membri pensionati è passata dal 23,5% del 1966 al 42,9% del 1996. Il SEV intende limitare questo invecchiamento dei propri effettivi con una politica maggiormente espansiva, che coinvolga anche nuovi settori d'organizzazione.

Un'ulteriore diminuzione del numero dei membri comporterà una rapida diminuzione delle entrate, mettendo in crisi l'equilibrio finanziario del SEV. Il piano finanziario quinquennale, elaborato dalla divisione amministrativa, permette comunque alle istanze competenti di avere in pugno la situazione e di intraprendere per tempo i provvedimenti necessari.

105 anni. Il membro più anziano del SEV è nato nel 1891. La maggior parte dei membri SEV è nata negli anni dal 1921 al 1930. L'effettivo degli anni 1951-1960 è equivalente a quello degli anni 1961-1970, mentre gli anni meno rappresentati sono quelli che vanno dal 1941 al 1959.

La maggior parte dei membri del SEV (11 052 nel 1996) risiede nel canton Berna. Seguono il canton Zurigo con 6766 membri, il canton Vaud con 6309, mentre Appenzello interno chiude la classifica con 43 membri.

Alla fine del 1996, il SEV contava 10 697 donne, corrispondenti al 18,2% dell'effettivo.

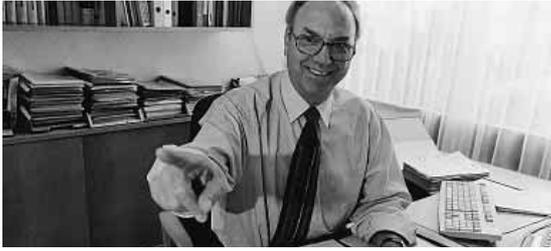
7038 di esse appartengono alla sottofederazione dei pensionati.

Utilizzazione delle quote

	28,5%	Questioni sindacali generali (FFS/VPT/PV) e organizzazioni mantello
	19%	Organi e strutture del sindacato
	16,5%	Stampa sindacale
	13%	Prestazioni speciali
	10%	Spese amministrative/tasse
	7,5%	Formazione/reclutamento
	5,5%	Relazioni pubbliche

Una giornata al segretariato





Cambio al vertice

Lo scorso 11 ottobre, Charly Pasche ha rimesso il suo mandato di presidente del SEV con effetto immediato.

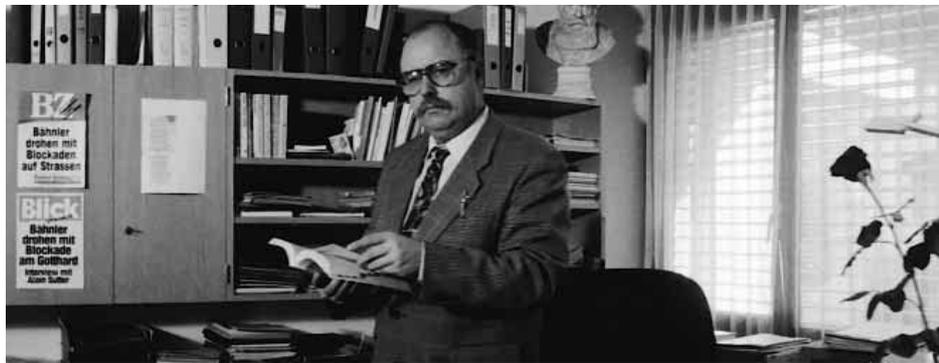


Charly Pasche

Charly Pasche ha iniziato la sua carriera professionale il 1° maggio 1952 con un apprendistato presso le FFS. Nel 1954, la «guerra delle albicocche» di Saxon gli ha dato l'occasione di constatare l'importanza dell'azione politica. Dopo aver raggiunto la qualifica di capomovimento, nel 1968 egli è passato alle dipendenze del SEV, segnalandosi subito come segretario inflessibile e negoziatore particolarmente duro. Il congresso del 1987 l'ha poi eletto quale successore di Jean Clivaz alla presidenza. Il suo ritiro dello scorso autunno ha suscitato una ridda di voci, circostanza che, considerati gli indubbi servizi resi da Charly Pasche, il SEV deplora vivamente. Basti pensare alle votazioni su Ferrovia 2000 o sulle NTFA oppure al contratto sociale. Proprio quest'ultimo si sta rivelando come uno strumento particolarmente importante per affrontare i problemi legati alla diminuzione del personale. Il SEV esprime un caloroso ringraziamento a Charly per i servizi resi in 45 anni di attività come membro, presidente sezionale, membro di comitato centrale della SBV, segretario sindacale e presidente in tempi sempre più duri.

Accordo provvisorio. Dall'11 ottobre, la successione è stata garantita ad interim dal vicepresidente Ernst Leuenberger. Michel Béguelin, redattore del giornale di lingua francese «travail & transport», completa ad interim il trio della presidenza, rappresentando nel contempo la Svizzera romanda.

Queste cariche dovranno poi essere confermate dalle elezioni previste al congresso del 12/13 giugno 1997 a Berna.



Ernst Leuenberger



Michel Béguelin

Novità alla commissione direttiva

La commissione direttiva presenta anche lei due cambiamenti. Il 1° aprile 1996 Werner Ruch (1943) ha sostituito Robert Vetter (1935) alla testa della cassa d'assicurazione. Con il 1997, Fridolin Disler (1949) ha ripreso la presidenza della LPV da Heinz Fritschi (1938). Robert Vetter ha fatto parte della commissione direttiva dal 1° gennaio 1986, Heinz Fritschi dal 1° gennaio 1985.

Il SEV ringrazia i due membri uscenti per il loro lungo impegno ed esprime ai suoi subentranti i migliori auguri per il difficile compito che sono chiamati ad assolvere.



Robert Vetter e Werner Ruch



Heinz Fritschi e Fridolin Disler

Novità al segretariato

Divisione sindacale. Eric Levrat (1969) e François Gatabin (1959) sono i due nuovi segretari aggiunti della divisione romanda. Eric Levrat ha iniziato la sua carriera professionale nel 1985 con un apprendistato di stazione presso le FFS, raggiungendo da ultimo la qualifica di capomovimento. E' poi passato al SEV il 1° ottobre 1995.



Eric Levrat

François Gatabin, dopo le scuole dell'obbligo, ha seguito un apprendistato di meccanico, lavorando in seguito per sei anni nell'economia privata prima di iniziare la sua formazione di macchinista presso le FFS il 1° marzo 1985. Poco tempo dopo, egli rivestiva già la carica di rappresentante del I circondario nel comitato centrale LPV, per poi passare al SEV il 1° ottobre 1996.



François Gatabin

Anche la compagine svizzero tedesca può segnalare un nuovo arrivo con Talin Schmid (1967) che dal 1° aprile 1995 riveste la funzione di segretaria aggiunta, dopo aver iniziato nel 1987 la carriera presso le FFS con un apprendistato di impiegata all'ufficio viaggi.



Talin Schmid

Stephan Appenzeller ha iniziato il suo nuovo lavoro di addetto alle informazioni SEV al 1° febbraio 1996, dopo aver completato gli studi in storia e geografia a Basilea e aver svolto diversi lavori. Tra questi, da segnalare l'incarico di tre anni nei trasporti pubblici della città di Basilea per redigere il volume commemorativo per i 100 anni di esistenza e dirigere l'esposizione del giubileo.



Stephan Appenzeller

Divisione amministrativa. Viviane Chatelain (1974) collabora da marzo 1995 con la redazione di «travail & transport». Il 1° agosto 1995, Priska Beyeler (1978) ha iniziato da noi un apprendistato commerciale. Dal 1° giugno 1996, Daniel Aemmer (1959) è incaricato di garantire l'efficienza della rete informatica del SEV, mentre Ellen Künzli (1969) e Kathrin Melzani (1971) rinforzano la compagine amministrativa rispettivamente dal 15 agosto e dal 1° ottobre 1996.

Il SEV augura il benvenuto alle nuove collaboratrici e ai nuovi collaboratori.



Viviane Chatelain

Commiati

Divisione sindacale. A causa della sua elezione al consiglio degli Stati, Pierre-Alain Gentil ha lasciato il suo incarico al 50% il 28 febbraio 1996 (durante il rimanente 50% svolgeva la funzione di sindaco di Delémont). Alla fine di novembre 1996, il segretario André Champod ha raggiunto la meritata quiescenza. Christian Bigler è invece stato nominato il 1° aprile 1997 sostituto del direttore del personale della BLS. Gerry Schmitzer ha dal canto suo lasciato l'incarico di addetto all'informazione già nel corso del 1995.

Divisione amministrativa. Alla fine del 1996, il caposervizio Klaus Gasser, il collaboratore con la maggior anzianità di servizio del segretariato SEV, è passato al beneficio della pensione, come Michèle Biaas, collaboratrice della divisione sindacale romanda. Dal dicembre '96, Elsbeth Luder-Leutenegger, la cordiale centralinista della centrale di Berna, ha deciso di dedicarsi a tempo pieno alla sua giovane famiglia, mentre Laurence Beney, Judith Spicher, Sandra Bachmann e Yvonne Schürch hanno scelto nuove vie professionali.

Il SEV ringrazia tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori per i servizi resi e formula i suoi migliori auguri per il loro futuro.



Priska Beyeler



Daniel Aemmer



Ellen Künzli



Kathrin Melzani

Editore
Sindacato del personale
dei trasporti SEV

Segretariato SEV Berna
Steinerstrasse 35
Casella postale 186
CH-3000 Berna 16
telefono 031 357 57 57
fax 031 357 57 58

SEV Bellinzona
Viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
telefono 091 825 01 15
fax 091 826 19 45

SEV Losanna
Avenue Ruchonnet 2
CH-1003 Losanna
telefono 021 321 42 42
fax 021 321 42 49

Cassa d'assicurazione SEV
Arnold-Böcklin-Strasse 41
Casella postale 14
CH-4011 Basilea
telefono 061 225 22 22
fax 061 225 22 52

Cooperativa delle case di vacanza SEV
Steinerstrasse 35
Casella postale 186
CH-3000 Berna 16
telefono 031 357 57 57
fax 031 357 57 58

Albergo Brenscino
6614 Brissago
telefono 091 793 01 21
fax 091 793 40 56

Casa della gioventù SEV
1833 Les Avants
telefono 021 964 55 01

Stazione SEV Maienfeld
Felix Faccini
Stazione
7304 Maienfeld
telefono 081 302 13 44

Redazione
Stephan Appenzeller,
addetto alle informazioni SEV

Composizione
Laszlo Horvath, Visueller Gestalter HFG, Berna

Fotografie
Alexander Egger, Berna

salvo
pagina 14: Keystone Press
pagina 15: Andreas Blatter, Münsingen
pagina 29: Roland Schneider e
Franz Gloor, Soletta
pagina 54: Alfonso Zirpoli, Bellinzona
pagina 58: Rudolf Hediger, Iffwil
pagina 62: Michael Stahl, Berna

Stampa
Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Berna

Riproduzione autorizzata citando la fonte. Inviare per favore copia di controllo a SEV Berna.

Copyright
Sindacato del personale dei trasporti SEV,
Berna, maggio 1997