

Rapporto sociale 1999



Il mondo dei trasporti pubblici è in rapidissima evoluzione. Riforma delle ferrovie, riforma dell'azienda FFS, razionalizzazioni. I media hanno scritto che «niente rimarrà come prima». «Niente rimarrà come prima» nemmeno al SEV che segue con occhio molto critico i cambiamenti.

«Niente rimarrà come prima» è stato il titolo dell'incarico dato al fotografo Alexander Egger, che ha provveduto ad illustrare questo rapporto sociale percorrendo la Svizzera da nord a sud e da est a ovest per catturare i cambiamenti nella realtà quotidiana del lavoro dei membri SEV.

Introduzione



«**Gli sforzi profusi** per decenni dal SEV per ottenere un ordinamento accettabile del nostro sistema di trasporti hanno avuto scarso successo». Questa disincantata conclusione venne espressa nel 1969 dall'allora consigliere nazionale Dr. h. c. Robert Bratschi, segretario generale e presidente del SEV dal 1920 al 1953. A che punto siamo oggi?

100 anni dopo la nazionalizzazione delle principali ferrovie private svizzere, i membri SEV hanno potuto contribuire in modo decisivo alla vittoria in due votazioni popolari storiche. Il popolo svizzero si è espresso con una maggioranza sorprendente e al termine di un'accesissima campagna in favore di una tassa sugli autocarri unica nel suo genere in Europa e suscettibile di costituire un esempio e in favore di una pacchetto d'investimenti ferroviari dell'ordine di 30 miliardi di franchi. In questo modo, abbiamo posto le basi per un ordinamento accettabile del sistema dei trasporti e ne siamo fieri.

È però vero che il SEV negli ultimi due anni non ha potuto registrare grossi successi in campo sindacale. Le conseguenze dei provvedimenti salariali del 1997 voluti dalla DG FFS si fanno ancora sentire e il SEV non trascurerà di battersi per ottenerne la soppressione. La riduzione dei posti di lavoro è impressionante. Le sole FFS hanno soppresso 8000 posti dall'inizio degli anni 90 e non vi sono indicazioni che il fondo sia stato raggiunto.

La FFS SA e le imprese di trasporto concessionarie **ITC** sembrano perseguire unicamente scopi come razionalizzazione e ottimizzazione, trascurando l'acquisizione di nuove quote di mercato e l'aumento del trasporto. L'obiettivo di avere collaboratrici e collaboratori motivati e soddisfatti viene completamente dimenticato.

Le aziende di autotrasporti sono poi sottoposte ad una pressione particolare, in quanto la nuova legge sulle ferrovie del 1996 prevede la messa a concorso di linee e la ricerca di

offerte concorrenziali. Attribuendo prestazioni di trasporto ad offerenti sotto costo, gli enti pubblici trascurano la qualità delle stesse, dando nel contempo il colpo di grazia alla forte identificazione dei collaboratori con la loro azienda e contribuiscono al dumping sociale.

Il SEV e i suoi membri, i dipendenti dei trasporti pubblici, non smetteranno mai di opporsi in modo accorto, riflessivo ma efficace a queste tendenze. Le nostre risposte sindacali sono la riduzione della durata del lavoro efficace con positive ricadute occupazionali, miglioramenti dell'orario, ulteriori miglioramenti delle condizioni politiche generali, aumento delle quote di mercato dei trasporti pubblici, mantenimento di una elevata qualità grazie ad un servizio alla clientela efficiente, affidabilità e sicurezza. Il SEV e i suoi membri accettano di buon grado queste sfide, secondo il motto di Robert Bratschi: «il mio servizio, il mio orgoglio».

Per concludere, una nota di **ottimismo**: nel periodo del presente rapporto, dal 1997 al 1999 l'offerta di trasporti pubblici non è diminuita, ma leggermente aumentata. Su questi fatti, il SEV deve continuare a lavorare, in campo sindacale e in quello della politica dei trasporti.



Ernst Leuenberger
Presidente del SEV, Consigliere nazionale

Indice

Introduzione 4

LPF e CCL

La trasformazione del diritto del personale 8

Legge sul personale federale
Contratto collettivo di lavoro

Politica dei trasporti

Un anno di dure battaglie 12

TTPP e FinTP
L'accordo bilaterale sui trasporti terrestri
Riforma delle ferrovie
Tavola rotonda

Politica aziendale FFS

Rivoluzione completa 20

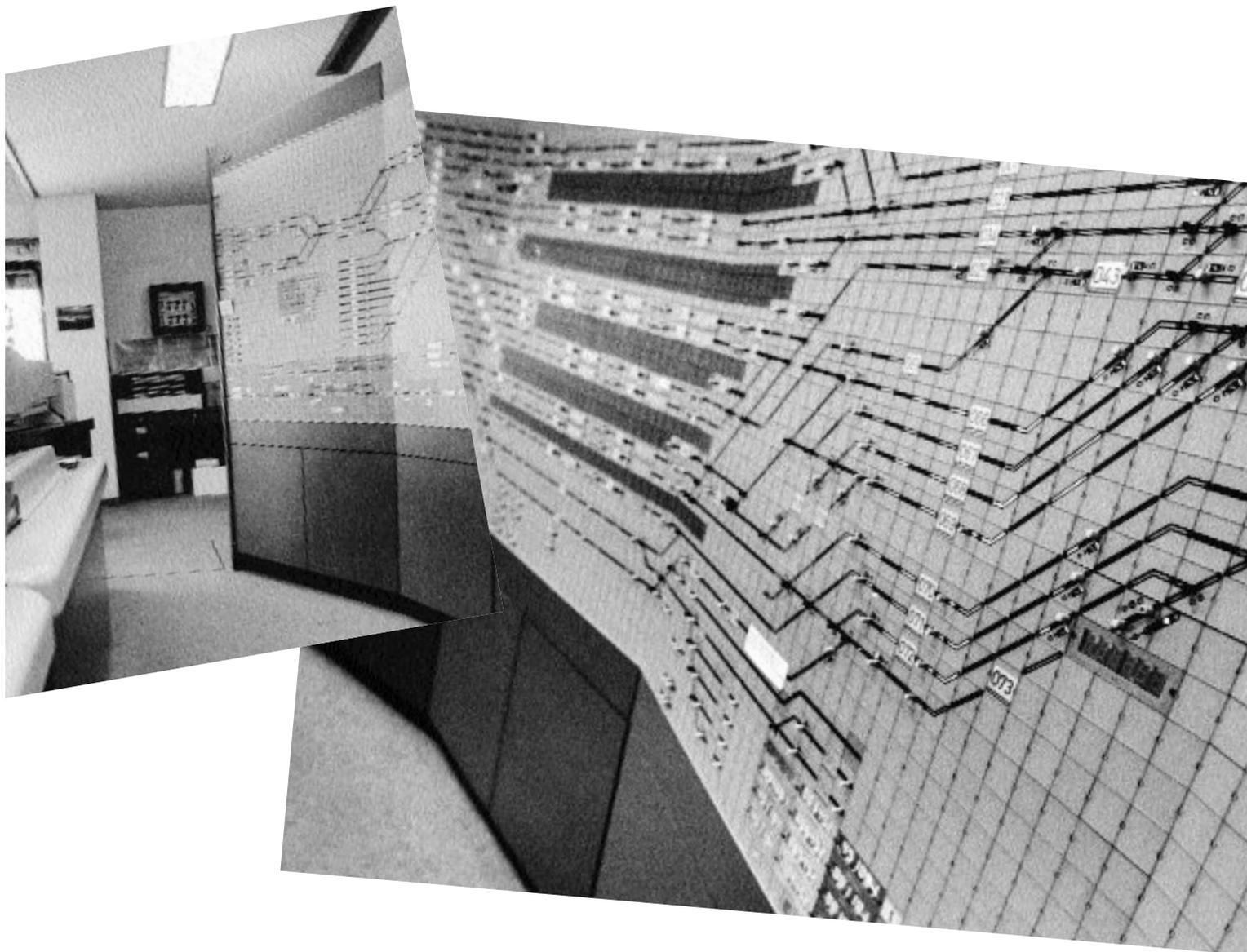
Riforma aziendale FFS
Joint-venture FFS/FS
La riduzione dei posti continua
Riduzione della durata del lavoro
Stipendi e qualificazioni
Servizio di picchetto
Outsourcing informatica con CCL
Cisalpino
Officine principali
Stazioni di smistamento
Officina del servizio lavori di Högendorf
Strutture dei depositi del personale treno
Sicurezza e tutela della salute
Trasporti di scorie radioattive
Nuova concezione della formazione
Riorientamento del personale di locomotiva
Regioni lavori integrate



ITC

Gli sconvolgimenti del traffico regionale urbano 32

Il nuovo ruolo dei cantoni
Pressione sui trasporti urbani
L'esempio di Zurigo
Statuto del personale modello per i TPG
Traffico regionale Mittelland
DB: riforma a non finire
Ferrovie grigionesi
BLS – Ferrovie del Lötschberg
Mittelthurgaubahn
Jungfrauholding SA
Sul lago Lemano a tutto vapore
Matterhornbahnen
Ristoro sui treni



Politica sociale

Socialità e sicurezza

44

Validità della 10a revisione AVS
 Futuro della Cassa pensioni FFS
 Nessuna cassa malati Suva
 Revisione parziale della Lamal
 Assicurazione maternità sulla buona strada
 Bouquet di iniziative

Sindacati

Fermento nel sindacato

50

Fusioni e riforme
 Donne nel SEV
 Gioventù: dove sei?
 SEV internazionale
 sev-online.ch
 «lavoro & trasporti»
 Viva le vacanze
 SEV Assicurazioni
 Il SEV in cifre

Novità

Novità dalla Steinerstrasse

60

Indirizzi

66

La trasformazione del diritto del personale



Il «Big Bang» dovrebbe avvenire nella notte tra il 31 dicembre 2000 e il 1° gennaio 2001, quando lo statuto di funzionario con tutto il suo strascico di disposizioni di applicazione dovrebbe essere sostituito dalla legge sul personale federale e dal contratto collettivo di lavoro delle FFS. I lavori preparatori sono in corso.



Legge sul personale federale

«I rapidi cambiamenti intervenuti nella società e nell'economia richiedono una grande disponibilità alle riforme anche da parte dello stato», così inizia il messaggio del Consiglio federale che accompagna il progetto di legge sul personale federale (LPF) e continua precisando che in questo contesto di concorrenza globale, anche la Confederazione deve strutturare in modo più efficiente e flessibile la sua politica del personale. La revisione totale sostituirà lo statuto dei funzionari e la sua dettagliata legislazione con una legge quadro molto più snella. Ciò significa che verrà abbandonata la pratica rigida ma unitaria sin qui seguita per l'as-

sunzione di tutto il personale federale, compreso quello della Posta e delle FFS. La nuova legge conterrà solo alcuni chiari valori di riferimento, definendo invece il margine di manovra entro il quale le FFS dovranno in futuro elaborare un contratto collettivo di lavoro con il SEV.

Maggior flessibilità da un lato, rapporti sociali autentici dall'altro; in una sola frase, il cambiamento di sistema può essere riassunto in questi termini.

Un processo lungo e difficile. È ovvio che la trasformazione del diritto del personale non è un processo facile. L'ufficio federale del personale ha presentato il primo progetto di legge nell'estate del 1996. Esso è subito apparso del tutto inutilizzabile. Al termine di trattative estremamente difficili, l'Unione federativa è poi riuscita a indurre l'UFP e il consigliere federale Villiger ad alcune importanti concessioni. Proprio le FFS e la Posta si sono però dimostrate le più restie all'elaborazione di soluzioni in grado di suscitare consensi, combattendo con argomenti talvolta persino grotteschi la definizione di limiti precisi per l'elaborazione di contratti collettivi di lavoro, alla ricerca della massima libertà normativa. Sia la dirigenza delle FFS, sia il consigliere federale Villiger avevano infatti per lo meno ribadito di non mirare ad una riduzione drastica, né dal punto di vista sociale, né da quello salariale e tale intenzione è poi stata precisata anche nel messaggio del Consiglio federale.

Consenso minimo. I miglioramenti ottenuti, per esempio per quanto riguarda la protezione dal licenziamento, lo stipendio, la durata del lavoro, la compensazione delle differenze regionali mediante supplementi o la definizione della base legale dei contratti collettivi di lavoro, non suscitano particolari entusiasmi. Resta il fatto che la LPF si limita ad essere una legge quadro molto snella, nella quale mancano importanti valori di riferimento. Dal punto di vista dei sindacati, il progetto di legge resta lacunoso e occorreranno molti sforzi per ottenere ulteriori miglioramenti nel corso del dibattito parlamentare.

In breve. Questi sono i risultati principali ottenuti dal SEV e dall'UF nel corso delle trattative:

- mantenimento del carattere pubblico del diritto d'impiego,
- miglioramento della protezione dal licenziamento secondo l'attuale regolamento degli impiegati (invece delle disposizioni del CO),
- limitazione ai casi gravi della possibilità di ricorrere a licenziamenti per motivi di ordine economico o aziendale,
- ampliamento della protezione per le professioni di monopolio,
- pubblicazione, da parte del Consiglio federale, di un'ordinanza con i valori di riferimento minimi per quanto concerne i salari, la durata normale del lavoro, il diritto alle vacanze e gli importi degli assegni famigliari e per i figli,
- rinuncia agli stipendi regionali. Le differenze di carattere regionale devono essere compensate con supplementi di salario,
- riconoscimento del diritto di sciopero, soppressione parziale di disposizioni limitative dello stesso,
- miglioramento delle basi legali del contratto collettivo di lavoro (CCL),
- Posta e FFS definiranno le disposizioni legali nei contratti collettivi di lavoro,
- creazione di istanze di conciliazione in caso di divergenze tra le parti contrattuali,
- definizione delle basi legali per la percezione di quote di partecipazione alle spese di elaborazione del CCL (contributi di solidarietà),
- la definizione della compensazione del rincaro per il personale della Posta e delle FFS avviene a livello di CCL. Se sussistono divergenze, la compensazione viene determinata dall'istanza di conciliazione.

Inoltre:

- in caso di provvedimenti di razionalizzazione sussiste l'obbligo di elaborare un piano sociale,
- la nuova legge contempla ancora la possibilità dei pensionamenti amministrativi,
- partecipazione del personale e delle sue associazioni per le questioni inerenti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute.

Contratto collettivo di lavoro

Il futuro contratto collettivo di lavoro ha due padrini. Sia la futura legge sul personale federale, sia la legge sulle FFS del 1° gennaio 1999 (riforma delle ferrovie) stabiliscono che le FFS possono concludere contratti collettivi di lavoro. Il SEV ha tempestivamente comunicato il suo accordo di principio alla nuova filosofia e intrapreso, unitamente alle FFS, i lavori preparatori.

Partner contrattuali. Il contratto collettivo di lavoro definisce in modo fondamentalmente diverso i rapporti tra i partner sociali. Finora, l'ultima parola in qualità di datore di lavoro del personale federale e delle FFS spettava in ogni caso al Consiglio federale, che aveva la facoltà di decidere anche contro il parere dei sindacati. In futuro, il diritto del personale sarà dominato da rapporti tra i partner basati sulla parità. Senza la firma del SEV non vi sarà CCL. Viceversa, il SEV dovrà assumersi un'importante responsabilità sulle future condizioni di lavoro, di cui è pienamente consapevole.

L'unità fa la forza. Il primo passo è stata la costituzione di una comunità di trattative con il sindacato cristiano GCV e l'associazione dei quadri dei trasporti pubblici (AQTP). Con il loro agire in comune, le associazioni hanno guadagnato peso nei confronti del datore di lavoro FFS. Il SEV ha poi proceduto all'adeguamento delle sue strutture e dei suoi statuti, creando nuovi organi, come la delegazione alle trattative per il CCL o la conferenza CCL. La delegazione si occupa delle vere e proprie trattative, mentre la conferenza di 130 delegati decide quale ultima istanza (fatta salva naturalmente la possibilità di indire una votazione generale) sull'accettazione o il rifiuto del risultato delle trattative.

Workshops. Il 20 maggio 1998, la comunità di trattative SEV-GCV-AQTP si sono incontrate per il primo di una serie di «Workshops» che costituiscono la preparazione alle trattative e durante i quali si definiscono le forme di collaborazione per lo sviluppo di questo importante contratto. Le parti hanno potuto accordarsi sui principi seguenti:

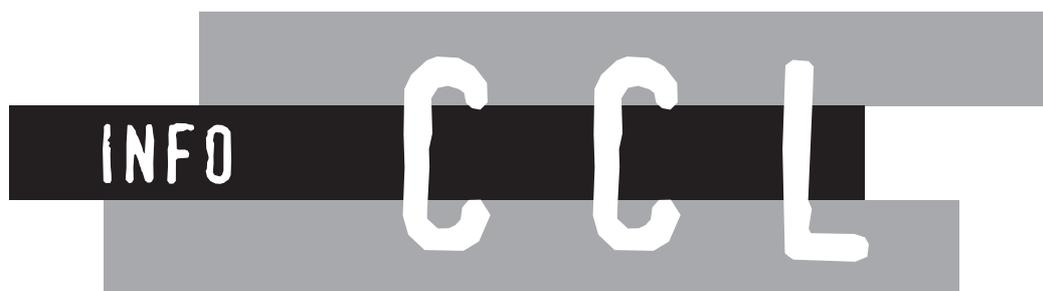
- le organizzazioni del personale e le FFS si dedicano dapprima ai lavori preparatori del CCL. Le trattative potranno avere luo-

- go solo quando la legge sul personale federale avrà assunto contorni più precisi,
- il contratto collettivo di lavoro FFS dovrà essere sviluppato e negoziato nell'ambito dei rapporti tra i partner sociali,
 - il contratto collettivo di lavoro e i suoi allegati costituiranno un documento integrato.

Gruppi di lavoro. I partecipanti al Workshop hanno poi costituito diversi gruppi di lavoro per approfondire i delicati e complessi argomenti della definizione della durata del lavoro e delle basi legali. I gruppi di lavoro sono costituiti pariteticamente da 4 rappresentanti delle FFS e 4 della comunità di trattative (2 SEV, 1 GCV e 1 AQTP). Il SEV è rappresentato nel gruppo che analizza le basi legali da

to accordarsi sull'importante principio che il CCL debba assumere la forma di un contratto elaborato. Contrariamente al contratto mantello nazionale dell'edilizia o al CL nell'industria delle macchine, quello delle FFS sarà un CCL aziendale atto a regolare anche questioni di dettaglio. Questo accordo è una premessa fondamentale per realizzare la proclamata intenzione delle FFS di non voler praticare con il CCL dumping salariale o sociale.

Un'estate calda. L'elaborazione del contratto collettivo di lavoro per il personale delle FFS ci occuperà molto intensamente nei prossimi due anni. Nell'estate del 1999 inizierà la fase più delicata, con le trattative vere e proprie. Si prospetta quindi un'estate molto calda, per la quale il SEV si sta preparando al meglio.



Giorgio Tuti e da Alfred Wüest e in quello della durata del lavoro da Martin Allemann e da François Gatabin.

Nel corso dell'anno, i partners sociali hanno costituito altri gruppi di lavoro. Uno si occupa del tema «malattia, infortunio e questioni sociali». Le FFS, dal canto loro, elaboreranno la proposta per un nuovo sistema salariale comprendente indennità e supplementi, mentre le associazioni del personale si sono assunte l'incarico di elaborare per proprio conto i temi «medicina del lavoro, sicurezza sul lavoro e tutela della salute» nonché i vari modelli di partecipazione. La documentazione elaborata dai gruppi di lavoro verrà trattata nell'ambito di futuri «Workshops» e fungerà da base per le trattative che si svolgeranno presumibilmente nell'estate 1999.

Contratto elaborato. Il 14 settembre 1998 ha avuto luogo un secondo Workshop, nel corso del quale FFS e sindacati hanno potu-

Un anno di dure battaglie politiche



La riforma delle ferrovie è in vigore, abbiamo vinto due votazioni e gli accordi bilaterali sono ad un passo dalla conclusione: il 1998 è stato un anno di importanti battaglie politiche. Ecco un rapporto sulle lotte passate e una descrizione di quelle che ci attendono.

TTPP e FinTP

Le due votazioni popolari sulla tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPP il 27 settembre 1998) e sul finanziamento delle infrastrutture dei trasporti pubblici (FinTP il 29 novembre 1998) passeranno alla storia del SEV. Per due volte, il SEV ha messo in moto la sua macchina informativa e per due volte ha assunto la guida del comitato di votazione rosso-verde.

I risultati. La TTPP è stata approvata dal 57,3% dei votanti, il FinTP addirittura dal 63,5%. Solo i più grandi ottimisti avevano previsto due vittorie così nette che sono state festeggiare a dovere a Erstfeld il 29 novembre 98.

Epocale. Con questo doppio SI, la Svizzera ha imboccato decisamente il cammino verso una politica dei trasporti ecologica e favorevole alla ferrovia. La Svizzera sarà la prima nazione ad introdurre una tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni e a addebitare al traffico pesante stradale i costi esterni che causa (in particolare quelli inerenti la salute e le conseguenze degli infortuni). L'UE ha riconosciuto questo principio nel progetto per gli accordi bilaterali sui trasporti su terra. Il virus della TTPP potrebbe pertanto diffondersi ben presto in altre nazioni europee. La Germania, per esempio, conta di introdurre una tassa simile per il 2002. Possiamo quindi parlare, senza il timore di apparire esagerati, di una svolta epocale e di dimensioni europee.

Appassionata. La campagna di voto è stata dura, carica di suspense ed appassionata, con il comitato sindacale-ambientalista che ha saputo balzare sin dall'inizio agli onori della cronaca. Siamo riusciti a far passare in secondo piano la consegna delle firme per il referendum, con il nostro elefante nel negozio di porcellana che ammoniva sulla necessità di evitare di mandare in frantumi la politica dei trasporti. L'azione del bus SEV, un vecchio Saurer delle Poste che ha suscitato la simpatia del

pubblico, e quella del grazioso trenino dell'iniziativa delle Alpi, hanno provveduto a mantenere desta l'attenzione dell'opinione pubblica, sollecitata anche dall'immagine dei vagoni merci decorati con striscioni fermi sul ponte che attraversa l'autostrada a Soletta. I membri del SEV si sono attivati ovunque, dando vita il 27 agosto ad una giornata d'azione in oltre 100 località.

Un mare di borse della spesa.

L'azione varata sulla piazza federale, riempita con 18 000 borse della spesa, è risultata un vero capolavoro logistico e mediatico. Proprio in dirittura d'arrivo, siamo riusciti a suscitare un'ampia eco e ad evidenziare le bugie del comitato dell'Astag.

A sinistra: 16 settembre 1998, ore 04.30: una spettacolare azione notturna degli attivisti pro TTPP ha permesso di disporre 18 000 borse della spesa sulla Piazza federale, svelando le bugie dell'Astag.



Due piccioni con una fava. L'esito della votazione sulla TTPP ha bagnato le polveri della lobby degli autotrasportatori e degli avversari della ferrovia. La campagna a favore di «ferrovia per tutti», ossia sul finanziamento degli importanti progetti ferroviari quali Ferrovia 2000, le NTFA, il risanamento fonico e l'allacciamento alla rete europea ad alta velocità, è quindi stata particolarmente tranquilla. Ciononostante, l'impegno dei membri SEV è stato ancora una volta enorme ed anche il Consigliere federale Moritz Leuenberger ha tenuto a congratularsi e a ringraziare personalmente il SEV per l'appoggio dimostrato.

Grazie al fondo d'azione. Le votazioni popolari sono dispendiose. Grazie però alla lungimirante decisione di accantonare un fondo d'azione, presa del comitato federativo nell'autunno del 1993, le due campagne di voto non hanno intaccato le casse del sindacato. I membri SEV hanno infatti contribuito con circa 650 000 franchi a queste due votazioni di estrema importanza per il futuro dei trasporti pubblici.

Accordo bilaterale sui trasporti terrestri

Molto meno positivo dell'esito delle due votazioni è invece stato lo sbocco degli accordi bilaterali con l'Unione europea raggiunto due giorni dopo il festoso 29 novembre 1998. Per il SEV e per i trasporti pubblici, infatti, il risultato dell'accordo sui trasporti terrestri, non può essere considerato soddisfacente a causa delle concessioni che la Svizzera ha fatto al trasporto pesante stradale. Esse daranno importanti vantaggi alla strada, in particolare per il periodo di transizione sino all'apertura della galleria di base del Lötschberg.

Misure d'accompagnamento. Il SEV si sta quindi impegnando per tutta una serie di misure di accompagnamento, con in primo luogo una riduzione del prezzo dell'offerta ferroviaria, tramite una diminuzione del prezzo dei tracciati d'orario, la coerente applicazione delle prescrizioni vigenti per il trasporto stradale (tempi di lavoro e di riposo per gli autisti, limiti di peso e di velocità ecc.), sviluppo e sostegno di tecnologie ferroviarie innovative per il trasporto merci ecc. All'inizio di febbraio, il

SEV, unitamente agli altri sostenitori della TTPP e del FinTP (ATA, Iniziativa delle Alpi, Greenpeace, USS ecc.) ha presentato al Consigliere federale Leuenberger un pacchetto di rivendicazioni contenenti oltre una dozzina di provvedimenti concreti.

Pressione sulle ferrovie. Anche se queste rivendicazioni dovessero essere realizzate, la pressione sulle ferrovie rimarrebbe molto grande. FFS e BLS dovranno incrementare sensibilmente la loro produttività per poter ottenere il trasferimento dei trasporti dalla strada alla ferrovia. Si tratta di oltre un milione di invii all'anno, da trasportare in modo veloce, puntuale e sicuro.

Riforma delle ferrovie

Il 1 gennaio 1999 è entrata in vigore la riforma delle ferrovie che ha trasformato le FFS in una società per azioni di diritto speciale. Chi però crede di poter acquistare in borsa azioni delle FFS si sbaglia. La Confederazione è infatti destinata a rimanere anche in futuro l'unico proprietario delle ferrovie federali. Le FFS hanno invece ricevuto una libertà aziendale ampliata, ma anche la responsabilità del raggiungimento del pareggio dei bilanci. La direzione strategica compete al nuovo Consiglio d'amministrazione decisamente ridimensionato. Il SEV vi è rappresentato tramite il segretario sindacale Hans Bieri e l'esponente vodese del partito socialista Yvette Jaggi.

Il primo intervento del nuovo Consiglio d'amministrazione è stato la ristrutturazione organizzativa dell'azienda. La direzione generale di tre elementi è stata sostituita da una dirigenza composta da 6 persone, con alla testa Benedikt Weibel. Nel contempo, sono state soppresse le tre direzioni di circondario ed è stata decisa una profonda divisionalizzazione. L'applicazione di queste decisioni richiederà tutto il 1999 (vedasi anche il capitolo «riforma aziendale '99», pagina 21).

Sdebitamento e CCL. La riforma delle ferrovie costituisce anche il fondamento per il futuro contratto collettivo di lavoro (CCL) e per la trasformazione dei rapporti tra partner sociali che diverranno in futuro anche partner contrattuali. La riforma delle ferrovie ha portato anche ad un risanamento della situazione

finanziaria, grazie allo sdebitamento delle FFS. Solo grazie all'impegno del SEV e dei suoi rappresentanti in Parlamento è stato possibile ottenere che il deficit nel capitale di copertura della cassa pensioni possa essere colmato entro sei anni.

Si critico. Il SEV ha appoggiato sin dall'inizio la riforma delle ferrovie, non da ultimo a causa dello sdebitamento, grazie al quale vengono sensibilmente migliorate le prospettive di concorrenza per l'azienda nei confronti del traffico stradale. Il SEV si è invece

espresso criticamente nei confronti di un altro elemento della riforma, ossia il libero accesso alla rete ferroviaria (Open Access). Il SEV ha sempre messo in guardia dal pericolo di abusi dell'Open Access per praticare il dumping salariale e sociale e dal rischio di rimettere in questione i progressi derivanti dalla nazionalizzazione delle ferrovie svizzere, avvenuta oltre 100 anni fa.



SOS. Il 20 febbraio 1998, a 100 anni esatti dalla leggendaria votazione sulla nazionalizzazione, il SEV ha voluto dimostrare concretamente le possibili prospettive future. Ha quindi costituito una società simbolica di libero accesso, provocatoriamente denominata «SEV Open access Service», abbreviato «SOS» per conto della quale ha ordinato una traccia d'orario secondo le regole dell'accesso alla rete alle FFS e alle BLS e ha noleggiato una composizione formata da una loc 460, da una carro-

za salone e da una di prima classe. Il personale viaggiante è invece stato fornito dal SEV. La prima e ultima corsa del treno SOS ha portato una schiera di giornalisti da Zurigo a Neuchâtel, via Berna. Qui il SEV ha sottoscritto un contratto di «Joint-Venture» con i sindacati svizzeri VPOD, FCTA e Unione PTT (nel frattempo divenuta Sindacato della comunicazione) e con i sindacati dei ferrovieri tedeschi, austriaci e lussemburghesi per la protezione dal dumping salariale e sociale. Questa provocazione è stata molto efficace e ha illustrato in modo chiaro l'avvertimento del SEV contro l'eccesso di liberismo nel settore ferroviario.

Tavola rotonda

Per riequilibrare le finanze federali, il Consigliere federale Kaspar Villiger ha fatto ricorso ad un mezzo inusuale, convocando una «tavola rotonda» attorno alla quale si sono seduti i responsabili dei partiti, dei sindacati e delle associazioni padronali per accordarsi su di un programma di risparmio. Se la sinistra e i sindacati sono riusciti a salvare diverse conquiste sociali, la tavola rotonda ha invece fallito nel settore dei trasporti.

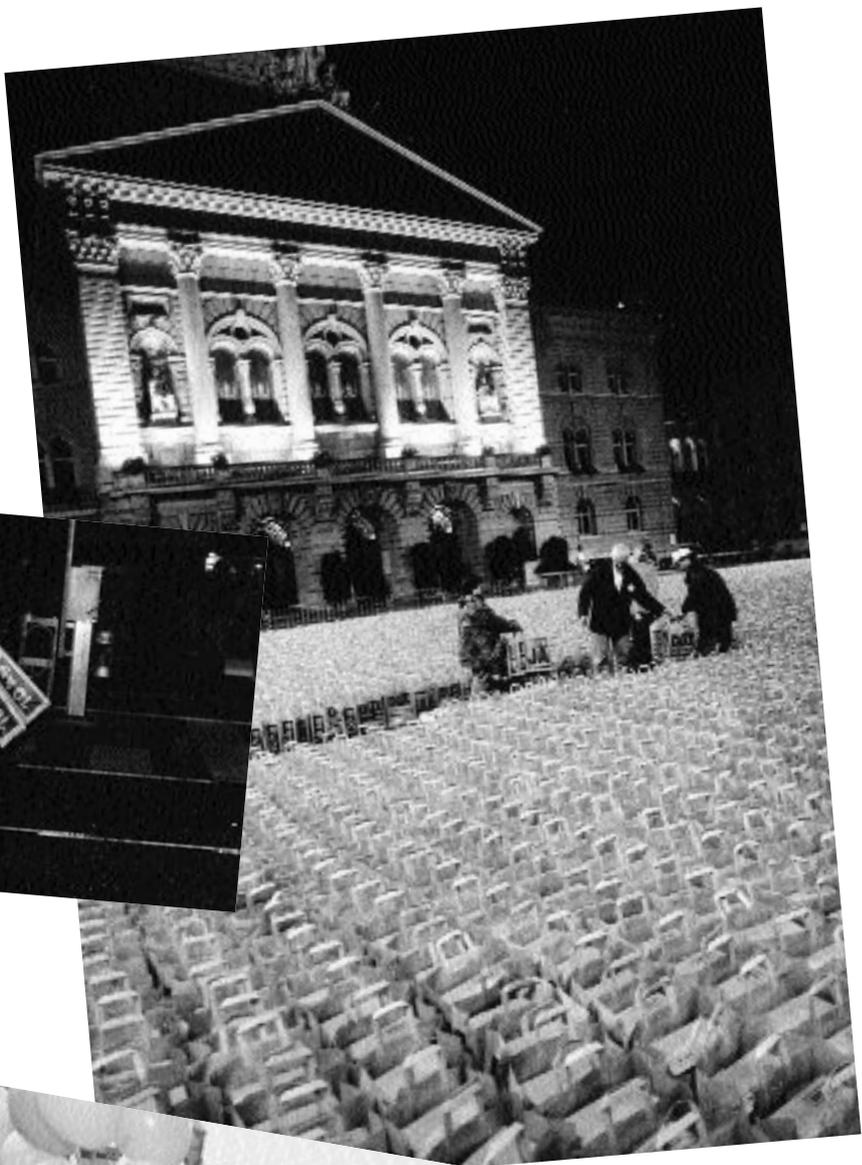
Evitato il peggio. Contrariamente alle prese di posizione ufficiali dei partiti, nel settore dei trasporti la tavola rotonda ha coinvolto unicamente le aziende del trasporto pubblico: 150 milioni di contributi a spese dell'esercizio per il trasporto regionale vengono addossati ai cantoni, 200 milioni tagliati dal preventivo delle FFS (in primo luogo per spese d'infrastruttura), circa 75 milioni per la soppressione dei sussidi federali per l'eliminazione dei passaggi a livello e la separazione di strade e ferrovie. In totale, 425 milioni tolti al trasporto pubblico, mentre il trasporto stradale è stato praticamente risparmiato, trovandosi confrontato unicamente con un taglio di 75 milioni sul programma per le strade principali. Il SEV ha rimproverato all'UTP e alle FFS di aver accettato passivamente questi tagli, ma occorre considerare che alla tavola rotonda si è almeno potuto evitare i tagli previsti dal primo progetto di Villiger di 430 milioni sul solo trasporto regionale.

Prospettive future. In conclusione, si deve affermare che, nonostante l'esito favorevole delle votazioni sulla TTPP e sul FinTP nel 1998, le imprese di trasporto pubblico non avranno vita facile.

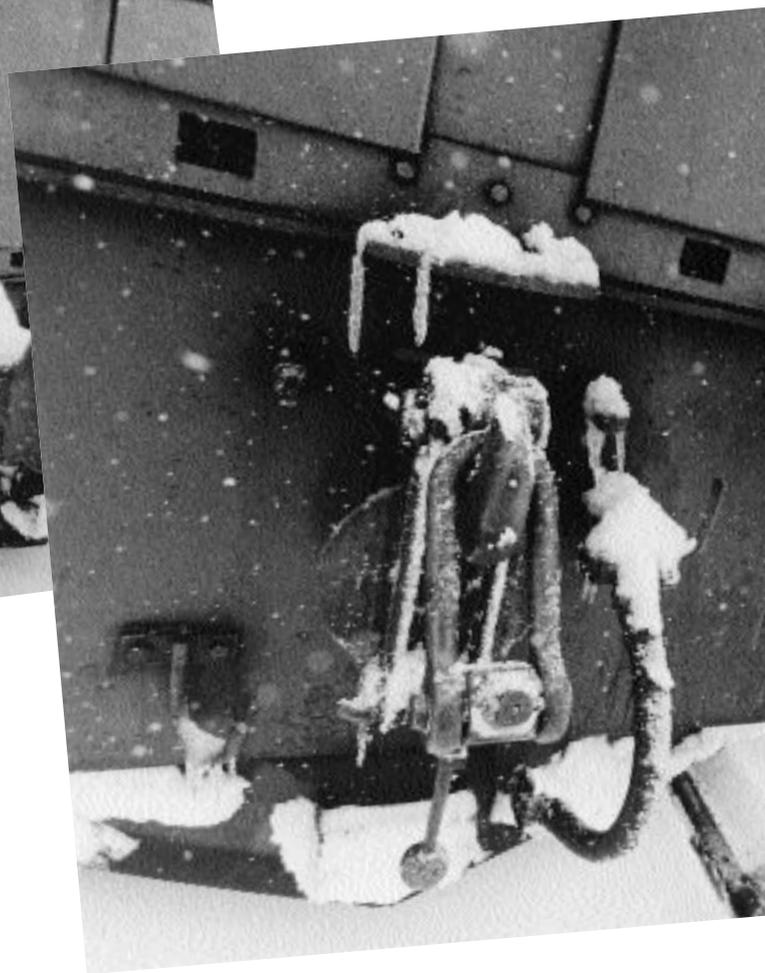
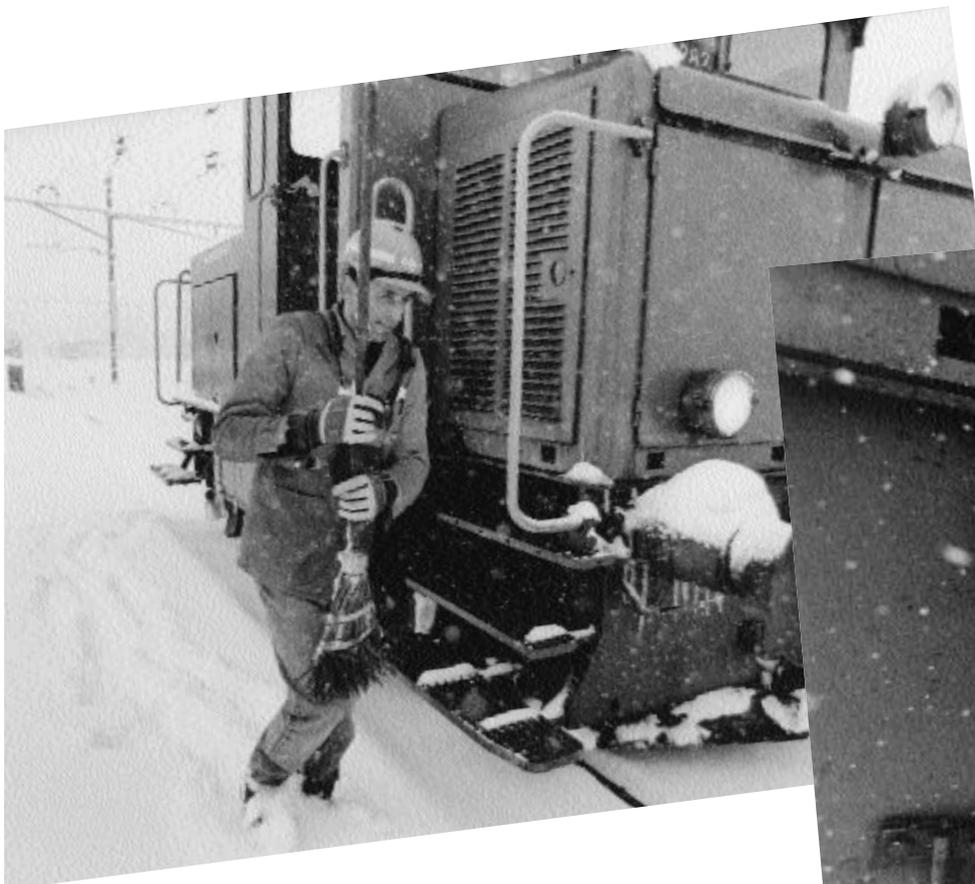




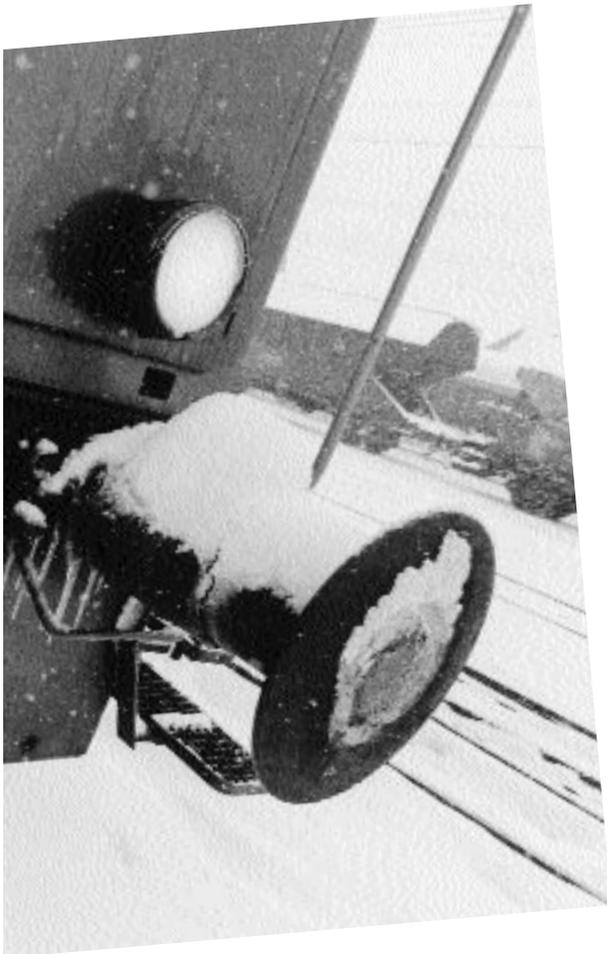




Rivoluzione completa



La trasformazione dell'universo ferroviario svizzero continua a ritmi serratissimi. Persino la «Neue Zürcher Zeitung» ha avuto modo di affermare che niente rimarrà come prima. La riforma, le difficoltà finanziarie delle ferrovie e degli enti pubblici lasciano pesanti tracce. Continua anche la diminuzione del personale. Dall'altra parte, invece, le discussioni per la riduzione della durata del lavoro e la soppressione delle misure salariali 1997 procedono con difficoltà.



Dalla riforma aziendale FFS all'organizzazione delle nuove FFS

Fresco di designazione e non ancora ufficialmente in carica, lo scorso 14 ottobre il nuovo consiglio d'amministrazione delle FFS ha annunciato una profonda riorganizzazione dei vertici decisionali dell'azienda. Poche settimane dopo, ha soppresso le direzioni di circondario e costretto i dirigenti delle regioni di vendita e produzione a cercarsi una nuova funzione. A soli 18 mesi dalla riforma aziendale, alle FFS e al loro personale è stata imposta una

nuova ristrutturazione che, più che generare entusiasmi, ha suscitato inquietudini e paure.

Riforma 97. In vista anche della riforma delle ferrovie, le FFS hanno iniziato già nel 1993 a tratteggiare una profonda riforma per la propria azienda, con lo scopo dichiarato di renderla maggiormente efficace e creare incentivi per una gestione con responsabilità diretta dei risultati. Il processo è giunto a maturazione il 14 aprile 1997, con l'entrata in vigore della riforma aziendale FFS, che rappresentava la più importante riorganizzazione dell'impresa dalla sua fondazione, 95 anni prima. Questa riforma ha suddiviso l'azienda in due settori indipendenti, trasporto e infrastruttura, riuniti sotto un tetto comune, mettendo nel contempo l'accento sulla regionalizzazione grazie alla creazione di 20 regioni di vendita e produzione e del settore di gestione del Brünig.

Riforma 99. Esattamente un anno e mezzo dopo, il nuovo consiglio d'amministrazione FFS ha imposto all'azienda e ai suoi dipendenti una nuova riforma. Dal 1° gennaio 99, l'azienda è stata «divisionalizzata», ossia suddivisa nelle tre divisioni di infrastruttura, trasporto merci e trasporto viaggiatori, annullando diverse conquiste della prima riforma. In particolare, le regioni di vendita e produzione, che costituivano la caratteristica principale del modello svizzero, hanno cessato di esistere con il 1° gennaio 99. Al loro posto, per garantire comunque una certa coordinazione tra le divisioni al fronte, è stata creata la figura del «dirigente regionale» (12 in tutta la Svizzera).

Un taglio profondo. Il punto più dolente è senz'altro la radicale suddivisione della direzione TZ, creata soli 18 mesi prima. Se il personale treno, la polizia ferroviaria, la pulizia carrozze e il servizio bagagli hanno potuto essere attribuiti integralmente alla divisione viaggiatori e il servizio «CARIC» e di ripartizione dei carri vuoti a quella merci, vi saranno categorie che saranno invece colpite in modo molto speciale da questa suddivisione. Secondo gli intenti delle FFS, dal 1° aprile 99 i macchinisti di manovra vengono ripartiti in tutte le tre divisioni: infrastruttura (stazioni di smistamento più importanti), viaggiatori (stazioni viaggiatori principali) e merci. La divisionalizzazione coinvolgerà anche altre categorie come i funzionari controllo veicoli e i verificatori. Il personale di locomotiva resterà invece

Il personale resiste alle bizzarrie del tempo e dell'azienda.

per il momento riunito nella divisione provvisoria T, ma è facile prevedere le intenzioni di procedere anche qui, presto o tardi, ad una divisione tra trasporto viaggiatori e trasporto merci, suscettibile di confluire nella «Joint Venture» con le ferrovie italiane. Il SEV sta naturalmente tentando di opporsi, per garantire anche negli organigrammi futuri la possibilità di servizi misti di macchinista. Secondo le FFS, le decisioni in merito non verranno prese prima della fine dell'estate 99.

Velocità vertiginosa. Nonostante gli sforzi delle FFS di garantire una certa chiarezza di condizioni al personale grazie ad un procedimento rapido, l'incertezza nel personale è grande. Il fatto che la direzione abbia proclamato di voler comunicare entro il 18 dicembre l'esatta situazione per il 1° gennaio, con mansioni, attribuzione ecc. di ognuno, non ha contribuito a calmare le acque. Al contrario: essa ha fatto sì che l'incertezza presso il personale interessato sia ulteriormente aumentata e la maggior parte delle domande poste dal personale non hanno a tutt'oggi trovato risposta.

Accordo fra i partner sociali?. I vertici delle FFS hanno tenuto costantemente il SEV al corrente dei singoli passi, omettendo però di rispettare il preavviso di 9 mesi per la loro applicazione previsto dal contratto sociale. Il SEV condanna energicamente questo modo di agire, ribadendo come finora esso abbia sempre accettato i provvedimenti di razionalizzazione, a condizione che gli stessi fossero realizzati in modo socialmente sopportabile. Questa nuova riforma è invece stata varata senza nessuna comunicazione preventiva al SEV che, senza aver avuto la minima possibilità di discuterne preventivamente lo scopo e il senso, deve però adesso subirne le conseguenze. I vertici dell'azienda si sono limitati a decidere e a comunicare le loro decisioni al SEV, senza che le stesse siano mai state oggetto di trattativa tra gli interlocutori sociali.

Joint Venture FFS/FS

La politica dei trasporti svizzera ed europea mira alla promozione del trasporto merci su rotaia e all'eliminazione degli ostacoli tra le reti nazionali. Essa ha generato tutta una serie di alleanze e di fusioni, praticate per aumentare le quote di mercato delle ferrovie, con treni più veloci e prestazioni migliori.

Sopravvivenza. Secondo i più accreditati pronostici, a medio termine dovrebbero esistere in Europa solo tre o quattro compagnie di trasporto merci. Solo le principali, che possono contare su di un accesso ai porti marittimi, avranno possibilità di sopravvivere. Per avere qualche possibilità di mantenere la propria posizione su questo mercato liberalizzato del trasporto merci, le FFS cercavano un partner forte e lo hanno trovato nelle ferrovie dello stato italiano (FS). Le due ferrovie intendono approfondire per gradi la loro collaborazione, sino ad arrivare ad una vera e propria fusione del traffico merci. Il primo passo di questa Joint Venture è stata la costituzione di una società comune, denominata Cargo SI, con sede a Milano e la creazione di un «Centro di qualità» a Chiasso.

Scorporamento. Il secondo passo, secondo le due imprese, dovrebbe essere la trasformazione, entro l'autunno 1999, della Cargo SI in una società di management in grado di gestire autonomamente tutto l'insieme del traffico merci delle FFS e FS. Le esperienze sin qui accumulate dovrebbero poi permettere di preparare il terzo e ultimo passo, ossia la fu-



Le ferrovie hanno sottolineato la firma del contratto di joint-venture nel traffico merci con un simbolico incontro tra una loc FS e una delle FFS ad Aarau il 30 marzo 1998.

sione tra le due aziende che coinvolgerà circa 4000 collaboratrici e collaboratori delle FFS e 24 000 delle FS. Cifre impressionanti, che sollevano naturalmente più di un interrogativo nel personale.

Si, però... Il linea di massima, il SEV condivide l'orientamento strategico tratteggiato e, di conseguenza, la collaborazione nel settore merci tra FFS e FS. Il SEV è però scettico sull'opportunità di una fusione integrale tra le due divisioni aziendali, a causa delle responsabilità che essa comporta nei confronti del personale. Numerose domande sono infatti tuttora senza risposta e il SEV chiede alle FFS di prendere una posizione vincolante sui seguenti punti:

- la fusione può comportare rischi di una perdita di trasporto merci ferroviario e, quindi, di posti di lavoro
- quali possono essere le prospettive a lunga scadenza della Cargo SI in un'Europa con solo tre o quattro società ferroviarie di trasporto merci?
- quali conseguenze avrebbe lo scorporamento della divisione merci sul resto delle FFS, dal punto di vista economico e della politica del personale?
- qual è il futuro delle garanzie occupazionali (contratto sociale)?
- sarà data la possibilità di rientrare alle FFS?

Primo successo. Il SEV ha ottenuto un primo successo. Inizialmente, le FFS volevano realizzare la fusione già nel mese di luglio 1999, con il distacco senza garanzia di rientro alle FFS di ca. 3000 — 4000 dipenden-

ti. In seguito al nostro intervento e considerata l'importanza dei rischi, le FFS hanno però deciso di adottare una procedura a tappe, che si estende su di un lasso di tempo molto più lungo.

Remare nella stessa direzione. Va inoltre considerato come il SEV sia riuscito, negli ultimi 12 mesi, ad intrecciare una stretta collaborazione con i sindacati italiani presenti nelle ferrovie (CGIL, CISL e UIL) volta ad impedire il dumping sociale e salariale.

La riduzione dei posti continua

La notizia del licenziamento di migliaia di persone da parte delle principali banche e le multinazionali della chimica fa ovviamente scalpore. Il fatto che la dirigenza delle FFS abbia ridotto gli effettivi di oltre 8000 unità in soli sette anni, sembra invece interessare pochissime persone, forse perché i treni continuano a circolare e nessuno è stato licenziato.

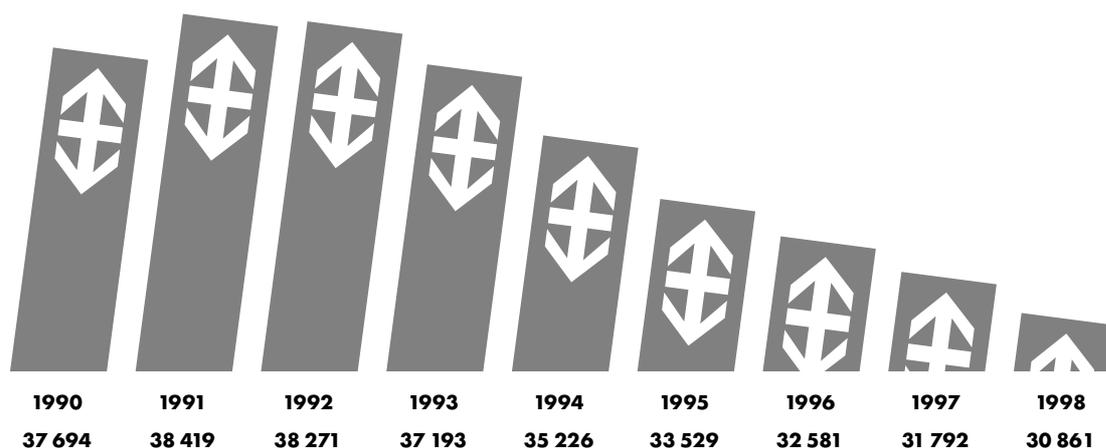
In sordina. La realtà è che razionalizzazioni e soppressione di posti di lavoro sono state una costante degli ultimi anni che non hanno risparmiato alcun settore. Abbiamo così perso 700 posti di personale treno, 90 di macchinisti a partire dal cambiamento d'orario '99, dozzine e dozzine di posti di personale operaio e di manovra nei vari posti di servizio con misure successive. Una riduzione continua, ma che non ha suscitato clamori, salvo per i casi di chiusura completa di servizi mag-

giori, come l'officina principale di Coira, dove vi è stata una comprensibile levata di scudi.

Nessun licenziamento. Grazie al contratto sociale, la riduzione ha potuto essere riassorbita senza licenziamenti. Non è cosa da poco. Ciononostante, diversi dipendenti non riescono più a ricavare dalla loro attività professionale le soddisfazioni di un tempo.

Effettivo del personale FFS

media annua



Mancano infatti diverse premesse fondamentali, come la consapevolezza che i vertici aziendali considerano importante la motivazione del personale.

Riduzione della durata del lavoro (RDL)

Da oltre due anni, il SEV chiede alle FFS una riduzione della durata del lavoro che abbia ricadute occupazionali positive. Concretamente, il SEV esige al più presto possibile una riduzione della durata settimanale a 39 ore. Più tardi potranno poi intervenire ulteriori riduzioni, per ottenere le quali il SEV sostiene l'iniziativa dell'USS per le 36 ore. Lo scopo è di conseguire, in questi tempi di continue razionalizzazioni, la salvaguardia del maggior numero possibile di posti di lavoro e, se possibile, anche la creazione di nuovi posti per dare anche ai giovani prospettive presso le FFS.

Già pagato. L'accordo di principio con le FFS è stato raggiunto molto in fretta. A creare divergenze vi sono però i dettagli di applica-

zione. Le FFS chiedono infatti una partecipazione del personale ai costi della riduzione della durata del lavoro, mentre il SEV è dell'avviso che il personale abbia già contribuito a sufficienza con gli aumenti di produttività, rispettivamente con la mancata compensazione del rincaro dal 1996 in poi. Un'altra divergenza risiede nella scadenza d'introduzione. Le FFS avevano a suo tempo prospettato un primo passo con la riduzione a 40 ore per giugno 1998, mentre adesso tentano di rinviare il tutto a giugno 2000. Il SEV è per contro dell'avviso che si dovrebbe poter procedere molto più velocemente, come del resto le FFS hanno dimostrato con la riforma 99.

Infrangere la barriera. Il 29 gennaio 1999 sono formalmente iniziate le trattative. Esse non vogliono limitarsi ad analizzare le possibilità di «infrangere la barriera delle 40 ore», quanto creare il margine di manovra per l'introduzione di modelli innovativi di durata del lavoro, come quello basato sulla durata annua del lavoro, oppure sulla durata della vita lavorativa, i modelli che prevedono una staffetta oppure un anno sabbatico o ancora la set-

timana di quattro giorni lavorativi. Per questi modelli devono però essere elaborate condizioni ben precise, per evitare che la flessibilità che essi permettono non vada a scapito unicamente del dipendente. A maggior ragione, ciò deve valere anche per il lavoro a tempo parziale, per il quale il SEV chiede da anni una regolamentazione che preveda la garanzia di rientro al pieno impiego, adeguamenti delle assicurazioni sociali, parità di trattamento nel settore della formazione e la possibilità di occupare funzioni dirigenziali.

Stipendi e qualificazioni

Anche per lo scorso anno, i vertici delle FFS non hanno concesso alcuna rivalutazione salariale, rifiutando così di esprimere la loro riconoscenza al personale per l'impegno profuso nelle votazioni sulla TTPP e il FinTP e correndo il rischio di demotivarlo proprio al momento degli importanti cambiamenti derivanti dalla riforma delle ferrovie. Il SEV ha criticato energicamente questa politica salariale della Direzione e del Consiglio federale.

Partenze. Per i collaboratori e le collaboratrici in carriera, i peggioramenti salariali introdotti (riduzione dei salari iniziali, riduzione del 10% dell'indennità di residenza, dimezzamento degli aumenti ordinari e straordinari di stipendio e soppressione del rincarato) hanno raggiunto una portata tale da far temere numerose partenze dall'azienda, qualora gli effetti non vengano corretti a breve termine.

Dare a Cesare... Il SEV esige dalle FFS l'impegno scritto che le misure salariali '97 vengano soppresse il 1° gennaio 2000, come era stato a suo tempo promesso. Sino ad ora ha però ottenuto unicamente l'assicurazione che i 26 milioni risparmiati con le mancate rivalutazioni salariali '99 verranno bonificati in qualche forma al personale. Essi dovranno però essere ripartiti, secondo le FFS, in modo intelligente, ossia non come finora mediante l'avanzamento automatico. Il SEV intende però negoziare su questo argomento.

Classificazione. La riforma aziendale '97 ha conferito alle regioni di vendita e produzione (RVP) un ruolo e competenze molto più estese. Al termine di lunghe discussioni, sono state determinate anche le relative classifica-

zioni con effetto retroattivo all'1 maggio 1997. In seguito però, le RVP sono state soppresse.

Servizio di picchetto

Le misure di risparmio '97 contemplavano anche l'intenzione delle FFS di rivedere la regolamentazione dell'indennità per il servizio di picchetto, che prevedeva inizialmente una riduzione lineare del 30% degli importi. Nel corso delle susseguenti trattative, il SEV ha saputo convincere le FFS dell'opportunità di avviare trattative.

Durevole. La nuova regolamentazione prevede un supplemento di tempo calcolato in base alle ore di picchetto effettivamente prestate. Ciò costituisce un cambiamento fondamentale rispetto al sistema precedente, che prevedeva compensazioni forfettarie in tempo e in soldi. Dipendenti che accettano di essere allarmati con Natel o Pager ricevono invece un'indennità in contanti per ogni ora di intervento. Il tempo di attesa non viene però remunerato, ritenendo che il porto di questi apparecchi non limita la libertà individuale. Il SEV considera particolarmente positivo il fatto che questa nuova regolamentazione potrà essere ripresa anche dal nuovo contratto collettivo, in modo che essa possa restare in vigore per un certo lasso di tempo.

Outsourcing informatica con CCL

Durante il 1997 e il 1998, le FFS hanno deciso e portato a termine il processo di passaggio a terzi delle divisioni IT-E e IT-O (Informatica Esercizio e Tecnica). I circa 120 collaboratori e collaboratrici che sono passati alle dipendenze della ATAG debis Informatica SA hanno potuto contare su di un ottimo contratto collettivo di lavoro, elaborato dal SEV e dalla ATAG debis in un clima di discussione molto costruttivo. Il CCL entrato in vigore il 1° aprile 1998 assicura ai dipendenti le medesime condizioni di lavoro delle FFS, alle quali si sono aggiunti alcuni miglioramenti che il SEV ha potuto ottenere, quali il massimo settimanale di 40 ore e le 6 settimane di vacanza.

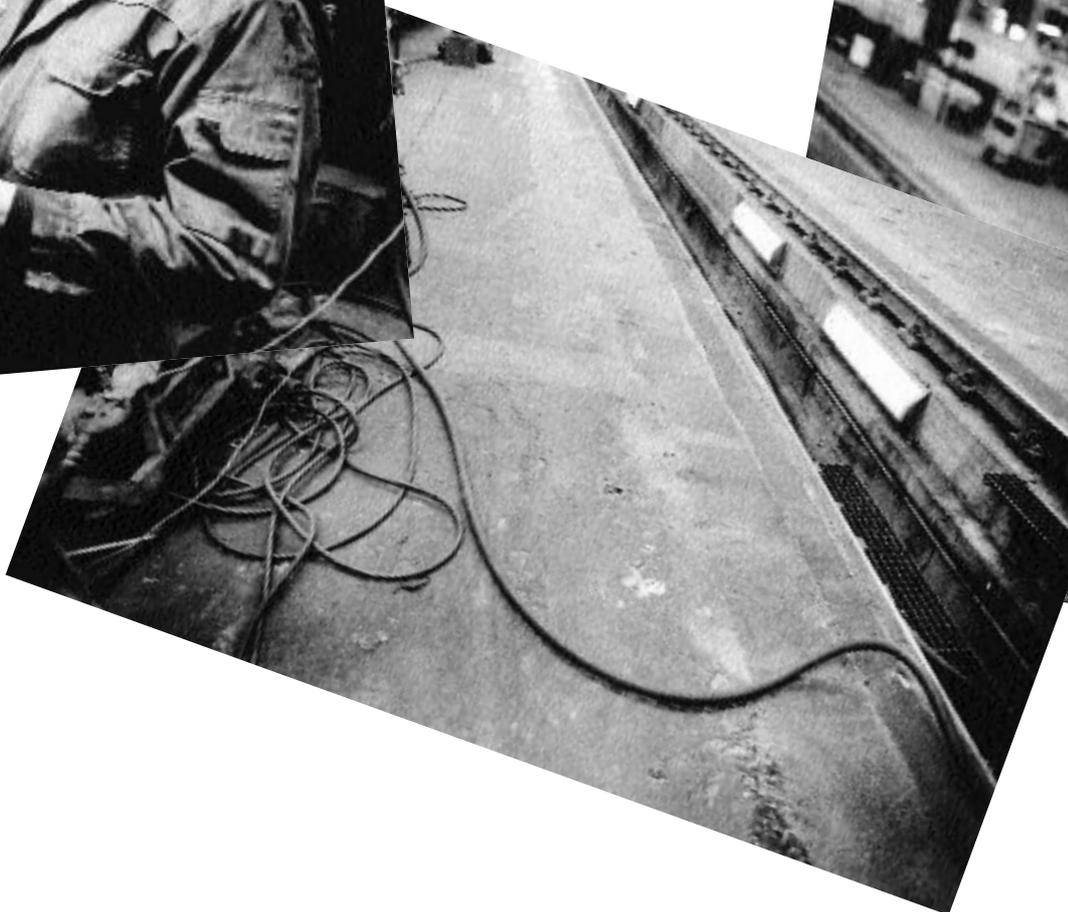
Cisalpino

Le perturbazioni tecniche hanno comportato una fase di accompagnamento permanente dei treni Cisalpino da parte di una squadra di meccanici di bordo FS e alla riduzione dell'effettivo dei gruppi di macchinisti impiegati. Questi provvedimenti si sono rivelati efficaci. Resta quindi da risolvere il problema dell'accompagnamento transfrontaliero di questi treni, nei confronti del quale SEV e ZPV, unitamente alle federazioni sindacali consorelle in Italia, hanno un atteggiamento sostanzialmente positivo, a condizione di poter rispettare le norme vigenti, in particolare nei settori del diritto e della medicina del lavoro. IL SEV verificherà comunque la propria posizione nei confronti dell'impiego transfrontaliero, in seguito all'introduzione dell'Open Access.

Officine principali

In cinque anni, l'effettivo totale delle officine principali è diminuito di 400 posti, nel quadro delle partenze naturali. Il motivo principale di questa diminuzione è da attribuire all'allungamento dei tempi di revisione del nuovo materiale rotabile. Ciò richiede misure particolari nel settore della durata del lavoro in diverse officine principali. Una necessità che i membri comprendono e condividono.

Coira Out. Non sempre però ciò è sufficiente. L'officina di Coira dovrebbe essere chiusa nella prima metà dell'anno 2000. La direzione generale ha comunicato alla fine di ottobre 1998 questa sua decisione ai 110 dipendenti e alla WAV e gli interessati non hanno potuto far altro che prendere conoscenza di questa comunicazione. Tutti i settori politici grigionesi hanno però protestato energicamente e in pochi giorni hanno raccolto oltre 7000 firme contro la chiusura. L'11 novembre 1998 si è poi tenuta un'impressionante manifestazione di protesta.





Imponente manifestazione contro la chiusura dell'officina principale di Coira dell'11 novembre 1998.

Studio di conversione. Le FFS hanno organizzato un servizio per la ricerca di posti di lavoro. Per molti collaboratori, esso non è però di alcun aiuto, in quanto posti di lavoro al di fuori della regione risultano accessibili solo se legami personali, come figli agli studi o la proprietà dell'abitazione, non impediscono un trasloco. Il SEV e la WAV si sono pertanto impegnati a favore di uno studio di conversione che verificasse, coinvolgendo partner quali le FFS, le ferrovie retiche e altre private, il canton Grigioni, la città di Coira e altri ancora, la pos-

sibilità di attribuire alle officine altri incarichi, mantenendo di conseguenza i posti di lavoro. Un secondo studio è poi stato promosso dalle sottofederazioni WAV e VPV. Entro il termine di redazione del presente rapporto le conclusioni di questi due studi non sono ancora note.

A sinistra: l'officina delle DB a Basilea.

Stazioni di smistamento

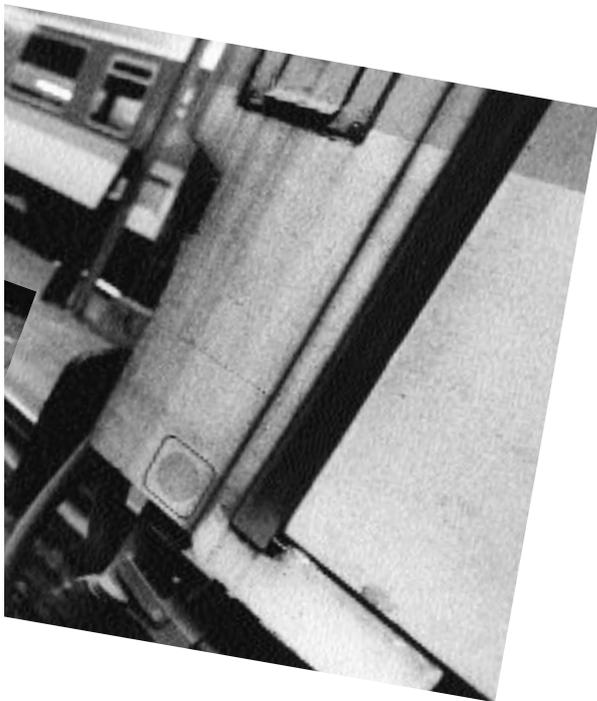
Anche in questo settore continua l'emorragia di posti. Stavolta a farne le spese è la stazione di Langenthal, che deve subire le conseguenze della riorganizzazione del traffico merci e la soppressione dei 13 posti di manovra. Visto che anche a Herzogenbuchsee e Burgdorf verranno operate ristrutturazioni, sarà difficile che agli interessati possano essere offerti posti di lavoro equivalenti.

Officina del servizio lavori di Hägendorf

Negli ultimi anni, le FFS hanno verificato la possibilità di trasferire a terzi, nell'ambito di una Joint venture, l'officina del servizio lavori di Hägendorf, in modo da sfruttare le possibili sinergie per comprimere i costi di produzione. Questi progetti non hanno però potuto essere concretizzati, ma le FFS contano adesso di ridurre comunque i costi del 20% in modo autonomo.

Strutture dei depositi del personale treno

Negli ultimi anni, il personale treno ha perso oltre 700 unità. Con l'ottimizzazione dei turni di servizio, il servizio di ulteriori linee regionali con treni non scortati e il ricorso ai controlli a scandaglio, le FFS contano di ridurre ulteriormente gli effettivi di 150 unità. Il SEV e la ZPV si oppongono però fermamente alle intenzioni delle FFS di ridurre il servizio anche sui treni a lunga percorrenza. Il SEV è convinto infatti che la crescita dei viaggiatori «in nero» (che hanno causato perdite sin qui stimabili in 7 mio di franchi all'anno) e gli introiti incassati dal personale treno di 30 milioni di franchi



all'anno giustifichino un ripensamento da parte dell'azienda. Il personale treno è per contro interessato e disponibile ad assumere nuovi incarichi a favore della clientela.

Sicurezza e tutela della salute

Le nuove disposizioni legali, con l'inclusione dell'articolo sulla partecipazione del personale nella nuova ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dalla fine del 1997, unitamente all'applicazione delle precedenti direttive, non hanno mancato il loro scopo. Sia le FFS, sia le ITC riconoscono attualmente il SEV come rappresentante del personale e valido interlocutore (per la loro concretizzazione). Dopo molte esitazioni, l'Unione dei trasporti pubblici ha finalmente acconsentito alla ricerca, sotto la direzione delle BLS che si sono assunte l'onere di gran parte dei lavori preparatori e con la garanzia della partecipazione del SEV, di soluzioni comuni per tutto il settore. La stessa cosa sta avvenendo con la federazione delle imprese di trasporto a fune. Infine, il SEV sta elaborando, unitamente al GCV e all'associazione dei quadri, un progetto per le trattative sul CCL con le FFS, per meglio sostenere il quale il gruppo di lavoro «safety» verrà trasformato in commissione per la tutela della salute.

Trasporti di scorie radioattive

Nel corso della primavera 1998, in Francia e in Svizzera si sono riscontrati superamenti dei valori limite di radioattività per i trasporti di scorie radioattive, la cui causa non è ancora chiarita. Per favorire l'accertamento dei fatti, il SEV ha sporto denuncia contro ignoti membri delle centrali della svizzera nord-orientale, di Gösigen e di Leibstadt, dell'Ufficio federale dell'economia elettrica e contro la divisione principale per la sicurezza delle centrali nucleari, ottenendo una larga eco sulla stampa e costringendo così il Consiglio federale a reagire con celerità.

Stop con i trasporti. Il Consigliere federale Leuenberger ha infatti decretato un arresto generalizzato dei trasporti di scorie radioattive sino alla determinazione e all'elimina-

zione delle cause delle fughe. Le FFS hanno dal canto loro ordinato visite mediche del personale interessato. Diversi rapporti in circolazione dimostrano come numerosi dirigenti di centrali nucleari fossero a conoscenza delle irregolarità da oltre 10 anni, le cui cause non hanno potuto essere accertate in modo definitivo. La ripresa di questi trasporti sottostà ora a condizioni ben precise.

Maggior sicurezza. Il SEV è molto lieto di sapere che i 150 colleghi e colleghe visitati non presentano tracce di radioattività residua. Il fatto che in futuro ogni trasporto debba essere accompagnato da un responsabile per la tutela dalle radiazioni può essere senz'altro valutato come un successo del sindacato. Almeno sino alla fine del 1999, questo responsabile dovrà stendere un rapporto completo del trasporto ed eliminare i punti deboli ancora presenti.



Protesta internazionale. Il SEV sorveglia in modo molto critico l'evoluzione di tutta la faccenda e si è fatto promotore di un incontro tra i rappresentanti dei sindacati delle ferrovie europee per definire una strategia comune. Dai responsabili delle centrali nucleari si esige ormai in modo chiaro che, invece di ridimensionare costantemente la portata degli avvenimenti, essi rispettino i valori limite, che spesso sono invece stati trascurati sia dai gerenti delle centrali, sia dalle autorità che rilasciano i permessi.



Misurazioni di controllo su di un trasporto di materiale nucleare.



Le FFS stanno sviluppando nuove idee per la formazione, in quanto intendono sostituire le formazioni nelle professioni di monopolio entro l'anno 2000. Esse verranno rimpiazzate da formazioni riconosciute di professioni generali, alle quali faranno seguito specializzazioni professionali. Il futuro dirigente d'esercizio svolgerà pertanto in futuro un apprendistato commerciale, con la specializzazione nei settori delle agenzie di viaggio, dell'amministrazione o dei trasporti. L'accompagnatrice dei treni seguirà invece un tirocinio commerciale con la specializzazione ai servizi treno. Per accedere alla professione di montatore di binari, in futuro si potrà assolvere una formazione combinata per la costruzione di ferrovie e di strade.

Nuove possibilità. Questa nuova concezione migliora le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, all'interno e all'esterno delle FFS. Per questo motivo le FFS vogliono permettere anche ad un certo numero di persone formate di assolvere una formazione professionale a posteriori. Nel contempo, con la nuova concezione le FFS vogliono sciogliersi dal vincolo di dover impiegare le persone al termine della loro formazione professionale.

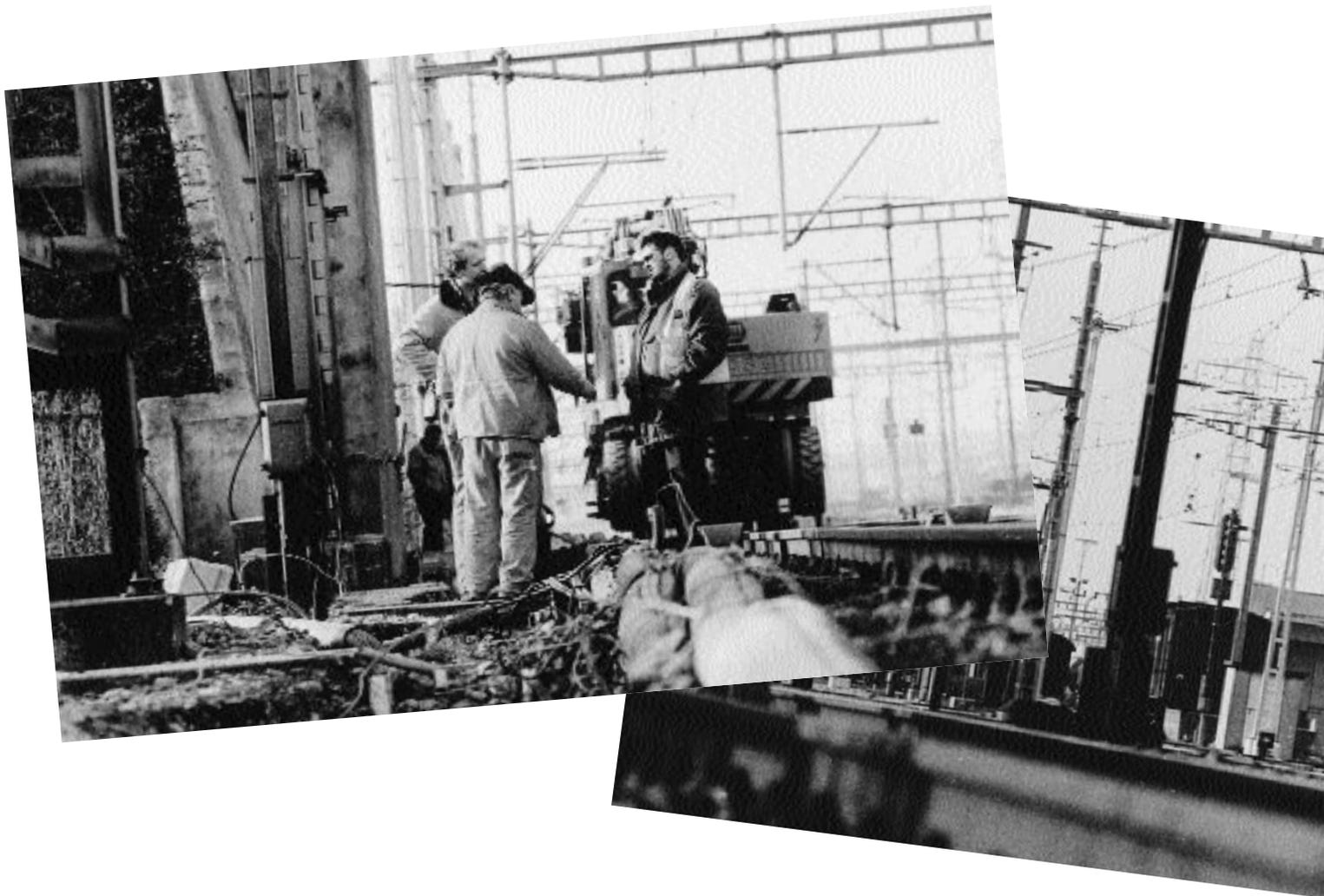
Inizio previsto per il 2000. Per contro, l'applicazione della nuova concezione comporterà negli anni 1999 e 2000 la riduzione dei posti di apprendistato strutturati secondo la concezione odierna. Solo nel 1998, il Consigliere federale Jean-Pascal Delamuraz aveva confermato il riconoscimento dell'apprendistato nel servizio scorta treni da parte dell'ufficio federale per la formazione professionale e la tecnica (ex UFIAML). Da allora, però, non è più stato sottoscritto alcun contratto di formazione, in quanto non ve ne era più la necessità. Con l'estate del 2000, le nuove possibilità di formazione dovrebbero però essere definite e vi dovrebbe quindi essere un aumento delle assunzioni di giovani.

Riorientamento del personale di locomotiva (NALP)

La riforma delle ferrovie e il libero accesso alla rete hanno il dichiarato scopo di favorire la concorrenza su rotaia, mettendo di conseguenza sotto pressione le compagnie ferroviarie che devono conseguire importanti aumenti di produttività in tutti i settori e quindi anche presso il personale di locomotiva. Per questo motivo, la divisione trazione e servizi treno (TZ) del Dipartimento dei trasporti ha creato nel 1997 il gruppo di lavoro NALP.

Radicale. In 18 mesi, il gruppo ha elaborato un ricco catalogo di misure per la riduzione dei costi, mettendo in discussione, senza riserve né preconcetti, tutto l'universo professionale del macchinista. Il progetto ha infatti coinvolto i principi e le esigenze della struttura dei piani di servizio, la carriera, le strutture locali, il servizio alla clientela, l'equipaggiamento, la gestione delle riserve, la durata del lavoro, la ripartizione delle prestazioni, gli abiti di servizio, le perturbazioni, la gestione e l'assistenza del personale nonché regolamenti e direttive. Ciò avrà ripercussioni anche sulla formazione professionale e permanente dei macchinisti. Le FFS intendono ridurre in totale 600 posti di macchinisti nei prossimi 5 anni.

Successo. Al termine di dure trattative con le FFS, il SEV ha potuto ottenere che al cambiamento d'orario 99 il titolo di «provvedimenti per il personale loc» contempli solo tre accettabili misure, che comportano un potenziale di razionalizzazione di 90 posti.

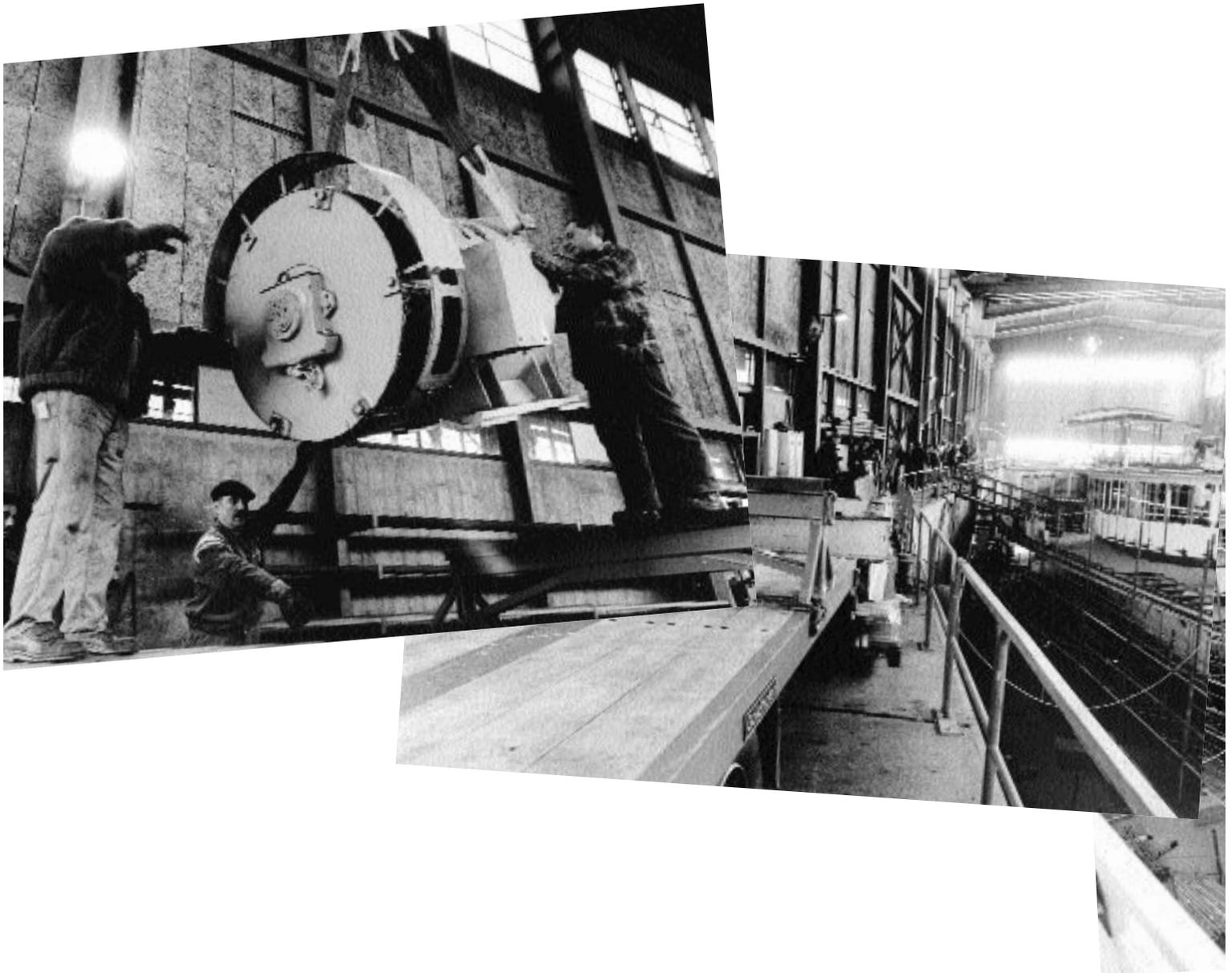


Regioni lavori integrate

Continua anche la riorganizzazione delle regioni lavori. Con il progetto detto «Reengineering delle regioni lavori» si vogliono definire provvedimenti volti alla riduzione dei costi di almeno il 10% e un aumento dell'efficienza della medesima portata. Sono così state avanzate e applicate numerose proposte alle quali si è poi aggiunto il progetto di ridefinizione della struttura e del numero delle unità organizzative sottoposte alle regioni lavori. Il SEV ha potuto esprimere il proprio parere su quest'ultimo, ma le FFS non sono disposte a trattare alcuna possibilità di cambiamento. Il SEV ha criticato in particolare la cifra indicativa dei distretti specialistici per regione lavori, nonché l'introduzione di distretti multifunzionali.

Senza tregua. L'affermazione del direttore generale Pierre-Alain Urech del novembre 1998, che ha dato l'incarico di riottimizzare ancora una volta il numero e la struttura dei distretti nelle regioni lavori, ha suscitato numerosi e comprensibili malumori. Per il quarto anno di seguito, collaboratrici e collaboratori delle regioni lavori devono subire riorganizzazioni continue e consecutive. Così non si può andare avanti.

Gli sconvolgimenti del traffico regionale ed urbano



Il SEV conta tra i suoi membri numerosissimi collaboratori e collaboratrici delle imprese di trasporto concessionarie (ITC), che vanno dalle piccole ferrovie private a carattere regionale a quelle di importanza nazionale, alle imprese di bus, a quelle di navigazione e a un numero sempre crescente di aziende di montagna e di impianti di risalita. I cambiamenti delle condizioni generali nel settore dei trasporti pubblici hanno pesanti ripercussioni su tutte queste aziende.

Il nuovo ruolo dei cantoni: prendere in parte il posto della Confederazione

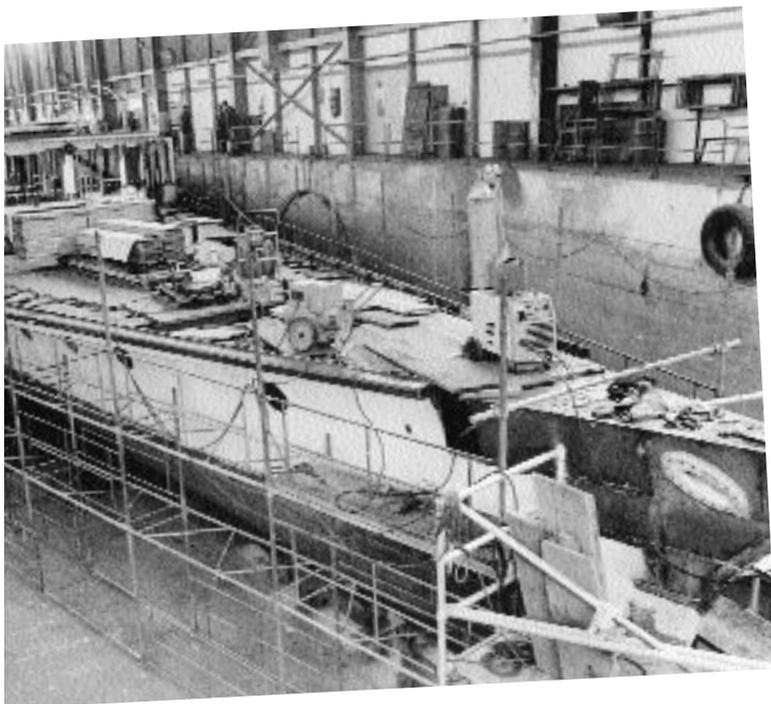
Con la nuova legge sulle ferrovie, entrata in vigore il 1° gennaio 1996, la Confederazione ha delegato diverse importanti competenze nel traffico regionale ai cantoni, introducendo nel contempo il principio del committente. Ciò

tributi per i costi d'esercizio dal 21 al 25%, ulteriormente aumentata al 32% con il programma di stabilizzazione delle finanze federali. Quest'ultimo comporterà un aumento di spesa complessivo per i cantoni dell'ordine di 500 milioni.

Critiche. Il SEV ha aspramente criticato questo trasferimento di oneri, poiché alcuni cantoni potrebbero decidere di tagliare le loro spese proprio nel settore del trasporto regionale. Va rilevato che, in contropartita, i cantoni riceveranno una partecipazione maggiore (600 milioni in più) sugli utili della Banca nazionale, senza però che l'utilizzazione di questi soldi sia in un qualche modo vincolata.

Coordinazione ridotta. L'evoluzione descritta comporta una maggior regionalizzazione nella pianificazione e nella concezione del prodotto «traffico regionale», a scapito della coordinazione a livello nazionale.

A sinistra: la trasformazione di un battello a vapore al cantiere navale di Losanna.



significa che i cantoni sono liberi di scegliere presso quale impresa di trasporto essi intendono ordinare le prestazioni del trasporto regionale. Occorreranno però alcuni anni perché questo principio venga applicato e bisognerà prestare particolare attenzione agli anni dal 2001 al 2003. Maggiori diritti significa però anche maggiori doveri. La nuova legge sulle ferrovie ha portato la quota cantonale ai con-

Rinascita. D'altra parte, quest'evoluzione induce a considerare il trasporto regionale viaggiatori come un mercato con prospettive di crescita. Vi sono amministratori che riconoscono alle linee regionali, dopo averle a lungo considerate come un peso, possibilità di guadagno e una funzione di collettore per le linee principali. Qua e là vi sono linee che vengono rinnovate ed ampliate e si riconosce che

l'intensificazione delle frequenze con il passaggio dalla cadenza oraria a quelle semioraria non comporta un raddoppio dei costi ma solo un aumento minimo, grazie allo sfruttamento di sinergie e la miglior utilizzazione delle risorse. Il SEV si impegna affinché i cambiamenti del sistema conducano ad un miglioramento del trasporto pubblico e per la salvaguardia dei posti di lavoro del settore.

Cooperazione e non concorrenza.

Le conseguenze della riforma delle ferrovie sul traffico a carri completi e sui relativi introiti presso le ITC sono invece difficilmente valutabili. La riforma ha infatti la conseguenza di degradare praticamente le ITC, con eccezione forse della BLS, al ruolo di fornitori di prestazioni nel settore dei carri singoli. Le nuove disposizioni di legge potrebbero creare anche attriti nel sistema tariffario svizzero, a causa degli interessi divergenti di FFS e ITC. Il SEV segue preoccupato quest'evoluzione e lancia un appello alle aziende di trasporto affinché cooperino maggiormente. Come insegna l'esempio inglese, la concorrenza selvaggia nuoce al sistema dei trasporti pubblici, alla clientela e al personale, favorendo solo gli azionisti.

Pressione sui trasporti urbani

In occasione della conferenza annuale sul traffico urbano del 1997, i presidenti sezionali SEV e VPOD hanno esaminato diversi provvedimenti per scongiurare il pericolo del dumping salariale e sociale e limitare la concorrenza con le imprese private che vanno dal riconoscimento della Confederazione della professione di conducente di bus sino alla certificazione ISO del trasporto pubblico passeggeri. La loro realizzazione è però difficile, in quanto l'Unione dei trasporti pubblici (UTP) ha sin qui dimostrato scarso interesse per il riconoscimento della professione di conducente di bus, mentre la competenza di richiedere la certificazione ISO compete alle direzioni delle aziende.

Pro e contro un CCL. La conferenza del 1998 si è invece concentrata sul tema del contratto collettivo di lavoro, giungendo alla conclusione che il CCL non può rappresentare un mezzo universale per opporsi al dumping salariale. Ciononostante, la maggioranza dei col-

leggi del VPOD sostengono questo contratto in vista della pubblicazione a concorso di diverse linee di bus in Svizzera interna. I presidenti sezionali SEV preferiscono invece l'attuale regolamentazione.

Mobilizzazione. I sindacati non hanno alcun interesse alla messa a concorso di linee. Questo principio è però ormai stato adottato e dobbiamo quindi tentare di regolamentarlo in modo adeguato. Tra il committente (Cantoni e Comuni) e le aziende dev'essere sottoscritto un accordo sulle prestazioni che deve contemplare anche il rispetto delle condizioni usuali d'impiego negoziate tra i partner sociali, per esempio nel quadro di contratti collettivi di lavoro. Ci devono essere meccanismi di controllo che sorvegliano il rispetto delle prestazioni e degli accordi, compresi quelli sulle condizioni d'impiego. Le organizzazioni del personale devono infine disporre del diritto di ricorso in caso di conflitti.

Dobbiamo però tener presente che la miglior premessa per realizzare le nostre rivendicazioni è la mobilitazione sindacale e la determinazione di raggiungere i nostri scopi.

L'esempio di Zurigo

La comunità di trasporti di Zurigo (ZVV), sulla base della legge sui trasporti del canton Zurigo ha messo a concorso nel 1997 l'esercizio di cinque linee nel Glattal, affidate in precedenza all'azienda dei trasporti urbani della città di Zurigo (VBZ). L'appalto è andato alla ditta di torpedoni Fröhlich, che aveva inoltrato un'offerta inferiore del 25% a quella della VBZ. Quest'ultima ha quindi dovuto cedere 10 bus alla Fröhlich per un prezzo irrisorio, impiegare gli autisti su altre linee e ridurre l'effettivo di personale. Fortunatamente ciò è potuto avvenire mediante partenze naturali, evitando licenziamenti. La VBZ ha così perso 24 posti di lavoro, che sono stati rimpiazzati da personale più conveniente di un'altra ditta. Il credo della ZVV è il libero mercato. Ma a che prezzo? Per poter essere ancora più concorrenziale, la ditta Fröhlich ha anche contravvenuto alle disposizioni per la protezione dell'ambiente, smontando dai veicoli i filtri antifuliggine, nonostante sia appurato che queste emissioni,

presenti anche nei veicoli diesel più moderni, siano altamente cancerogene.

Pressione sui salari. Nel 1998, la ZVV ha poi appaltato altre tre linee della VBZ ad un esercente privato, la Welti Furrer Eurobus. La conseguenza per i dipendenti è stata un prolungamento dell'orario lavorativo, un peggioramento delle condizioni d'impiego e una riduzione salariale. Ai dipendenti della VBZ che non sono stati ripresi dalla nuova ditta si prospetta persino il licenziamento.

Sindacati forti. Il SEV, assieme agli altri sindacati VPOD, Unione PTT e FCTA non è però stato a guardare. Ha fondato una comunità sindacale d'interessi ZVV (IG ZVV) per

No al dumping salariale. Per potersi opporre efficacemente al dumping salariale, i sindacati rivendicano un contratto collettivo di lavoro regionale per il settore dei trasporti pubblici che definisca livelli minimi unitari, di cui hanno pronto un progetto da oltre un anno. C'è però voluto il quasi sciopero dei tramvieri zurighesi di fine gennaio 1999 per costringere la direzione della ZVV, che aveva sin qui negato qualsiasi dialogo, a sedersi al tavolo delle trattative.

No allo smantellamento dell'offerta. Nel 1998, la ZVV ha fatto parlare molto male di sé per la sua concezione della circolazione nelle ore marginali, che prevedeva un



combattere tutti assieme la politica sociale e salariale della ZVV, secondo il motto «L'Unione fa la forza». Per dare una risposta sindacale, la comunità d'interessi ha inoltrato un'offerta per l'esercizio della linea Glattal II e ha contestato la delibera con un ricorso, in quanto non venivano rispettate le usuali norme d'impiego. Tutto ciò non ha però ancora avuto l'effetto sperato, ma un'efficace campagna ha permesso di informare l'opinione pubblica sui punti più negativi.

massiccio peggioramento dell'offerta su tutta la rete ferroviaria e di bus nelle regioni periferiche. L'attuale valida offerta ha poi potuto essere mantenuta grazie ad una protesta generalizzata, alla quale ha attivamente partecipato anche il SEV.

Statuto del personale modello per i TPG

Le aziende di trasporto pubblico di Ginevra (TPG) si sono date nel 1997 un nuovo statuto del personale, valido per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, escludendo la discriminazione del personale provvisorio, ausiliario, in stage o in formazione. Lo statuto garantisce anche la parità tra uomo e donna.

Numerosi miglioramenti. L'elemento più importante è senza dubbio il nuovo sistema salariale che, a differenza della regolamentazione precedente, prevede anche l'adeguamento automatico al rincaro (indicizzazione).

Se questa dovesse risultare impossibile a causa della situazione finanziaria, vi dovrà essere una trattativa con i sindacati. Durante i primi tre anni di servizio, viene versato un premio di fedeltà pari al 15% di un salario mensile: questo premio aumenta del 5% per ogni anno di servizio supplementare, sino al massimo al 100%. Il nuovo statuto prevede infine la possibilità di versare un premio dipendente dal buon andamento dell'azienda. La gratifica per anzianità di servizio viene riconosciuta da 20 anziché 25 anni di servizio. Questi vengono calcolati solo sulla base degli anni alle dipendenze dei TPG, ma la gratifica passa da 2000 a 3000 franchi. Su richiesta, le indennità vengono corrisposte in tempo libero. Altri importanti miglioramenti riguardano il prolungamento



del congedo di maternità e di allattamento, il riconoscimento di un congedo di paternità e nella parità di trattamento delle coppie conviventi per quanto riguarda queste prestazioni.

Punto dolente. Il punto dolente del nuovo statuto sono i salari iniziali. Le prime proposte prevedevano diminuzioni sino a 10 000 franchi all'anno. Le trattative hanno in seguito permesso di trovare una soluzione che, sottoposta ad una votazione generale del personale, ha avuto il sì dei due terzi dei votanti.

Avanti tutta. I sei anni di lotta sono serviti e il bilancio che se ne può trarre è positivo. Esso rappresenta il risultato dell'impegno determinato delle collaboratrici e dei collaboratori e del comportamento sindacale compatto, di cui dobbiamo tener conto anche in futuro.

Traffico regionale Mittelland

Il 1° gennaio 1997, le tre ferrovie private Emmental-Burgdorf-Thun (EBT), Solothurn-Münster-Bahn (SMB) e Vereinigte Huttwil-Bahnen (VHB) si sono fuse nella Regionalverkehr Mittelland (RM). Questa fusione non ha avuto conseguenze pratiche per collaboratrici e collaboratori, in quanto le condizioni di lavoro erano già state unificate in precedenza. Il crollo degli introiti nel traffico merci e le possibili conseguenze della riforma delle ferrovie hanno però reso necessari provvedimenti di risparmio su salari e indennità ai quali il SEV, per salvaguardare i posti di lavoro, non ha potuto opporsi totalmente.

Lavoro ridotto. Per la prima volta, un'azienda di trasporti pubblici ha potuto far capo al lavoro ridotto. Questa misura è stata concessa dall'ufficio cantonale dell'industria, del commercio, delle arti e del lavoro per tre mesi a circa 60 collaboratori del servizio scorta treni. La riduzione delle prestazioni dell'ordine del 20-30% ha permesso di risparmiare circa 150 000 franchi. L'ufficio federale dell'economia e del lavoro ha però giudicato il lavoro ridotto in contraddizione con le disposizioni vigenti sull'assicurazione disoccupazione. Il lavoro ridotto è poi stato confermato dal tribunale cantonale delle assicurazioni, ma il ricorso è poi stato portato al tribunale federale delle assicurazioni. La sentenza di quest'ultimo non è pervenuta entro la scadenza del termine di redazione ed è destinata a creare un importante precedente.

A sinistra: personale in formazione, rimpiazzanti, ausiliari, impiegati in pianta stabile: i trasporti urbani di Ginevra hanno parificato il diritto di tutti.





Luce alla fine del tunnel delle ferrovie retiche sotto la Vereina.

DB: riforma a non finire

Da oltre 50 anni, le collaboratrici, i collaboratori e i pensionati delle DB che lavorano e abitano in Svizzera sono organizzati in seno al SEV e costituiscono la sezione APV-DB, con i due gruppi di Basilea e di Sciaffusa. Dalla fondazione delle DB-SA nel gennaio 1994, essi sono confrontati con continui provvedimenti di ristrutturazione e razionalizzazione. I 10 settori aziendali esistenti finora vengono ristrutturati in modo che, dal 1° gennaio 99, sotto il cappello della Holding DB SA risultino ancora solo 5 reparti, capeggiati ciascuno da una società:

- DB Viaggi e turismo SA
(prima traffico a lunga distanza)
- DB Regio SA, (prima traffico regionale)
- DB Cargo SA, (prima traffico merci)
- DB Rete SA, (prima linea)
- DB Stazioni e servizi SA
(prima stazioni viaggiatori).

Le competenze decisionali e le responsabilità saranno in futuro affidate in gran parte alle singole società. Il settore del personale resterà alla holding DB SA che avrà la competenza di emettere direttive all'attenzione dei cinque settori. Ciò va a vantaggio dei circa 400 colleghi in Svizzera, perché i settori aziendali hanno dimostrato scarsa dimestichezza con gli accordi politici derivanti da contratti tra i due stati e con i negoziati sindacali tra le DB e il SEV.

Ferrovie grigionesi

Le RhB, il secondo maggior datore di lavoro del canton Grigioni, si stanno preparando al futuro. Il prossimo 19 novembre 1999, per la prima volta da 85 anni a questa parte, la rete verrà ampliata con l'apertura della linea del Vereina, con il più lungo tunnel del mondo a scartamento di un metro (19 194 m). Le RhB intendono per questa scadenza consolidare la loro posizione sul mercato turistico, con un nuovo progetto denominato «Neva Retica» che intende aumentare del 10% la produttività. I nuovi treni della linea del Vereina non dovrebbero così comportare un aumento del fabbisogno di personale o di materiale rotabile, grazie all'impiego di nuovi treni spola che permettono di ridurre le manovre e i tempi di fermata.

Questi provvedimenti sono indispensabili, perché le annose difficoltà economiche e i continui cali di introiti, nonostante l'aumento delle tonnellate trasportate, hanno messo sotto grande pressione il personale. Riduzione degli effettivi (senza licenziamenti), revisione del diritto alle indennità, adeguamenti della durata del lavoro e sensibili aumenti di produttività hanno permesso di giungere al pareggio dei conti e solo grazie all'impegno del SEV si sono potute evitare misure ancora più incisive, in particolar modo nel settore dei salari.

BLS — Ferrovia del Lötschberg

Il 1. gennaio 1993, il vecchio statuto del personale della BLS Lötschbergbahn è stato sostituito dalle «disposizioni generali al contratto individuale». Non tutti hanno gradito questo cambiamento dalla precedente situazione di funzionari a quella attuale di impiegati.

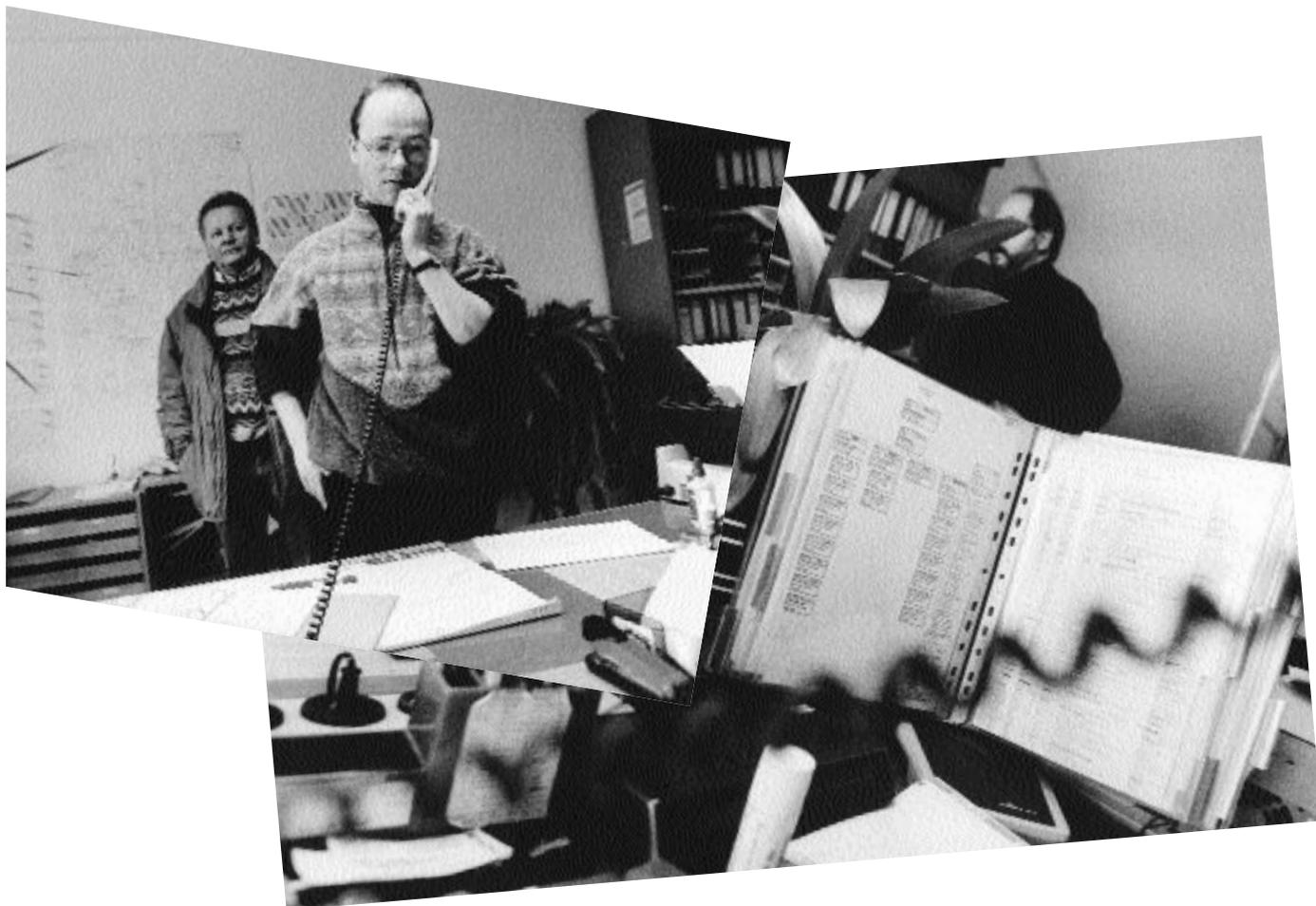
Garanzie. Queste disposizioni dovrebbero adesso essere riviste ma, secondo la divisione del personale, senza rimettere in questione le disposizioni riguardanti il rapporto di lavoro. Inoltre, la politica salariale delle BLS dovrebbe permettere l'adozione di componenti prestazionali. È implicito che il SEV parteciperà a questo processo unicamente se sarà regolato da disposizioni chiare. Prima di rivedere le disposizioni, sarà quindi necessario concretizzare le promesse a suo tempo fatte ed appianare le divergenze. Inoltre, il SEV reputa indispensabile chiarire e negoziare i principi del salario alla prestazione prima di entrare nei dettagli del nuovo sistema salariale. Condizioni che appaiono nel frattempo realizzate.

Salario alla prestazione. Nel 1998 si è quindi passati all'azione e la commissione del personale della BLS, in cui sono rappresentate tutte le categorie organizzate presso il SEV, ha preso posizione sul progetto delle nuove disposizioni. Sono poi seguite le trattative e la procedura di appianamento delle divergenze. Un gruppo di lavoro del SEV, con membri di tutte le categorie ha approfondito il problema dei sistemi salariali con componenti alla prestazione, definendone i principi. L'approvazione delle conclusioni di questo gruppo ha infine permesso di entrare nella fase di trattativa vera e propria anche sui sistemi salariali.

Partecipare. Nel contempo, il SEV ha anche collaborato intensamente all'elaborazione di un modello di partecipazione del personale proposto dalla divisione del personale. Si è trattato di un incarico molto impegnativo, ma l'essere coinvolti dall'inizio si è rivelato un fattore molto positivo. Quando il progetto sarà pronto, potrà essere sottoposto al parere della commissione del personale ed esaminato in sede di trattativa.

Il servizio alla clientela è una cosa naturale per i dipendenti delle ferrovie. Qui la linea urbana 3 di Berna a Thurnen nel Gürbetal.





Mittel-Thurgau-Bahn

Per alcuni, la Mittel-Thurgau-Bahn è un'azienda esemplare, per altri costituisce una provocazione. Da quando ha vinto la gara d'appalto con le FFS per la linea sul lago Bodanico, essa è comunque nota anche al di fuori dei confini nazionali. Dal punto di vista del personale, essa regge in ogni modo il confronto anche con le FFS. Lo dimostra il fatto che, al passaggio della linea da Sciaffusa a Romanshorn alla MThB, circa 60 dipendenti hanno cambiato datore di lavoro senza particolari problemi. L'applicazione del concetto d'offerta della MThB ha invece comportato ritardi e rotture di coincidenze che hanno messo a dura prova il personale, impegnandolo al limite della sopportazione per poter salvaguardare in qualche modo il servizio.

Free access. La MThB detiene il 50% della ditta Lokoop SA, che possiede locomotive delle ex Deutsche Reichsbahn, impiegabili a scelta in Svizzera, Austria e Germania. La

MThB è inoltre l'unica ferrovia privata a scartamento normale ad avere un collegamento diretto con una rete ferroviaria statale estera, a Costanza con la Deutsche Bahn SA. Il personale di locomotiva della MThB può circolare sia in Svizzera, sia in Germania, essendo istruito ed esaminato. Nel trasporto merci, essi si possono spingere pertanto sino a Kornwestheim presso Stoccarda per ritirare treni di combustibile da portare ai depositi serviti dalla rete della MThB. Nel traffico viaggiatori, la MThB gestisce per incarico del circondariato tedesco di Costanza, la circolazione del treno «Seehas» da Costanza a Engen e del «Seehäsle» da Radolfzell a Stockach. La Lokoop ha inoltre ottenuto dalle poste un contratto per il trasporto dei pacchi postali tra il centro dei pacchi di Frauenfeld e le basi di San Gallo e Landquart/Coira.

Jungfrau Holding SA

La Jungfraubahn Holding SA possiede numerose ferrovie e impianti di risalita, tra le quali le più note sono la Wengernalpbahn (WAB) e la Jungfraubahn (JB). Gli impianti sulla Jungfrauoch negli ultimi anni sono stati oggetto di continui interventi di rinnovamento. Il primo è stato al ristorante sulla parete sud del Jungfrauoch, poi è stata la volta della celebre sfinge sulla cresta e infine, importante anche per il personale, dell'officina a Eigerletscher. Il fatto che questo programma di ristrutturazione abbia potuto essere completato, nonostante le difficili condizioni ambientali, facendo capo esclusivamente al capitale proprio ha dell'incredibile. Ciò è stato reso possibile dall'importanza degli introiti di trasporto (oltre 73 milioni nel 1997) e dalla modestia degli oneri per il personale (pari a 35 milioni nel 1997, per un effettivo di 449 persone) che ha portato ad un utile di 14 854 000 franchi.

Rivalutazione salariale. In queste condizioni, il SEV ha ovviamente chiesto una partecipazione del personale agli utili. Il problema è però rappresentato dalle altre ferrovie che non appartengono alla Holding, ma che fanno capo alla direzione comunitaria. Per evitare disparità di trattamento, i provvedimenti salariali vengono applicati in tutte le aziende, che si trovano in situazioni diverse, come per esempio la Berner Oberland Bahn (BOB). Essa è una ferrovia del trasporto pubblico «normale» e come tale dipende dall'ordinazione, rispettivamente dall'indennizzazione, delle prestazioni da parte delle autorità pubbliche. Ciononostante, il SEV ha potuto ottenere un aumento di stipendio di cinquanta franchi al mese.

Sul lago Lemano a tutto vapore

Le ruote dei vecchi battelli continueranno a girare sul lago Lemano. Invece di essere smantellati e sostituiti da vascelli nuovi, essi saranno sottoposti ad una revisione totale, che prevede la sostituzione dei motori diesel-elettrici con macchine a vapore comandabili a distanza. Essi rinasceranno quindi come autentici battelli a vapore. La ristrutturazione del primo

battello, il «Montreux», sarà conclusa entro la stagione 2000 e vi faranno seguito quelle del «Vevey», dell'«Italie» e dell'«Helvétie».

La trasformazione costerà dai 12 ai 15 milioni di franchi. Un importo difficile da reperire nelle casse della CGN, che ha potuto racimolare 4,8 milioni grazie ad un aumento di capitale. Svariate azioni di propaganda, giornate delle porte aperte e parate di battelli hanno sensibilizzato la popolazione sul rinnovo della flotta, un'associazione di sostegno ha cercato alcuni sponsor e l'impegno del personale in tutte queste azioni hanno suscitato reazioni entusiastiche, permettendo di affrontare la spesa. Anche il SEV apprezza quest'iniziativa, non solo perché permetterà di avere dei bellissimi battelli, ma soprattutto di salvaguardare posti di lavoro alla CGN.



Matterhornbahnen AG

Dall'aprile 1998, circa 80 dipendenti delle Matterhornbahnen AG (funivie del Cervino) sono affiliati al SEV. Per questo successo, il SEV deve «ringraziare» il cambiamento al vertice della direzione all'inizio del 1998 e il discutibile stile di gestione, che ha suscitato ansie e paure presso il personale e un rapido peggioramento dell'ambiente di lavoro. La nuova sezione SEV si è quindi prefissa di migliorare quest'ambiente e di instaurare rapporti sociali corretti.

Difficoltà. Il cammino da percorrere si è però rivelato molto lungo e difficile. In un primo tempo, la direzione e il Consiglio d'amministrazione hanno rifiutato il colloquio con il SEV. Solo dopo sei mesi di insistenze, il presidente del Consiglio d'amministrazione ha ac-

ettato di incontrare il sindacato, ma sono occorsi ancora altri tre mesi affinché la commissione del Consiglio d'amministrazione e la direzione concretizzassero questa decisione.

Ci vorrà ancora molto tempo, prima che a Zermatt si possa parlare di una normalizzazione dei rapporti, visto che attualmente siamo considerati piuttosto dei nemici che dei partner sociali. Gli importanti problemi con i quali si trovano confrontate le Matterhornbahnen possono però essere risolti unicamente con uno sforzo congiunto tra le due parti.

Potenziale enorme. Il successo nell'organizzare i colleghi delle Matterhornbahnen è un passo verso la concretizzazione di uno degli intendimenti del SEV, ossia di rafforzare la presenza sindacale presso le aziende di montagna e di impianti di risalita, che spesso costituiscono autentici deserti sindacali. Ciò va spesso a scapito di lavoratrici e lavoratori che però meritano anch'essi condizioni di lavoro attuali ed adeguate.

Anche i dipendenti delle funivie del Cervino sono in risalita. Dal 1998 essi sono organizzati al SEV, dove costituiscono una sezione autonoma dal 28 gennaio 1999.



D'inverno, il servizio minibar è ancora più duro e non privo di pericoli, anche a causa del gelo.



Ristoro sui treni

Le FFS e alcune ITC offrono sulle loro linee più frequentate un servizio di ristoro ai loro clienti. Tre ditte si sono specializzate in questo genere di prestazioni in Svizzera.

SSG. La Schweizerische Speisewagen Gesellschaft (SSG), fondata nel 1903 e con sede a Olten, è con i suoi 700 dipendenti chiaramente il leader del settore, rivestendo un ruolo chiave nel ristoro sui treni (carrozze ristorante e servizio minibar) e sui battelli dei laghi di Costanza e Lemano e gestendo ristoranti in stazione. Da quasi 90 anni, il SEV difende anche il personale della SSG e la lunga tradizione di rapporti sociali è sfociata nel nuovo contratto collettivo di lavoro, entrato in vigore il 1° gennaio 1998. Nonostante la difficile situazione economica della ditta, esso garantisce alla maggior parte del personale sensibili miglioramenti.

Mitropa. La MITROPA Suisse SA è succeduta alla Buffet Suisse ed è una filiale dell'omonima azienda gastronomica con sede in Germania. Con i suoi 400 dipendenti, situati principalmente a Basilea, Berna, Briga, Chiasso, Coira e Lucerna, essa detiene circa il 35% del mercato. Il SEV ha allacciato rapporti con il nuovo proprietario subito dopo che questi aveva ripreso la Buffet Suisse. La sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro, alla quale le due parti aspiravano, è però stata ritardata da diversi cambiamenti di ordine

aziendale. Appare però certo che il nuovo CCL porterà migliori condizioni d'impiego ai dipendenti.

Mc Donald lascia. Dal 1992, la Mc Donald gestisce alcune carrozze ristorante sulla rete delle FFS e sin dall'inizio si è dichiarata d'accordo di definire le condizioni d'impiego del personale viaggiante con il SEV. Mc Donald lascerà però questo settore e il servizio di ristoro sui treni verrà quindi in futuro gestito da due soli attori.



La pressione sullo stato sociale negli ultimi due anni non è diminuita. Con la riuscita dei due referendum, contro la prima revisione della legge sul lavoro nel 1996 e contro la revisione dell'assicurazione disoccupazione nel 1998, i sindacati hanno ottenuto due importanti vittorie. Alla «tavola rotonda» si è potuto evitare il peggio. L'iniziativa di recupero dell'AVS è fallita, ma con la definizione dell'assicurazione maternità il movimento sindacale ha raggiunto un traguardo importante che dovrà però essere difeso nella battaglia referendaria.

Validità della 10a revisione AVS

Messe in ombra dalla discussione sull'età di pensionamento, le novità della 10ª revisione AVS, entrata in vigore al 1° gennaio 1997, hanno in seguito confermato la loro validità. Il computo dei bonus educativi per i figli sino ai 16 anni permette di migliorare le rendite AVS sino al limite della rendita massima.

Finalmente Splitting. Lo splitting, o suddivisione, dei redditi delle coppie ha comportato sensibili miglioramenti, specialmente per le donne. I redditi conseguiti da entrambi i coniugi durante gli anni di matrimonio vengono accreditati in ragione di metà ciascuno. A questi vengono poi automaticamente aggiunti i bonus educativi per i figli e gli eventuali accrediti per l'assistenza a membri della famiglia bisognosi di cure. Questi ultimi devono essere però oggetto di una richiesta particolare. La suddivisione dei redditi viene praticata solo all'insorgere del secondo caso assicurativo, ossia quando entrambi i coniugi hanno diritto alla rendita AVS o AI.

Aumento. Gli uomini hanno ora la possibilità di anticipare il diritto alla rendita AVS di un anno, contro una riduzione vita natural durante della stessa del 6,8%. L'anticipo della rendita non sottostà a condizioni particolari. Dall'1 gennaio 1999, infine, le rendite sono state aumentate dell'1%.

Giovane da 50 anni. In questi 50 anni, l'AVS ha dimostrato la sua validità. L'11ª revisione, attualmente allo studio, dovrebbe assicurarne il finanziamento, in modo da garantirne la sopravvivenza, all'insegna della solidarietà tra giovani e anziani, ricchi e poveri.

Evoluzione delle rendite AVS e AI

Rendita semplice

1992		10 800 21 600
1993		11 280 22 560
1995		11 640 23 280
1997		11 940 23 880
1999		12 060 24 120

Rendita per coniugi

1992		16 200 32 400
1993		16 920 33 840
1995		17 460 34 920
1997		17 910 35 820
1999		18 090 36 180

 Minima in sfr.
 Massima in sfr.

Futuro della cassa pensioni FFS

La riforma delle ferrovie ha comportato un cambiamento anche per la cassa pensioni (CPS) FFS: la nuova legge prevede infatti che le FFS abbiano a gestire una cassa pensioni autonoma. La fusione tra CPS-FFS e CFA in un'unica cassa pensioni della Confederazione, decisa dal Consiglio federale nel 1989 ma mai applicata a seguito di difficoltà amministrative, viene così a cadere. La Confederazione si assume, durante una prima fase di transizione di sei anni, oltre alla garanzia per il versamento delle prestazioni, anche la copertura del disavanzo tecnico accumulato di oltre 5 miliardi di franchi.

Consiglio paritetico. La nuova cassa pensioni FFS ha assunto la forma giuridica di una fondazione di diritto privato ed ha iniziato l'attività autonoma al 1° gennaio 1999. Il consiglio di fondazione è composto da 12 membri, con la fondatrice FFS e le organizzazioni del personale a designare 6 membri per parte. Il SEV vi è rappresentato da quattro membri.

CCL. Il primo mandato triennale di presidente è stato affidato a Benedikt Weibel, presidente della direzione delle FFS, mentre il segretario SEV René Zimmermann ha assunto la carica di vice. Collaboratrici e collaboratori della vecchia CPS hanno potuto passare alla nuova CP FFS con i medesimi diritti e i medesimi doveri, sanciti da un contratto collettivo di lavoro espressamente sottoscritto.

Primato di prestazioni. Le prestazioni sin qui riconosciute dalla CPS verranno versate senza cambiamenti anche nel 1999 e nel 2000. Con la soppressione dello statuto dei funzionari all'inizio del 2001, dovrà essere elaborato un nuovo regolamento di prestazioni che ricalcherà in linea di massima i diritti attuali. Il consiglio di fondazione si è prefisso lo scopo di garantire agli assicurati una buona previdenza professionale basata sul mantenimento del primato di prestazioni.

Reddito adeguato. Un punto particolarmente importante della nuova CP è la politica di investimento degli oltre 12 miliardi a disposizione. La CP è tenuta a conseguire utili sul capitale, in quanto da questi dipenderà la possibilità di versare la compensazione del rincaro sulle rendite. La nuova CP continuerà

inoltre a concedere prestiti ipotecari ai propri assicurati, per i quali è previsto di impiegare il 10% del capitale. I prestiti concessi alle cooperative d'abitazione dei ferrovieri sono stati ripresi dalle FFS. La cassa di soccorso verrà invece separata dalla nuova cassa pensioni ed integrata in una nuova struttura, mantenendo comunque la propria vocazione di istituzione per gli assicurati e i loro famigliari che non sono in grado di assumersi ingenti spese derivanti da infortunio, malattia o trattamento dentario.

Nessuna cassa malati Suva

Esaminando le premesse di un proprio inserimento nel settore dell'assicurazione malattia, la Suva è giunta alla conclusione che vi sarebbero ostacoli insormontabili e di diversa natura. In primo luogo, bisognerebbe evitare un sovvenzionamento trasversale da parte dell'assicurazione infortuni, finanziata da dipendenti e datori di lavoro. In secondo luogo, la necessità, derivante dalla legge sulla protezione dei dati, di mantenere separate l'assicurazione infortuni dall'assicurazione malattia, annulla



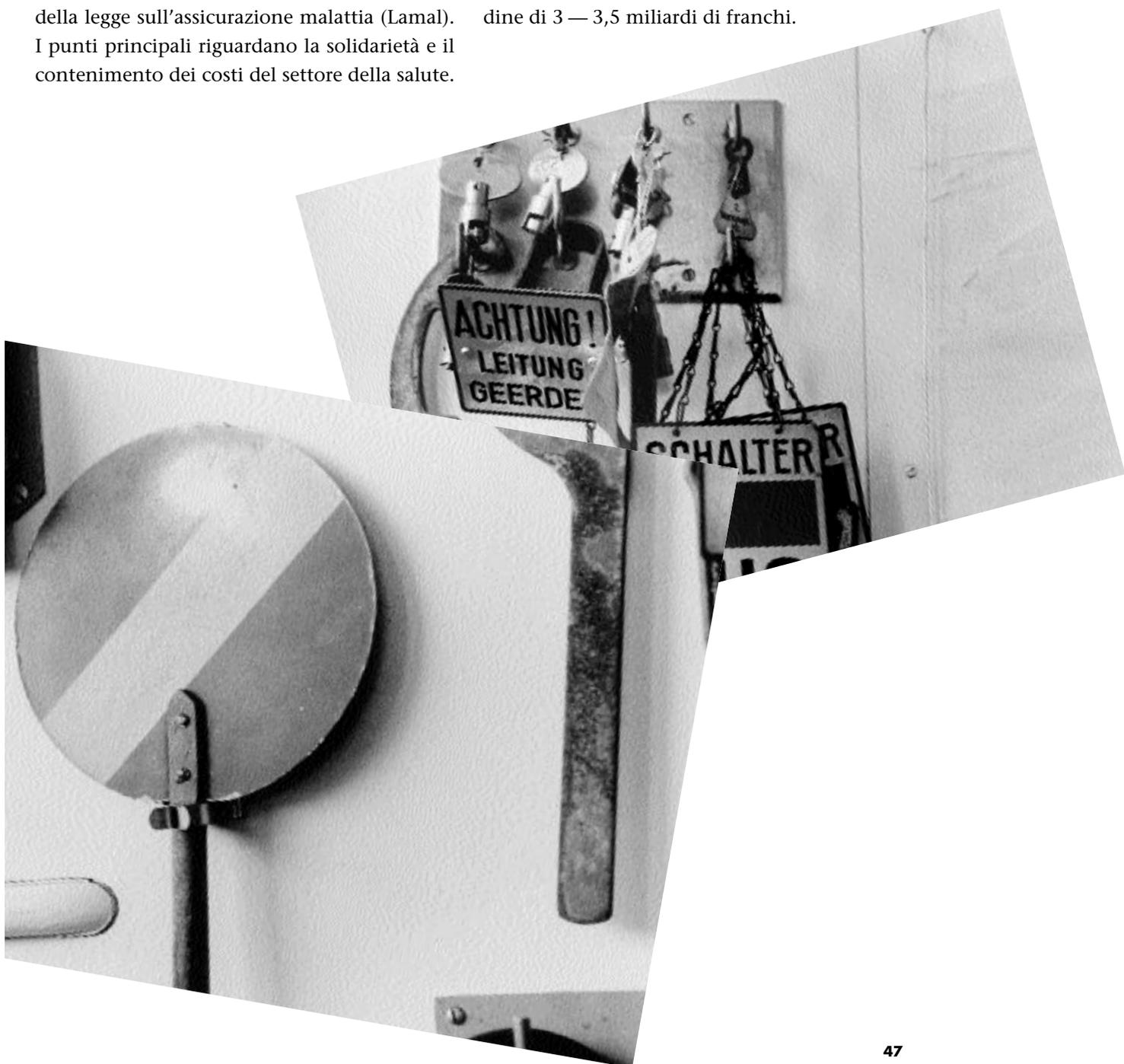
ogni possibilità di risparmio di gestione dei due settori. Infine, mancano ancora i mezzi legali per poter utilizzare gli strumenti per la limitazione delle spese a disposizione dell'assicurazione infortuni nel settore dell'assicurazione malattia. La Suva si concentrerà pertanto, nell'interesse di tutti i suoi assicurati, sul rafforzamento delle proprie competenze, senza per questo tralasciare di cooperare con le altre istituzioni alla soluzione dei problemi del settore elvetico della salute.

Revisione parziale della Lamal

Il Consiglio federale ha pubblicato nel settembre 1998 il messaggio per la revisione parziale della legge sull'assicurazione malattia (Lamal). I punti principali riguardano la solidarietà e il contenimento dei costi del settore della salute.

La revisione prevede di attribuire maggiori competenze ai cantoni nell'introduzione di budget globali nel settore ambulatoriale. I cantoni dovranno inoltre rispettare disposizioni maggiormente restrittive per la riduzione dei premi, segnalando i beneficiari per permettere alla Confederazione una verifica dei propri scopi di politica sociale.

Purtroppo, la revisione non prevede ancora disposizioni vincolanti per la riduzione dei premi, permettendo così ai cantoni di sottrarsi all'obbligo di riversare agli assicurati la totalità degli importi a disposizione. Il Consiglio federale intende però sottoporre al Parlamento proposte sulla riduzione dei premi per gli anni 2000 — 2003, che prevedono importi complessivi tra Confederazione e Cantoni dell'ordine di 3 — 3,5 miliardi di franchi.



Assicurazione maternità sulla buona strada

Le FFS applicano da anni un'ottima regolamentazione per la maternità e il SEV è riuscito ad estenderla anche a numerose imprese concessionarie. Ciononostante, il SEV si impegna a fondo affinché collaboratrici e collaboratori di tutte le aziende del settore possano beneficiare di una soluzione ottimale e, ovviamente, sostiene gli sforzi volti ad instaurare l'assicurazione maternità a livello federale.

Parto difficile. Nel 1998, il Parlamento si è occupato approfonditamente della realizzazione del mandato costituzionale approvato 53 anni fa da un elettorato esclusivamente maschile. Grazie anche all'impegno delle donne, sembra che il parto sia ormai vicino. La maggioranza del Nazionale e degli Stati hanno infatti approvato il progetto di legge, che prevede il finanziamento dell'assicurazione tramite l'indennità per perdita di guadagno. Il progetto permetterebbe di evitare che il fatto di avere figli penalizzi la maggior parte delle donne sul piano professionale, finanziario e delle assicurazioni sociali.

L'ultimo ostacolo. Per fortuna, la proposta liberale di subordinare l'assicurazione invalidità ad un aumento dell'IVA, che ne avrebbe segnato la sorte, non ha trovato i voti della maggioranza. Non per questo, gli avversari dell'assicurazione maternità (tra i quali si trovano anche alcune donne) sono rimasti con le mani in mano. Vi sono infatti alcuni eterni nostalgici delle associazioni padronali, dell'UDC e di altri partiti borghesi che hanno già annunciato il referendum.

Bouquet di iniziative

I sindacati si sono lanciati nella lotta a favore dello stato sociale e contro gli attacchi borghesi con ben cinque iniziative.

Basta con i premi individuali. Questa è la rivendicazione principale dell'iniziativa «la salute a prezzi accessibili». In altre parole, l'iniziativa chiede che nel calcolo del premio d'assicurazione vengano considerati la situazione patrimoniale e il reddito dell'assicurato, in modo da ripartirlo in modo più equo. Il finanziamento dell'assicurazione deve avvenire



tramite i premi individuali e il ricorso ai proventi dell'IVA.

Indennità giornaliera. L'iniziativa sulle indennità giornaliera chiede che tutti i salariati siano obbligatoriamente assicurati contro la perdita di salario in caso di malattia. L'indennità giornaliera deve corrispondere almeno all'80% del salario (come avviene presso la Suva) e il suo finanziamento deve essere ripartito pariteticamente tra datori di lavoro e assicurati.

Riduzione del lavoro. Oggigiorno si produce costantemente di più con meno mano d'opera. La riduzione progressiva della

Un aspetto non può escludere l'altro: la gioia di lavorare e la gioia di divenire mamma!



durata del lavoro a 36 ore la settimana permette di evitare un'ulteriore soppressione di posti di lavoro e di creare nuova occupazione. L'iniziativa chiede inoltre la parità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale, per esempio nel settore della formazione permanente o del secondo pilastro.

Posti di tirocinio. Non c'è sicuramente niente di più demotivante per un giovane che avere la sensazione di non poter essere utile. Per combattere la disoccupazione giovanile, abbiamo pertanto bisogno di un aumento dei posti di tirocinio, anche presso le FFS e le imprese di trasporto concessionarie, che negli ul-

timi anni hanno drasticamente ridotto i loro posti di apprendistato.

La rabbia verso Ebner. La rabbia del popolo è palpabile. In tutte le nazioni europee, milionari come Blocher e Ebner devono dichiarare gli utili realizzati in borsa. In Svizzera no. Ciò è profondamente ingiusto e l'iniziativa sugli utili da capitale vuole raddrizzare questo torto.

Fermento nel sindacato



Il mondo del lavoro sta subendo un'evoluzione da togliere il fiato. I sindacati devono adeguarsi. I sindacati dei media e della Posta hanno operato una fusione, il SEV riforma le sue strutture, si espande sul territorio e rafforza i suoi contatti internazionali. I nuovi mezzi informatici arrivano al segretario.

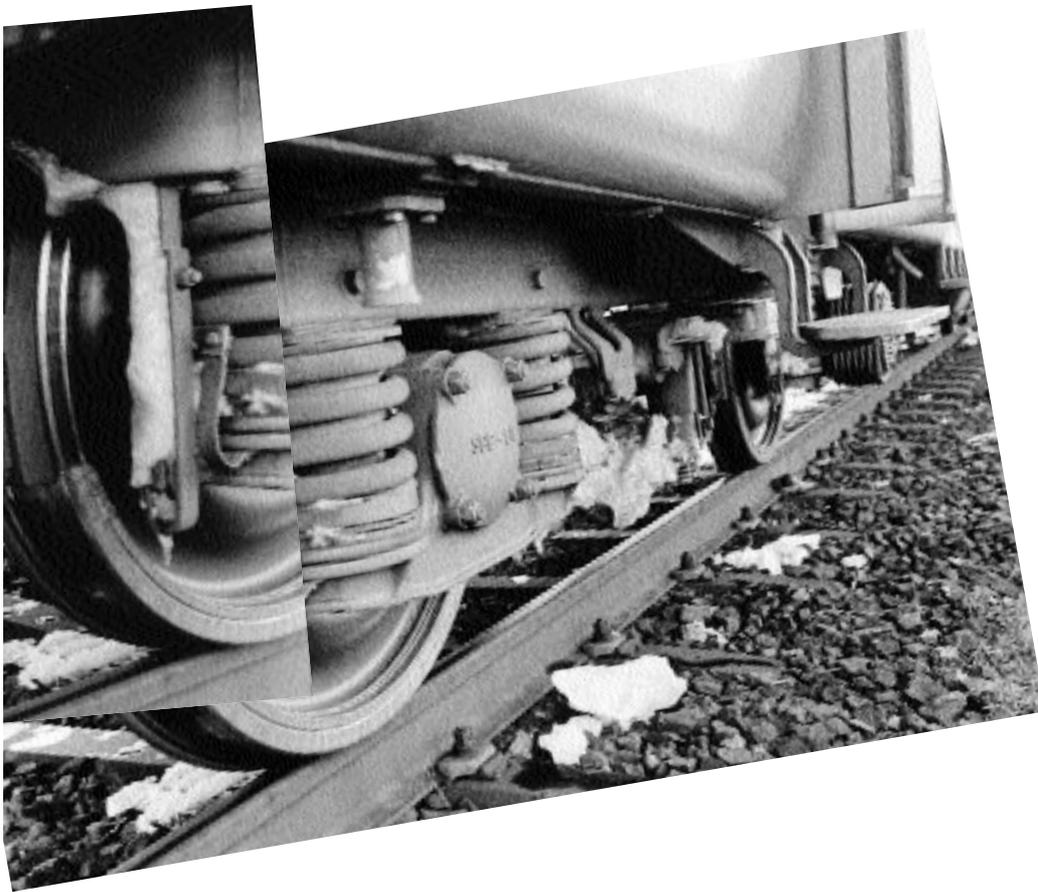
Fusioni e riforme

La febbre delle fusioni imperversa. Ciba e Sandoz diventano Novartis, la SBS si innamora dell'UBS e assieme costituiscono la nuova UBS. Le ferrovie seguono l'esempio, con la DB che

80'000 membri diventa il terzo sindacato svizzero in ordine di grandezza, superando senza riguardi il SEV. Alla fine dell'anno, hanno fatto seguito anche le fusioni tra i sindacati della Posta nel Sindacato della comunicazione (45 000 membri), come pure dei giornalisti e dei tipografi, che hanno costituito il sindacato «comedia» (20 000 membri). Come se ciò non fosse sufficiente, anche le tre associazioni dei quadri hanno costituito l'«Associazione dei quadri dei trasporti pubblici» con 3000 membri.

Nuove case. Procede anche il progetto di casa sindacale lanciato da FLMO e SEI. Il settimanale romando comune «l'événement syn-

A sinistra: chi, cosa e dove agganciare? Queste sono le domande alle quali il SEV dovrà rispondere in futuro.



assorbe la NS Cargo e, alle nostre latitudini, il gruppo EBT che si fonde nel Regionalverkehr Mittelland e il gruppo BLS che si compatta.

Quattro fusioni in un anno. Se fino ad ora i sindacati sembravano immuni da questa malattia, il 1998 potrebbe passare alla storia come l'anno delle grandi fusioni sindacali. Il ballo è stato aperto, una volta tanto, dai sindacati cristiani, con ben quattro federazioni a confluire nel Syna che, grazie ai suoi oltre

dical» è partito molto positivamente. La FCTA appare adesso interessata alla coabitazione in questa casa sindacale. Con questa ondata di fusioni e collaborazioni, i sindacati perseguono gli stessi scopi delle multinazionali: aumentare i risultati riducendo gli sforzi. Da una parte, i cambiamenti del mondo del lavoro esigono maggior sforzi da parte dei sindacati. Dall'altra, la continua riduzione del numero dei membri compromette anche i fondi a disposizione. Anche il SEV è toccato da queste evoluzioni.

Cambiamenti presso le sottofederazioni. Due sfide obbligano il SEV ad agire. In primo luogo, le massicce riduzioni del personale presso le FFS e le ITC, che comportano una riduzione dei membri SEV e, quindi, di mezzi finanziari a disposizione. Secondariamente, le strutture del SEV dovevano essere riviste anche a causa delle riforme aziendali 97 e 99 delle FFS. Nel 1999 avremo pertanto la costituzione di una nuova sottofederazione del materiale rotabile, composta dall'attuale WAV e da parti della VAS e VPV. Il resto della VAS e un'altra parte dell'APV andranno invece a costituire la sottofederazione delle costruzioni, mentre la rimanenza dell'APV e la RPV dovrebbero fondersi in un secondo tempo. Il 1° gennaio 1998 i membri della sottofederazione WPV sono invece passati in blocco alla SBV.

Il SEV sul territorio. Negli ultimi due anni, il SEV ha provveduto all'apertura di due filiali: nel 1997, limitato ad un periodo di 3 anni, il segretariato regionale di Briga, e nel 1998 quello di Zurigo. Il SEV intende così rafforzare la propria presenza sul territorio e fornire una replica alla nuova legge sulle ferrovie che attribuisce ai cantoni competenze decisive nel traffico regionale. Nel cantone Zurigo, il sindacato si vuole opporre alla politica della comunità dei trasporti, ma la tendenza sempre più diffusa alla messa a concorso dell'esercizio delle linee esigerà dal SEV una maggior presenza anche in altre regioni. A questa esigenza si contrappone però il costo di queste sedi.

Matrimonio SEV-VPOD. Probabilmente vi sarà una soluzione che prevede una stretta collaborazione con i nostri «cugini» sindacali, anche se ormai non è più un segreto per nessuno il fatto che la VPOD vorrebbe una fusione completa tra i due sindacati. Si tratta del resto di un desiderio legittimo, considerati gli ottimi rapporti e la stretta collaborazione nel settore del traffico urbano. Il SEV è aperto a tutte le soluzioni e sottoporrà la questione ai propri organi nel corso dell'anno, senza però trascurare le alternative, quali l'entrata nella casa sindacale, confrontandole anche con la possibilità di rimanere autonomi. In ogni modo, non vi saranno decisioni affrettate, in quanto anche se il Congresso '99 dovesse approvare il principio di una collaborazione, la fusione non diventerebbe operativa prima del 2004.

Donne nel SEV

Sin dalla sua fondazione, la commissione femminile del SEV persegue due scopi: l'applicazione della parità dei diritti nelle ditte e la parificazione nel sindacato e per ottenerli si è impegnata a fondo anche negli ultimi due anni. Ecco tre esempi.

Cuoche della squadra. Le misure di risparmio non possono purtroppo essere sempre evitate, ma devono risultare adeguate e supportabili socialmente. L'annunciata soppressione delle cucine della squadra e la conseguente riduzione dei posti di cuoca, che non rientrano oltretutto nel contratto sociale, non era e non è socialmente supportabile. Le rappresentanti dell'APV nella commissione femminile hanno quindi respinto questo provvedimento e vi si sono opposte con l'appoggio di tutta la commissione femminile. In occasione della conferenza al vertice tra SEV e DG-FFS hanno pertanto dimostrato la loro opposizione a questo smantellamento, schierandosi in uniforme da cuoco e armate di utensili da cucina.

Aiuto vitale. Esse hanno quindi dato fiato ad una risoluzione nella quale hanno sottolineato l'importanza delle loro rivendicazioni, ma anche della loro funzione che, oltre all'incarico di cucinare ad ogni ora del giorno e della notte un pasto caldo ed equilibrato per le colleghe e per i colleghi del servizio lavori, si estende anche all'espletamento di un'importante funzione sociale: quella di essere utili in numerose situazioni della vita.

Reazioni positive. L'azione ha avuto un seguito positivo, destando l'attenzione delle FFS. Dal canto loro, le cuoche non hanno lasciato la presa e hanno invitato i signori Peter Winter, direttore del servizio delle costruzioni e il capo del personale Peter Ritschard all'annuale convegno delle cuoche della squadra. Qui essi hanno potuto constatare come tra le cuoche vi siano persone competenti e dotate di spirito aziendale, con molte idee e intenzionate ad affrontare il problema dei costi con una buona dose di ottimismo. Il tema delle «cuoche della squadra» è ormai lanciato, adesso deve essere affrontato e risolto.

Donne rappresentate. Non è più un mistero che il SEV si stia impegnando a fondo per l'elaborazione di un ottimo contratto col-



lettivo di lavoro e che necessita di conseguenza di nuove strutture per far fronte a questo compito. Ad un certo punto, si è però trattato di occupare i mandati, ai quali aspiravamo anche noi donne. Finalmente, possiamo dire di essere degnamente rappresentate, grazie anche all'aiuto delle sottofederazioni che dispongono di una forte rappresentanza femminile. L'unico, quasi imperdonabile, neo è rappresentato dal fatto che nessuna accompagnatrice dei treni è stata delegata dalla sua sottofederazione. La commissione femminile ha pertanto messo a disposizione di un'accompagnatrice dei treni uno dei suoi due mandati.

Vittoria a Davos. Le donne hanno potuto conseguire due importanti vittorie al congresso dell'USS di Davos: ogni federazione dovrà in futuro affidare a donne almeno un terzo dei suoi mandati alle assemblee dei delegati e al Congresso USS. Ciò comporta da una parte uno stimolo per noi donne a far in modo di trovare rappresentanti disposte ad assumersi questi incarichi e dall'altra un obbligo alle federazioni di preparare adeguatamente le donne a questi futuri compiti e a riconoscere le cariche che competono loro.

Gioventù: dove sei?

La gioventù SEV risente del continuo calo del numero di apprendisti presso le aziende dei trasporti pubblici. Per i forum giovanili, ciò comporta poi una difficoltà crescente nel reclutare rinalzi. La commissione giovanile, che organizza manifestazioni di carattere nazionale e coordina le attività dei forum regionali, incontra poi le stesse difficoltà.

Eliminare le misure salariali. La commissione giovanile rivendica energicamente l'abolizione delle misure salariali del 1997 e l'aumento dei salari minimi. Per un'azienda risparmiare sui giovani significa anche risparmiare sul proprio futuro. Va inoltre considerato che i trasferimenti operati alle FFS obbligano spesso i giovani a lasciare molto prima la casa dei genitori, dovendo far fronte a maggiori oneri con un salario inferiore. Ciò compromette la motivazione al lavoro e la fiducia in un'azienda sensibile dal punto di vista sociale.

Speranza. In questi tempi difficili è però consolante constatare come i pochi giovani che rimangono negli organi direttivi svolgono egregiamente i loro compiti, affrontando con slancio molti progetti per strutturare un'offerta valida. Con l'appoggio del SEV, i giovani riusciranno senz'altro a superare questi tempi difficili e noi li aiuteremo nella lotta per i loro diritti nelle aziende di trasporti pubblici.

SEV internazionale

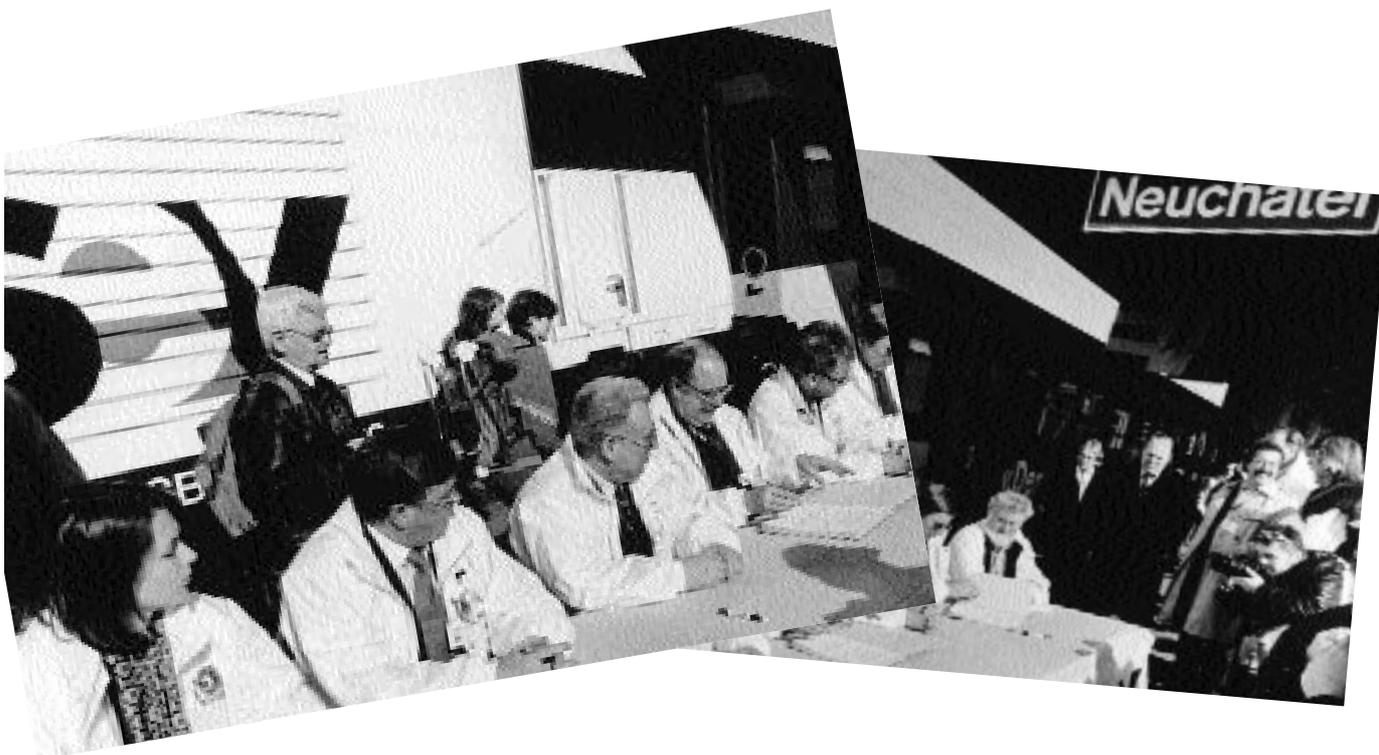
La liberalizzazione del settore dei trasporti in Europa e la globalizzazione obbligano il SEV ormai da un paio di anni a rafforzare i propri contatti a livello internazionale. Per esempio, combattiamo a fianco dei sindacati francesi per migliorare le condizioni di lavoro dei camionisti. Il SEV ha poi sottoscritto anche un accordo con i sindacati dei ferrovieri di Germania, Austria e Lussemburgo per affrontare in comune e al meglio i problemi derivanti dall'apertura alla rete. Vi sono poi incontri regolari con i sindacati italiani sulla joint-venture tra FS e FFS per il traffico merci. Il SEV è poi membro delle due organizzazioni mantello FST e ITF.

FST. La Federazione internazionale dei sindacati dei trasporti è sorta alcuni anni fa dalla commissione dei sindacati dei trasporti dell'Unione europea. A differenza della Confederazione elvetica, il SEV è però integrato completamente e membro a pieno titolo di questa federazione, che ha sede a Bruxelles. La FST conduce le trattative a livello europeo nel settore dei trasporti, per esempio per il livellamento della durata massima del lavoro settimanale dei camionisti a 48 ore. Diversi paesi

applicano infatti regolamentazioni ancora peggiori. La FST è divenuta, in questi anni, un partner riconosciuto dalle autorità europee, in grado di eseguire azioni spettacolari come la giornata europea di protesta dei ferrovieri contro la deregolamentazione del settore ferroviario. Il SEV ha inoltre collaborato in prima linea all'elaborazione del documento consegnato in questa occasione alle autorità.

ITF. La Federazione internazionale dei trasporti è l'organizzazione mondiale dei sindacati del settore e si batte per migliorare le condizioni di lavoro e contro il dumping sociale nel modo intero. Con il suo motto «mobilitiamo la solidarietà» ha dato un chiaro cenno alle multinazionali che vogliono peggiorare le condizioni di lavoro in tutto il modo. Essa ha varato due campagne, alle quali ha aderito anche il SEV, contro la multinazionale americana del trasporto di pacchi United Parcel Service (UPS) e la compagnia aerea British Airways. Queste campagne hanno dimostrato la forza dell'ITF, che ha provveduto a sommergere le due aziende di lettere e di fax di protesta. La solidarietà sindacale espressa da tutto il mondo ha così potuto fermare lo smantellamento sociale.

I sindacalisti delle ferrovie tedesche, austriache, lussemburghesi e svizzere hanno sottoscritto il 20 febbraio 1998 a Neuchâtel un accordo di collaborazione nella lotta contro il dumping sociale e salariale (vedasi anche pagine 15-17).



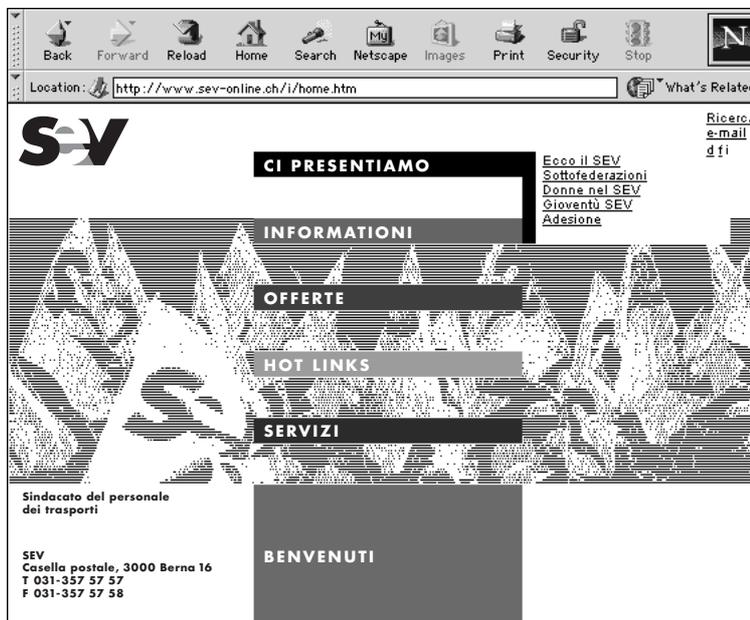
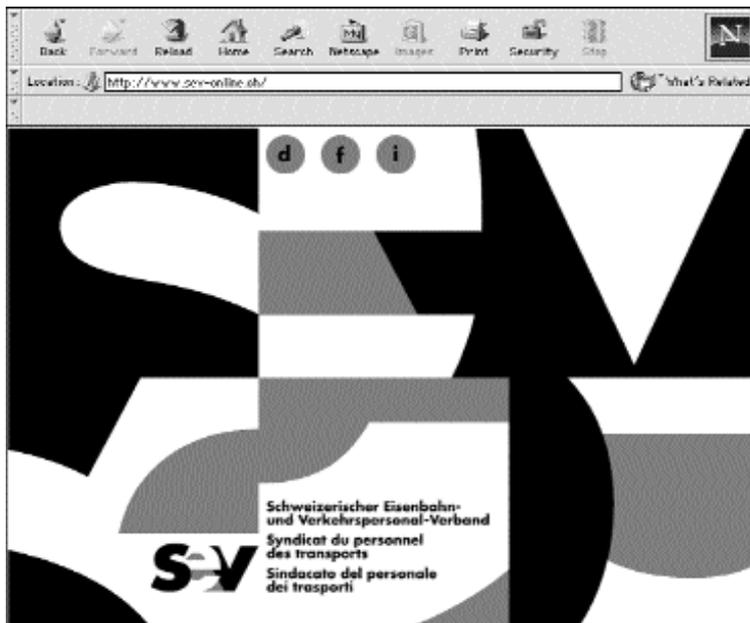
La nascita ha richiesto circa nove mesi. Gli addetti ai lavori hanno potuto riconoscerne i primi tratti, ovviamente sullo schermo, già nel maggio 98. Ma da febbraio 99 è ormai una realtà: il SEV è presente sulla rete informatica mondiale (WWW – World Wide Web). E, come tutti i neonati, da allora è in continua crescita.

Basta un click. Viviamo in tempi di continui cambiamenti, in cui l'informazione assume un'importanza sempre maggiore e nuovi mezzi appaiono sul mercato. La parola magica è ormai «internet», che promette a tutti l'accesso immediato a ogni sorta di informazioni. E in effetti, basta schiacciare un tasto per avere in pochi secondi sullo schermo, da Melbourne allo Jungfrauoch, il comunicato stampa sulle principali decisioni del congresso.

Prime esperienze positive. Il SEV ha fatto le prime esperienze con una home-page su internet con le battaglie per le votazioni sulla TTPP e sul FinTP, con la pubblicazione di diversi documenti interessanti, l'ordinazione online di centinaia di articoli di propaganda e spazi di discussione molto ben frequentati. Tutto ciò ha dimostrato come Internet soddisfi un'esigenza reale che presuppone però che le pagine elettroniche vengano regolarmente aggiornate, pena l'immediata caduta nel dimenticatoio.

Sconti internet. L'offerta contenuta dalle pagine internet SEV è accattivante: comunicati stampa e scritti informativi, i nuovi articoli della stampa federativa e la versione elettronica del rapporto sociale costituiscono il piatto forte del settore «informazioni». Il SEV-shop illustra tutti gli articoli di souvenir e permette la loro ordinazione diretta per via elettronica. Vi è poi la possibilità di iscriversi a corsi di formazione o far capo ad altre offerte. L'album degli ospiti e gli angoli di discussione su temi attuali, come il CCL e la riduzione della durata del lavoro, completano poi l'offerta.

Aggiornamento costante. Ciò non permette però di riposarsi sugli allori. All'apparizione di questo rapporto sociale, dovrebbero anche essere pronte le pagine speciali sul Congresso SEV 99, con tutta la documenta-



zione, le proposte, i rapporti e alcune immagini. L'offerta informativa verrà poi completata costantemente. Sempre su <http://www.sev-online.ch>. Welcome!

Mezzo di informazione adeguato?

Sin dal 1920, il SEV pubblica un settimanale di lingua italiana. All'inizio si chiamava «Il ferroviere svizzero», poi «il ferroviere» e dal 1996 «lavoro & trasporti», poiché il SEV è sempre più un'organizzazione di dipendenti dei trasporti pubblici di ogni tipo.

Prestazione unica. Ed è l'unico sindacato del settore che offre un simile prodotto ai suoi membri di lingua italiana, per un costo annuo di un po' più di 200 000 franchi. In tempi di ristrettezze economiche, è lecito porsi la domanda se siano o meno soldi ben spesi. Anche perché il mondo dell'informazione ha subito e subisce una profonda trasformazione. I giornali sono sopravvissuti all'irruzione della televisione, smentendo chi profetizzava la loro scomparsa. Ma a prezzo di riforme, concentrazioni e cambiamenti profondi sia nei contenuti, sia nella grafica.

Due le domande cui ci sembra si debba dare una risposta. La prima: è possibile sostituire il giornale con altri mezzi di informazione, senza spendere un occhio della testa, e cercando di essere più efficaci e penetranti? La seconda: se pensiamo che il giornale sia insostituibile, come renderlo più attraente ed interessante?

La scelta d'informarsi. Nonostante tutto, se i quotidiani sono riusciti a vincere la sfida con i mezzi elettronici è anche perché mentre la TV sceglie lei i momenti e i modi di informare, il giornale ci dà pur sempre la possibilità di leggerlo quando vogliamo, in fretta tanto per vedere cos'è successo o per trovare conferma di quanto magari non si è capito bene dal TG, oppure in santa pace bevendo il caffè e con la possibilità di rileggere quanto non ci è chiaro. Con il giornale siamo cioè noi a decidere il quando e il come. In una società in cui si tende a preprogrammare tutto e i ritmi sono sempre più veloci, non è cosa da poco. Dal giornale si può anche ritagliare un articolo e tenerlo per documentazione. A maggior ra-

gione ciò è valido per un settimanale specializzato come «l&t», che vuole informare su problemi tecnici e specifici di alcune categorie di persone. Esso può avere contenuti che altri non hanno o approfondire particolari notizie che non interessano il grande pubblico, ma che necessitano ai nostri membri e ancor più a quelli che rivestono una qualsiasi carica sindacale. E senza dimenticare che il nostro giornale ha anche la funzione di legame con tutti i nostri membri, che ricevendolo quasi ogni settimana si ricordano di far parte di un sindacato (fenomeno di identificazione) e pure quella di portavoce nei confronti dei dirigenti delle aziende di trasporto (che lo leggono di sicuro, anche se non lo danno a vedere).

Uno sforzo continuo. Perciò, alla prima domanda risponderemo che non vediamo come si possa, con diversi mezzi di informazione, raggiungere gli stessi obiettivi che cerchiamo di ottenere con un giornale. Ecco perché la vera questione è quella posta con la seconda domanda: occorre sforzarsi di renderlo più attraente e interessante. Si tratta di migliorarne i contenuti e l'aspetto esterno, esaminando anche la possibilità di collaborare con altri sindacati del settore pubblico. Perché, pur con tutti i distinguo del caso, il raffronto con quanto offrono oggi quotidiani e riviste non lascia scampo: chi si ferma è perduto. Quindi, contando sulla sensibilità dei nostri organi centrali e soprattutto del responsabile delle finanze, la redazione di «l&t» si propone di darsi da fare in questo senso.

Viva le vacanze

L'offerta è molto variata. Ne segnaliamo solo due esempi: il nostro albergo sulle pendici che sovrastano il lago Maggiore e gli appartamenti della cooperativa di sci e di vacanza dei ferrovieri sparsi in tutta la Svizzera e anche all'estero. Essi continuano una tradizione centenaria di vacanze attrattive e convenienti per i nostri membri.

Parkhotel Brenscino. Questo albergo di punta del SEV è situato nella regione più soleggiata della Svizzera, sopra il paese di Brissago, con una magnifica vista sul lago Maggiore e le montagne circostanti. L'ospite ha la scelta tra vacanze attive o un periodo di dolce far niente. Le possibilità sono quasi illimitate: passeggiate, escursioni, sport acquatici al lago o in piscina, una partita a tennis oppure a bocce, sul nuovo impianto appena aperto, prima di vivere un'indimenticabile esperienza gastronomica con il tradizionale e ricchissimo buffet.

L'albergo è moderno e molto ben strutturato ed i suoi prezzi, tenuto conto dell'offerta, sono molto convenienti. I membri SEV beneficiano inoltre, in premio della loro fedeltà al sindacato, di uno sconto del 20%.

Da anni ormai i coniugi Hani e Max Dolder si occupano con cortesia e competenza dei loro ospiti, che risultano spesso essere tanto fedeli da creare un vero ambiente familiare.

Appartamenti di vacanza. La cooperativa di case di sci e di vacanza dei ferrovieri (FSG) è una società indipendente, che persegue però gli stessi scopi del SEV. Essa offre convenienti appartamenti di vacanza da 2 a 6 persone in diverse regioni della Svizzera e nel sud della Francia.

I membri SEV sono nel contempo anche membri collettivi della cooperativa e beneficiano così di uno sconto del 10% sugli affitti. I membri singoli possono invece approfittare di uno sconto del 20%. I prezzi praticati dalla FSG comprendono anche diverse prestazioni complementari che altrove devono essere pagate separatamente.



Trascorrere le proprie vacanze con la FSG significa spesso vivere i più bei giorni dell'anno a:

- Grindelwald, nel confortevole chalet rinnovato recentemente
- Samedan, dove raccomandiamo di riservare per tempo
- Bluche, nei pressi della nota località di Montana
- oppure, se si preferisce il caldo, Giens sulla costa azzurra.

Uno sguardo alle altre prestazioni

L'assicurazione infortuni dell'agenda.

Acquistando per soli 14.40 franchi l'agenda del SEV, il membro e il suo coniuge, rispettivamente convivente, sono assicurati per l'importo di 5000 franchi contro il decesso o l'invalidità totale in seguito a infortunio.

L'assicurazione di protezione giuridica SEV-Multi.

L'offerta imbattibile del SEV che permette un complemento ideale all'assistenza giuridica professionale, estendendone la validità al settore privato e della circolazione per soli 54 franchi all'anno.

Prestiti e crediti.

Per superare un momento di difficoltà o far fronte ad indispensabili esigenze domestiche si può far capo ad un prestito di al massimo 5000 franchi. Per soddisfare necessità meno impellenti, vi è poi la possibilità di ricorrere ad un credito SEV, che è però gravato da un tasso d'interesse maggiore.

Buoni sconto per vacanze.

I membri con un reddito o una rendita modesti possono beneficiare di buoni sconto per vacanze che possono essere utilizzati presso l'albergo Brenscino e altri istituti.

Chèques ReKa.

Al SEV si possono ritirare chèques ReKa per un valore di 600 franchi all'anno con uno sconto del 7%.

Proposte della SEV Assicurazioni.

Soluzione per salariati, i loro coniugi, i figli, nel settore della previdenza vincolata o delle assicurazioni a premio unico.

Inoltre:

- partire in vacanza con la certezza di essere ben assicurati, grazie all'assicurazione di vacanza e di viaggi della cassa malati FFS e uno sconto del 10% sui premi.
- assicurazione mobiliare e per veicoli a motore della Coop assicurazioni, con uno sconto del 10% sui premi già di per sé vantaggiosi.
- sconti per l'acquisto di apparecchi elettrici e per l'economia domestica, per mobili ecc.

Assicurati al SEV — assicurati bene

In seguito alle disposizioni del Dipartimento federale di giustizia e polizia del 9 agosto 1992, l'allora cassa d'assicurazioni SEV ha dovuto assumere la forma di un istituto assicurativo ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge sulla sorveglianza sulle assicurazioni del 23 giugno 1978. Questo statuto è però poi stato soppresso con l'adeguamento della nostra legislazione in materia assicurativa a quella dell'UE, dove vige una sola forma di sorveglianza assicurativa. Ciò ha comportato la trasformazione dalla sorveglianza semplificata in quella ordinaria entro 10 anni, a partire dal 1. gennaio 1994.

L'assemblea dei delegati di fine 1998 ha compiuto un importante passo in tal senso, approvando i nuovi statuti. Con questa modifica, la SEV assicurazioni ha creato le premesse per poter sottostare alla sorveglianza ordinaria.

Apertura. Per il futuro, questo cambiamento dà anche la possibilità di non limitarsi unicamente alla distribuzione dei propri prodotti ai membri SEV, come prescrivevano le disposizioni di legge e gli statuti. Vi è quindi stata una certa apertura.

Tutto nuovo. L'assemblea dei delegati di fine 1997 aveva approvato il cambiamento di denominazione da cassa d'assicurazioni SEV a SEV Assicurazioni, mantenendo così anche nel nome l'espressione del legame con il sindacato. La presentazione è stata resa maggiormente simile a quella del SEV. Un anno più tardi, l'11 novembre 1998, si è poi proceduto ad una revisione totale degli statuti. L'assemblea dei delegati ha affidato le sue competenze al Consiglio d'amministrazione. Comitato federativo e commissione direttiva SEV hanno il diritto di proporre ciascuno 5 membri sui 15 totali. La commissione direttiva SEV ha assunto, in via transitoria, questa funzione, con alla testa Erwin Kläy, attuale amministratore del SEV. Questo organo dovrà vegliare sull'andamento generale della SEV Assicurazioni, mentre la sorveglianza diretta viene affidata ad una commissione del Consiglio d'amministrazione composta da 5 membri. Nonostante questa riforma, la SEV Assicurazioni manterrà il suo legame con il SEV.

Premio unico. Dal 1997, la gamma dei prodotti assicurativi è stata completata con le assicurazioni a premio unico. L'importante domanda e i numerosi contratti sottoscritti hanno dimostrato l'esigenza di questa assicurazione, che è al tempo stesso una forma di previdenza e un investimento di capitale. L'entusiasmo degli assicurati è poi stato in parte limitato dall'introduzione di una tassa di bollo del 2,5% su queste assicurazioni dal 1° aprile 1998. Esse rimangono comunque molto più vantaggiose di altre forme d'investimento, come obbligazioni, libretti di risparmio ecc. Le assicurazioni a premio unico a medio termine, con una durata da 8 a 13 anni, hanno infatti ancora una reddito netto del 4,3%.

Previdenza. La vendita di altri prodotti è in leggero calo. La previdenza vincolata ha rafforzato la sua posizione nei confronti delle altre proposte. Per costituire a breve o media scadenza un risparmio definito in anticipo si prestano molto bene le polizze di previdenza vincolata per attivi, coniugi, seniori e, soprattutto, le polizze di previdenza membro/figlio, che offrono un interesse garantito di almeno il 3,5%.

Una rete di consulenti. La formazione permanente dei nostri consulenti regionali garantisce una valida assistenza delle sezioni SEV e dei loro membri. L'apertura della SEV Assicurazioni permetterà di estendere ulteriormente le attività del servizio esterno.

Il SEV in cifre

Effettivo dei membri

	In 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	60 303	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
1997	57 496	32 506	24 990
1998	56 499	31 608	24 891

La destinazione della quota sociale (1998)

30,8%	Per compiti sindacali generali (FFS/VPT/PV) compresi i contributi alle organizzazioni mantello
18,1%	Autorità sindacali, comprese sottofederazioni e sezioni
16,9%	Stampa sindacale
12,6%	Prestazioni particolari
8,8%	Spese amministrative, imposte
7,4%	Formazione e propaganda
5,4%	Relazioni pubbliche

Novità della Steinerstrasse

Novità alla presidenza

Ernst Leuenberger. Dal 1993 egli opera nel SEV, prima come vicepresidente, dall'ottobre '96 come presidente ad interim e, da dopo l'elezione, dal congresso del 12 luglio 1997, come presidente. Con Ernst Leuenberger, il SEV ha alla sua testa un politico purosangue.



Ernst Leuenberger



Michel Béguelin

«Aschi», come tutti lo chiamano, Leuenberger è nato nel 1945 a Kräiligen (Berna). Dopo aver conseguito la maturità ha studiato scienze economiche all'Università di Berna. Dal 1973 al 1993 è stato segretario dell'Unione sindacale di Soletta, membro del comitato della sezione del Sindacato edilizia & legno di Soletta, membro del comitato dell'Unione sindacale svizzera e della commissione direttiva dell'Unione federativa. Inoltre, ha fatto parte di diverse commissioni, tra le quali la commissione di sorveglianza degli esami di fine apprendistato del canton Soletta, la commissione per la formazione professionale cantonale e il consiglio economico cantonale di

Soletta. Fin dalla gioventù, egli è stato molto attivo sul piano politico, aderendo da subito al partito socialista. Ben presto ne è diventato una colonna portante, assumendo le cariche di segretario e vicepresidente del PS a Bätterkinden, membro del comitato del PS del canton Berna, successivamente del PS nazionale, presidente del PS della città di Soletta e membro della direttiva cantonale. Nel 1983 è stato eletto in consiglio nazionale, dove ha diretto la commissione per la sicurezza sociale negli anni 1986 e 1987 e la commissione delle finanze nel 1994 e 1995. Nel 1996 egli poi è stato eletto vicepresidente del consiglio nazionale, raggiungendo poi l'apice momentaneo della sua carriera parlamentare assumendo la carica di presidente del consiglio nazionale negli anni 1997 e 1998.

Michel Béguelin. Alla fine di luglio, Michel Béguelin, lascerà la carica di vicepresidente del SEV, per raggiunti limiti d'età. La sua attività politica e sindacale si sarà così estesa su quasi mezzo secolo.

Michel Béguelin (1936) è cresciuto in una famiglia di ferrovieri. Dopo aver frequentato il ginnasio delle scienze naturali di Losanna, ha seguito un apprendistato di stazione presso le FFS, perfezionando le sue conoscenze in diverse stazioni della Svizzera occidentale, della Svizzera tedesca e alla centrale dei trasporti di Parigi. In seguito, ha lavorato alla sezione merci della Direzione del circondario I. Egli si è fatto notare in campo sindacale per l'introduzione del lavoro flessibile alla direzione del circondario a Losanna. Nel 1976, ha lasciato le FFS per assumere l'incarico di segretario sindacale al SEV, carica alla quale è stato poi eletto al congresso 1979. A metà del 1981 ha poi assunto l'incarico di redattore del giornale sindacale «Le Cheminot». Nel 1996 è infine stato designato vicepresidente ad interim per poi essere confermato in questa carica al congresso 1997.

Michel Béguelin si è sempre fatto notare anche sul piano politico. Dopo anni di attività nella città di Losanna e nel canton Vaud, nel 1987 è stato eletto come rappresentante socia-

lista nel consiglio nazionale, impegnandosi in particolare nella politica dei trasporti dove viene considerato con rispetto «monsieur TGV». Attualmente, fa parte della commissione della gestione dei trasporti e comunicazioni.

Il SEV ringrazia questo instancabile lottatore per il suo impegno a favore dei trasporti pubblici e del loro personale. Chi conosce Michel sa che egli non demorderà nemmeno in pensione e che il SEV potrà contare in futuro sempre ancora su di lui.

Novità dalla commissione direttiva

Res Ryser. Alla fine del 1998, il convinto sindacalista Res Ryser (1938) ha lasciato il suo mandato di presidente centrale SBV. Egli ha iniziato la sua carriera come apprendista di stazione presso le FFS, continuandola con alcuni anni in diversi servizi per poi recarsi alla centrale dei trasporti di Parigi. Rientrato in Svizzera, ha lavorato alcuni anni come relatore scolastico a Langenthal e poi come segretario di direzione per le «giornate delle porte aperte». Si è sempre impegnato anche sul piano sindacale, ed è stato eletto presidente della sezione SBV Soletta nel 1972. Nel 1975 ha poi fatto seguito la nomina a segretario centrale SBV e nel 1981 a presidente centrale SBV a tempo pieno.

Eric Levrat. Eric Levrat (1969) ha iniziato la sua carriera presso le ferrovie con l'alunnato di stazione. Prima di passare al segretariato federativo SEV, nel 1995, ricopriva la carica di capomovimento a Losanna. Nel 1998 i delegati SBV lo hanno nominato successore di Res Ryser quale presidente centrale SBV. Eric Levrat ha iniziato con il suo incarico ufficialmente il 1 gennaio 1999, rimanendo impiegato a tempo parziale anche al SEV.

Hans Bühlmann. Un'era è terminata. Il 31 dicembre 1998 è stata sciolta la sottofederazione WPV, che è stata integrata alla SBV. Così, il presidente centrale Hans Bühlmann (1939) ha lasciato anche la commissione direttiva SEV. Dopo l'apprendistato come cuoco, Hans Bühlmann ha iniziato a lavorare come manovratore alle FFS. Contemporaneamente, ha intrapreso l'attività sindacale come mem-



Res Ryser



Eric Levrat



Hans Bühlmann

bro di comitato della RPV Zurigo. Più tardi ha iniziato a lavorare negli apparecchi centrali, passando così al WPV, dove ha assunto la carica di segretario e poi presidente della sezione di Zurigo. In seguito è diventato segretario centrale della sottofederazione e, nel 1989, l'assemblea dei delegati lo ha poi eletto presidente centrale.

Il SEV ringrazia di cuore i membri della commissione direttiva uscenti per il loro impegno e formula ai nuovi i migliori auguri di numerose soddisfazioni.

Il SEV sul territorio

SEV alto Vallese e Urs Zeder. Il 1° maggio 1997 è stato aperto l'ufficio regionale SEV dell'alto Vallese, che è stato affidato a tempo parziale a Urs Zeder (1949). L'attività di questo ufficio è limitata a tre anni e i suoi compiti principali consistono nell'assistenza ai membri delle FFS e delle ITC nella regione e nel reclutamento, con un'attenzione particolare ai «deserti sindacali» degli impianti di risalita. Urs Zeder ha svolto un apprendistato di disegnatore edile. Nel 1984 è diventato capo servizio del centro di magazzinaggio delle FFS di Briga. Sindacalmente, egli è sempre stato attivo nella sottofederazione APV in qualità di presidente sezionale, di segretario della commissione e del comitato centrale e come vicepresidente della sottofederazione.



Urs Zeder



Kurt Altenburger

SEV Zurigo e Kurt Altenburger. All'inizio di marzo 1998, ha aperto le porte il segretariato regionale di Zurigo, che ha la sua sede presso il segretariato centrale VPOD alla Sonnenbergstrasse. Il dirigente del segretariato Kurt Altenburger (1958) si occupa soprattutto dei problemi dell'Unione tariffaria di Zurigo occupandosi, al VPOD, di tutti gli espedienti che adesso vengono impiegati per praticare il dumping sociale e salariale nei trasporti pubblici zurighesi. Il suo mansionario prevede anche la mobilitazione delle numerose imprese di trasporto stradali e l'assistenza dei membri in questo cantone densamente popolato. Egli si è anche impegnato a fondo nella campagna a favore della TTPP e del FinTP. Prima di diventare un professionista del sindacato, Kurt

Altenburger ha lavorato quale capotreno alle FFS, impegnandosi anche come rappresentante del terzo circondario nella ZPV. Egli ha fatto parte anche della commissione di verifica della gestione SEV.

Novità al segretariato

Giorgio Tuti. Il nostro specialista per le questioni legate al contratto collettivo di lavoro si chiama Giorgio Tuti (1964). Il suo curriculum professionale lo ha dapprima portato agli studi di diritto all'Università di Berna e poi al Sindacato dell'edilizia & legno. In seguito, egli è stato consulente legale dell'Unione sindacale del canton Soletta e poi segretario per il settore terziario e dell'industria del Sindacato edilizia & industria del canton Ticino. Egli è passato poi al SEV il 1° settembre 1997.

Matthias Halbeis. Dal 1° agosto 1997, Matthias Halbeis (1972) lavora quale assistente personale del presidente Ernst Leuenberger, facendo la spola tra il segretariato SEV e il palazzo federale. Le sue principali occupazioni sono comunque gli studi di geografia e politologia all'Università di Berna. Egli si impegna inoltre tutti gli anni per le giornate del film di Soletta.

Patrick Rouvinez. Dall'ottobre 1998 Patrick Rouvinez (1956) è giunto a rinforzare la divisione romanda del segretariato SEV. Prima, questo ginevrino bilingue lavorava come capotreno alle FFS e ricopriva la funzione di rappresentante del circondario I nel comitato centrale ZPV.

André Neuhaus. Dal 1° ottobre 1997, André Neuhaus (1972) cura quale tipografo diplomato il segretariato del giornale sindacale di lingua francese «travail & transport».



Matthias Halbeis



Giorgio Tuti



Patrick Rouvinez



André Neuhaus



Beatrice Fankhauser



Murielle Vianin



Marie-Josée Jost



Helen Gisi



Christoph Stutz

Beatrice Fankhauser. Dal 1° maggio 1997, Beatrice Fankhauser completa il nostro Team di Berna, prestando la sua gentile voce alla centrale telefonica.

Murielle Vianin, Marie-Josée Jost, Helen Gisi. Murielle Vianin (1967) e Marie-Josée Jost (1952) sono le due nuove segretarie della divisione romanda. Helen Gisi (1951) cura invece i lavori di segretariato della divisione svizzero tedesco.

Christoph Stutz. Christoph Stutz (1981) ha iniziato nell'agosto 1998 il suo apprendistato di commercio al SEV.

Il SEV porge a tutte queste collaboratrici e tutti questi collaboratori il suo più cordiale benvenuto.

Commiato dal segretariato

Alla fine di agosto del 1997, **Jean-Daniel Blanc** ha lasciato il SEV. Egli rimarrà però attivo nel settore dei trasporti pubblici. Egli farà parte del vertice politico strategico dell'azienda FFS quale collaboratore scientifico alla divisione della pianificazione aziendale.

La segretaria sindacale **Talin Schmid** ha lasciato il SEV per dedicarsi ad altre attività.

Sono partite anche la segretaria di redazione **Viviane Chatelain** e la segretaria **Ellen Künzli**.

Priska Beyeler ha superato nell'estate 1998 gli esami finali della sua formazione commerciale.

Il SEV ringrazia tutte queste collaboratrici e tutti questi collaboratori per i servizi resi e formula i migliori auguri per il futuro.

**MAGGIOR DIRITTI.
MIGLIOR PROTEZIONE.
MAGGIOR PROTEZIONE DEI PROPRI DIRITTI.**



Oltre 40 000 colleghi ci concedono la loro fiducia. A loro vadano i nostri più sentiti ringraziamenti, con la promessa che faremo di tutto per soddisfare le loro aspettative.

La già sensazionale offerta del SEV di un'assicurazione di protezione giuridica nel campo privato e della circolazione è stata ulteriormente ampliata.

Essa adesso comprende anche:

- l'intero diritto di locazione
- la protezione per i proprietari di stabili sino a tre appartamenti
- le dispute in merito a contratti di prestito
- la protezione integrale estesa anche al principato del Liechtenstein

I nostri uffici:

COOP Protezione Giuridica
Viale Stazione 31
CH-6500 Bellinzona
Telefono 091 825 81 80
Telefax 091 825 95 15

COOP Protection Juridique
av. de Beaulieu 19
Case postale
CH-1000 Lausanne 9
Telefono 021 641 61 20
Telefax 021 641 61 21

COOP Rechtsschutz
Bleichemattstrasse 33
CH-5001 Aarau
Telefono 062 836 00 00
Telefax 062 836 00 01



**RECHTSSCHUTZ
PROTECTION JURIDIQUE
PROTEZIONE GIURIDICA**

Posta, telefono etc.

Segretariato SEV Berna

Steinerstrasse 35
casella postale 186
CH-3000 Berna 16
telefono 031 357 57 57
telefax 031.357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
<http://www.sev-online.ch>

SEV Bellinzona

viale stazione 31
casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
telefono 091 825 01 15
telefax 091 826 19 45
E-Mail sev-ticino@bluewin.ch

SEV Losanna

Avenue Ruchonnet 2
CH-1003 Losanna
Telefono 021 321 42 42
Telefax 021 321 42 49

SEV Segretariato regionale di Zurigo

Sonnenbergstrasse 83
casella postale 188
CH-8030 Zurigo
Telefono 01 266 52 90
Telefax 01 266 52 53
E-Mail sev-zuerich@bluewin.ch

SEV Segretariato regionale alto Vallese

Sebastianplatz 2
casella postale 210
CH-3900 Briga
Telefono 027 922 47 44
Telefax 027 922 47 45
E-Mail sev-brig@bluewin.ch

Assicurazioni SEV

Arnold-Böcklin-Strasse 41
casella postale 14
CH-4011 Basilea
Telefono 061 225 22 22
Telefax 061 225 22 52

Cooperativa delle case di vacanza SEV

casella postale
CH-3001 Berna
telefono 031 911 46 88

Albergo Brenscino

CH-6614 Brissago
telefono 091 793 01 21
telefax 091 793 40 56
E-Mail hotel@brenscino.ch
<http://www.brenscino.ch>

Casa della gioventù SEV

CH-1833 Les Avants
telefono 021 964 55 01

Editore

Sindacato del personale dei trasporti SEV

Redazione

Stephan Appenzeller, incaricato all'informazione SEV

Traduzione

Segretariato SEV Bellinzona

Composizione

Laszlo Horvath, Visueller Gestalter HFG, Berna

Fotografie

Alexander Egger, Berna

salvo

pagina 12 Fotoatelier Gunti, Soletta
pagina 13 Stephan Appenzeller, Basilea
pagine 18/19 Fotoatelier Gunti, Soletta (5 foto)
Rolf Rubin, Bärswil (1 foto)
Andreas Weissen, Brig (1 foto)
pagina 23 Servizio fotografico FFS, Berna
pagina 27 Franz Bamert, Gams
pagina 29 Hans Bieri, Spiez (2 foto)
pagina 38 Keystone Press, Zurigo
pagina 53 Servizio fotografico FFS, 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, marzo 1999