

Uffici di Chiasso

I lavoratori chiedono il rispetto del CCL nel settore FFS Cargo.

Pagina 13



Congresso FILT-CGIL Lombardia

Unire le forze dei sindacati dei trasporti svizzeri e italiani per meglio far fronte alle sfide del settore.

Pagina 5



RailClean

È grazie a loro che le stazioni rimangono pulite. Incontro e interviste

Pagina 16

Oltre 8000 persone a Berna a chiedere: «Dateci una bella vita!»

No a ogni sfruttamento

Migliaia di persone, tra le quali anche le donne del SEV, hanno chiesto di porre fine alla povertà e alla violenza

Oltre 7000 donne e non pochi uomini hanno raggiunto Berna sabato

scorso per manifestare il loro malcontento e la loro rabbia nei confronti della politica e dell'economia. Un lungo corteo colorato da palloncini, striscioni e allietato da musica e cori si è snodato attraverso la città vecchia per giungere sulla piazza federale, dove dieci oratrici hanno presentato in

modo conciso le principali rivendicazioni. L'azione si è svolta nell'ambito della marcia mondiale delle donne e ha visto anche altre azioni in diverse città svizzere e di oltre 50 altri paesi.

mw

pagina 4



Un corteo folto e variopinto è confluito sulla piazza federale

EDITORIALE

Stop – di qui non si passa. Lo scorso 7 marzo, gli elettori hanno appioppato al Consiglio federale, ai partiti borghesi e alle associazioni economiche un sonoro schiaffone. I NO alla riduzione del tasso di conversione e, quindi, delle rendite hanno superato il 70%. È un rifiuto chiaro contro lo smantellamento delle istituzioni sociali e un segnale chiaro di lavoratrici e lavoratori in favore della dignità e della giustizia.

“Un segnale chiaro ed inequivocabile.”

Giorgio Tuti, presidente SEV

Sono molto lieto di questo chiaro rifiuto e ringrazio tutte le colleghe e tutti i colleghi che si sono impegnati per ottenerlo, sul posto di lavoro, in famiglia e tra i loro conoscenti.

Questa vittoria appartiene a voi, lavoratrici e lavoratori di questo paese, che avete dimostrato a questa economia afflitta da profittatori e beneficiari di bonus che non vogliamo scontare le loro malefatte con le nostre pensioni.

Un primo passo è stato fatto, ma adesso dobbiamo conservare lo slancio e la forza, in quanto quest'anno saremo confrontati anche con altri attacchi a istituzioni sociali. Dovremo batterci ancora, ma uniti riusciremo di nuovo a vincere.

Di qui non si passa: vogliamo una società più giusta e uno Stato, il nostro Stato, sociale!

TUTTI AL PRIMO MAGGIO!

Quest'anno il primo maggio sarà di sabato. Un buon motivo per motivarci tutti a partecipare in banda. Lo slogan del primo maggio sarà «Lavoro, salari e rendite garantiti – basta all'avidità e ai profitti!» che si addice perfettamente alla nostra campagna contro la truffa delle casse pensioni. Segnatevi nell'agenda l'appuntamento del primo maggio. Sono ancora a disposizione manifesti e materiale vario della manifestazione del 19 settembre 2009. Rivolgetevi al segretariato centrale.

La cassa pensioni FFS si deve accontentare di 1,148 miliardi

Governo taccagno

Alla sua fondazione nel 1999, la cassa pensioni delle FFS non è stata finanziata in modo completo, né ha ricevuto una riserva di fluttuazione. Le conseguenze sono state molto gravi: il crollo della borsa dell'anno successivo ne ha ridotto il grado di copertura a quasi l'80%. Il Consiglio federale ha però temporeggiato, permettendo alla più recente crisi finanziaria di erodere di nuovo il grado di coper-

tura, che a fine 2009 si è attestato all'84,8%, con un disavanzo dell'ordine di 2,2 miliardi. Per finanziarla in modo durevole, dotandola di una riserva di fluttuazione del 15% (pari a 2,1 mia), occorrerebbero quindi oltre 4 miliardi. Il Consiglio federale si limita però a proporre 1,148 miliardi, avvallando così i sacrifici degli assicurati per risanare la cassa. Ciò è inaccettabile!

pagina 11

IN BREVE

OFFICINE CHIASSO

■ Il Municipio di Chiasso ha fatto propria la risoluzione votata dai lavoratori lo scorso 3 marzo, in cui esprimono preoccupazioni per i nuovi orientamenti di FFS CARGO. I dipendenti delle Officine chiedono che venga anche in futuro rispettato il CCL delle FFS. L'esecutivo chiassese teme per eventuali tagli di impieghi e si schiera dalla parte degli operai.

SALARI BASSI

■ Testimonianze a seguito di un appello pubblicato su *contatto.sev* dimostrano che le FFS impongono al termine della formazione contratti di lavoro con stipendi nettamente inferiori ai minimi del CCL. Le FFS avrebbero fissato in una direttiva interna uno stipendio di 49'000 franchi al termine di un apprendistato di 3 anni.

Il SEV giudica questo procedimento inaccettabile e ha chiesto un incontro con la direzione del personale per porvi fine.

TRATTATIVE BLOCCATE

■ La revisione delle disposizioni per l'indennità per lavori gravosi nella manutenzione preventiva ha avuto inizio nel 2007. Nel dicembre 2008 si sarebbe finalmente dovuto discutere dei tassi di indennità, ma ci si è limitati alla definizione del processo.

Durante tutto il 2009 abbiamo dovuto richiamare più volte le FFS per rilanciare la questione. In vista di una trattativa che era stata concordata per fine gennaio 2010, abbiamo presentato le nostre richieste, che consideravano che i due tassi di indennità in vigore non erano più stati adeguati dal 1987.

Le trattative erano fissate per il 2 marzo 2010, ma le FFS hanno disdetto questo appuntamento, indicando che non intendono negoziare fino a quando non vi sarà il nuovo CCL che dovrebbe introdurre un nuovo sistema salariale. È inconcepibile che le FFS non vogliano più portare a termine un processo iniziato ben tre anni fa, rinviando alle future trattative per il nuovo CCL.

«Siamo stufi neri!»

La convocazione dei delegati mirava soprattutto a discutere il procedimento da seguire per il rinnovo del CCL (vedi articolo sotto). Prima, si è però dato sfogo alla propria amarezza.

La riunione è stata preceduta dalla pubblicazione della decisione del tribunale arbitrale, che è andata ad aggiungere ulteriore malumore a quello suscitato dal messaggio del Consiglio federale sul risanamento della cassa pensioni. L'opinione dei delegati è stata dimostrata chiaramente sin dal primo intervento: «I tempi sono maturi per adottare misure di lotta.» In nessun'altra nazione i treni continuerebbero a circolare

regolarmente dopo che il Governo ha deciso di non finanziare correttamente la Cassa pensioni. «La politica non ha nessuna considerazione del nostro lavoro» è stato il commento della sala.

Disagio palpabile

Altri interventi si sono succeduti sulla falsariga di primo, anche se vi è stato chi ha preferito evitare di parlare di sciopero. L'ambiente era quindi decisamente caldo. Critiche, oltre che al Consiglio federale, alle FFS e al tribunale arbitrale sono andate anche a Transfair, che si definisce federazione e non più sindacato, e che ha definito un successo la decisione del tribunale arbitrale, manifestando anche molta comprensione per le difficoltà

dell'azienda. «Perché dobbiamo continuare a collaborare ancora con loro?», ha chiesto un delegato al vicepresidente SEV Manuel Avallone, il quale ha tuttavia precisato che la comunità di trattative ha sino ad oggi sempre agito in modo compatto, rivelandosi così molto valida.

SEV troppo gentile?

«Accettiamo troppo»; «siamo troppo remissivi»; «dobbiamo essere più decisi e duri» sono state le affermazioni degli altri intervenuti sul problema delle casse pensioni e del salario. Nella sua relazione iniziale, anche il presidente del SEV Giorgio Tuti aveva espresso la sua rabbia: «Gentili colleghe e cari colleghi, per prima cosa devo far sbollire un po' la mia

pressione», ha detto, precisando come le trattative salariali non abbiano portato ad un accordo, ma abbiano richiesto una decisione del tribunale arbitrale. Non sarebbe di conseguenza corretto rimproverare al SEV di non aver dato fondo a tutti i suoi mezzi.

Saggezza popolare

Il segnale positivo è venuto ancora una volta dal popolo che, con la sua decisione sul tasso di conversione, ha dimostrato di non più voler seguire l'economia e la politica. Se quest'ultima non dovesse tener conto di queste indicazioni per i prossimi progetti sulle assicurazioni sociali (AVS, AD, AI, LAINF) il SEV e l'USS sapranno opporre ancora una volta il referendum. *pmo/gi*

La conferenza CCL approva il procedimento per il nuovo contratto collettivo di lavoro FFS

Nessuna disdetta entro l'anno

Il CCL FFS sarà prorogato di sei mesi. Nel frattempo, sindacati ed azienda negozieranno un nuovo sistema salariale. L'esito di questo procedimento appare però molto incerto.

Da mesi, il SEV va ripetendo che le circostanze sono contraddistinte da variabili tali da rendere necessario quasi un ambiente sterile per riuscire a negoziare un nuovo CCL. Il messaggio sulla cassa pensioni è appena stato consegnato al Parlamento, la ristrutturazione dell'Infrastruttura è ancora agli inizi e il futuro di Cargo è particolarmente incerto. Adesso le FFS hanno accolto questa tesi. In un primo tempo, le parti si limiteranno a negoziare un nuovo sistema salariale, mentre la possibilità di disdetta viene rinviata a fine anno.

Qualora si dovesse raggiungere un accordo sul sistema salariale, verrà discussa la



Durata di validità prorogata: CCL 3 FFS e FFS Cargo.

durata di validità del resto del CCL. Il risultato dell'accordo sul sistema salariale e sulla durata di validità verrà poi sottoposto ai rispettivi organi. Nel caso di rifiuto, il CCL potrà essere disdetto al più presto per metà 2011.

Grosse inquietudini

Questa è la situazione di partenza presentata dal vicepresidente SEV e capo della delegazione alle trattative Manuel Avallone ai circa 120 delegati, le cui reazioni sono state molto variegiate. Nessuno ha sostenuto che quello attuale sia il momento più opportuno per intavolare trattative per rinnovare il CCL. D'altra parte, però, il

nuovo sistema salariale FFS, denominato «Toco» suscita numerose riserve, per due motivi principali: le FFS hanno spesso ripetuto di considerare troppo elevati gli stipendi

delle categorie inferiori e troppo bassi quelli delle categorie più elevate. Il sistema di valutazione delle FFS attribuisce inoltre maggiore importanza alla formazione rispetto alle condizioni di lavoro. Questi due fattori potrebbero portare a privilegiare la formazione nei confronti delle altre circostanze in cui si deve svolgere il proprio lavoro, come gli orari irregolari, l'esposizione alle intemperie e le mansioni gravose.

Contrari ad una nuova ripartizione

Questi due elementi fanno pensare ad una diversa ripartizione dal basso verso l'alto che i delegati hanno catego-

ricamente respinto.

Manuel Avallone ha confermato che le aspettative del SEV e delle FFS sono diametralmente opposte: «Anche noi abbiamo rivendicazioni nei confronti del nuovo sistema salariale, in particolare sulla separazione tra colloquio di valutazione e gestione della massa salariale.»

Aspettative completamente diverse

«Per le FFS, evolvere significa risparmiare. Per noi, un'evoluzione deve portare ad un miglioramento delle prestazioni», ha sintetizzato un delegato.

I delegati hanno più volte espresso il timore di trovarsi poi confrontati ad un risultato insoddisfacente, che Avallone ha tenuto a smentire: «Sarete voi, delegati alla conferenza CCL, a decidere liberamente se il risultato corrisponde o meno alle vostre aspettative.»

I delegati ne hanno preso atto, approvando a chiara maggioranza il procedimento proposto.

Peter Moor/gi

Il tribunale arbitrale non accoglie gli argomenti dei sindacati

Salari FFS: niente aumenti, solo un premio

Il tribunale arbitrale ha stabilito che le FFS non debbano riconoscere alcun aumento generalizzato di salario nel 2010. Per gli aumenti individuali è stato previsto solo lo 0,5% della massa salariale. Il tribunale ha almeno aumentato il premio per il buon andamento aziendale a 650 franchi per collaboratore.

Per tutta la durata delle trattative, i sindacati hanno insistito affinché le FFS riconoscessero un aumento durevole di salario per tutto il personale, senza però ottenerlo. Il tribunale arbitrale ha accolto l'argomento delle FFS dell'assenza di rincaro a fine anno che non giustifica il riconoscimento di un aumento generalizzato, ignorando-

ne invece altri, quali il netto aumento dei premi di cassa malati. Manuel Avallone, vicepresidente SEV che ha guidato la delegazione alle trattative, evidenzia questa divergenza: «Noi abbiamo sempre considerato l'evoluzione generale del costo della vita e non solo quella dell'indice dei prezzi al consumo, che in effetti non è cambiata.»

650 franchi per tutti

In conclusione, il tribunale arbitrale ha definito nella sua sentenza le seguenti misure salariali: per gli aumenti salariali individuali da sistema deve essere messo a disposizione lo 0,5% della massa salariale. Secondo i calcoli degli specialisti del SEV, questa somma sarà sufficiente per riconoscere circa un terzo degli aumenti.

A collaboratrici e collaboratori assoggettati al CCL e con un grado d'impiego superiore al 50% viene versato un premio unico e non assi-

curato di 650 franchi (che corrisponde al prezzo di un abbonamento generale per cani - ndr).

Risultato nel complesso insoddisfacente

Manuel Avallone giudica questo risultato in modo molto differenziato: «Di fatto, il tribunale arbitrale ha confermato il mancato aumento generalizzato. D'altra parte, l'aumento del premio va a favore delle categorie inferiori di salario. Il ricorso al tribunale arbitrale era pertanto giustificato.»

Nel complesso, però, non è soddisfatto: «È ingiusto che le FFS registrino risultati così positivi, senza riconoscere un aumento generalizzato.» Il SEV aveva intavolato le trattative con l'intento di evitare una riduzione del potere d'acquisto. Questo risultato, nel suo complesso, non è stato raggiunto.

pmo/gi

“IL COLORE DEI SOLDI”

A CURA DI FABRIZIO FAZIOLI

DEMOCRAZIA FONDENTE

Anche in Svizzera si può comprare il voto dei parlamentari. Dove sta la novità? Nelle proporzioni del fenomeno, rivelate da «Das Magazin», il supplemento settimanale di alcune testate della Svizzera tedesca. L'inchiesta è stata ripresa anche dalla stampa estera, a dimostrazione che tutto ciò che sta capitando in Svizzera comincia a far notizia. C'è da andarne fieri? C'è piuttosto da preoccuparsi, se è finito il tempo in cui il nostro paese era semplicemente ignorato, tutt'al più citato a modello, senza però troppa cognizione di causa. Cosa scopre allora l'inchiesta? Che molti parlamentari sono sul libro paga di aziende e gruppi d'interesse. Sebbene ogni legame sia dichiarato pubblicamente, nessuno sa però quanto incassino i politici e come sono influenzate le loro scelte. E come mai questa particolarità non pone alcun problema e non provoca scandalo come invece capita altrove? Semplicemente perché comprare le decisioni dei politici da noi non è vietato e nessun giudice può aprire delle indagini. Eppure si continua a credere che i parlamentari svizzeri sono al riparo da pressioni esterne perché sono politici di milizia. Oramai la politica, come scrive Loretta Napoleoni nel suo ultimo libro, è diventata un prodotto come tanti altri: viene venduto attraverso gli spot pubblicitari, con un copione scritto da una raffinata macchina della propaganda. Gli acquirenti naturalmente siamo tutti noi, cittadini, consumatori e contribuenti. Lo scopo? I soldi più che il potere. Come siamo arrivati a tanto? La risposta va cercata nei meccanismi di finanziamento dei partiti. In passato ci si basava esclusivamente sul contributo degli iscritti. Oggi questi introiti in proporzione sono quasi scomparsi, almeno per i partiti borghesi, i quali sembrano sempre più un'azienda e sempre meno un'organizzazione democratica. Nel 2007 i partiti svizzeri hanno speso in pubblicità ben 58 milioni di franchi. È una cifra ancora modesta se paragonata alla macchina politica di altri stati. Dobbiamo tuttavia prepararci a fare i conti con una forza di pressione sempre più incontrastabile, imperseguitabile, indecifrabile che è quella dei miliardi che l'economia di carta accumula sempre più abbondanti, in mani sempre meno numerose, ma che nulla hanno a che fare con la democrazia.

LA VOTAZIONE SUL FURTO DELLE RENDITE ... SECONDO PELLET



Grande successo della Marcia Mondiale delle Donne – lanciato un appello di solidarietà con le donne del mondo intero

Sì, vogliamo una bella vita

Eravamo 8 mila a camminare in una giornata di sole a Berna. Eravamo 8 mila donne accompagnate anche da compagni che condividono e sostengono la lotta per i diritti delle donne. «Dateci una bella vita!» Con questo slogan la Marcia Mondiale ha riportato al centro dell'agenda politica il tema della parità tra i generi.

Sabato 13 marzo, ore 13. La Schützenmatte, luogo di ritrovo della terza Marcia Mondiale delle Donne, comincia a colorarsi di tinte forti, decise. Qualche palloncino viola del SEV – le tonalità del viola sono quelle della Marcia Mondiale – si libera nell'aria, verso un cielo azzurro senza nuvole. Il presidente Giorgio Tuti si mescola fra le persone che si preparano a formare il corteo. Un corteo allegro, dove la fantasia e la creatività delle donne si mescolano alle chiare ed esplicite rivendicazioni. Sì, perché i diritti delle donne sono ben lungi dall'essere rispettati. E in alcune realtà sono addirittura

calpestati e negati quotidianamente.

In testa al corteo le donne gridano «Solidarietà con le donne del mondo intero». Un appello giustissimo, poiché se a Berna ottomila persone hanno potuto marciare unite, in altri paesi del mondo le donne sono ridotte al silenzio. A nome della Marcia Mondiale, Marianne Ebel ha sottolineato che «marciamo nelle strade di Berna contro la povertà, contro la violenza nei confronti delle donne. Marciamo per dire che la vita non è fatta per soffrire, non è fatta per subire violenza e povertà. La vita è corta. Per questo vogliamo che tutte le

donne, indipendentemente dalla loro origine, che siano immigrate o no, giovani e meno giovani, possano vivere la vita pienamente. Siamo molto lontane da questo obiettivo». Un messaggio di solidarietà universale con le donne è stato espresso dallo striscione del Gruppo donne dell'USS Ticino e Moesa che hanno preso in prestito le parole di Virginia Woolf: «Come donna non ho patria, come donna la mia patria è il mondo intero.»

Per chi veniamo prese?

Rivolgendosi agli uomini solidali Marianne Ebel ha poi aggiunto: «Siamo qui per mostrare la nostra determinazione a camminare insieme e per tutto il tempo che ci vorrà per essere libere e vivere in pace. Per vivere in una società dove giustizia e uguaglianza siano una realtà.» Al grido «Dateci una bella vita!», la Piazza federale si è riempita

fino all'inverosimile e nella gioia. Ma che cosa significa una bella vita? Significa sentirsi sicure a casa e negli spazi pubblici, avere uno stipendio equo per un lavoro equo, poter godere di reali pari opportunità nel mondo del lavoro, in politica e nelle istituzioni. Quattordici anni dopo la Legge sulla parità (entrata in vigore il primo luglio 1996), siamo ancora ben lontani dalla parità di fatto. Una constatazione che le associazioni e i sindacati, hanno messo in evidenza lanciando nel contempo una nuova offensiva affinché la parità torni ad essere al centro dell'agenda politica. Perché le donne non vogliono pagare per questa crisi. «Per chi veniamo prese? Non ammetteremo che l'età dell'AVS sia alzata con il pretesto della parità», ha affermato davanti a Palazzo federale Ursula Mattmann, presidente delle donne di Unia. Altre oratrici hanno

denunciato le persistenti discriminazioni sul fronte della parità salariale.

Alcuni striscioni hanno riproposto lo slogan «Vogliamo il pane e le rose». Lo chiedevano già nel 1912 le operaie del Massachusetts in sciopero, rivendicando così un diritto al necessario che esige anche altro: dignità, rispetto, amore, libertà, poesia. Viviamo in un periodo di palese restaurazione culturale: in nome di un presunto ordine naturale si vagheggia il ritorno delle donne ai fornelli, il corpo delle donne è tornato ad essere un oggetto e le donne che scelgono vie alternative di emancipazione vengono colpevolizzate. Ogni passo verso l'emancipazione, anche se piccolo e faticoso, è stato una grande conquista. Per questo non si può e non si deve tollerare il minimo passo indietro.

Françoise Gehring

PARITÀ ADESSO!

Marcia Mondiale delle Donne, appello dal palco di Piazza federale per la parità salariale: adesso, non domani!

In termini di parità tra i generi, in Svizzera la situazione sul mercato del lavoro è lungi dall'essere soddisfacente.

Anzi, non lo è affatto: dal 2007 la discriminazione salariale è cresciuta dello 0,4%.

Benché le donne abbiano una buona formazione e siano qualificate, continuano a guadagnare meno degli uomini.

La situazione è però peggiore in Ticino, dove si registra il più alto tasso di discriminazione salariale delle donne.

Poche leggi sono ignorate come quella sulla parità.

Se gli uomini fossero colpiti da una simile discriminazione, la legge sarebbe stata applicata da tempo.



Paola Zufolo, Daniela Mozzini e Giuliana Baroni del SEV



Lo striscione del Gruppo donne USS Ticino e Moesa: un appello alla solidarietà universale



Congresso regionale della FILT-CGIL Lombardia: importante la collaborazione con il SEV in veste di partner svizzero

Il sindacato come comunità

Cita don Milani, il segretario generale della FILT-Lombardia, Nino Cortorillo: «Ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne insieme è la politica. Sortirne da soli è l'avarizia.» Un vibrante appello all'unità all'interno del sindacato, più che mai necessario in un momento di venti tempestosi sul mondo del lavoro. Anche in Svizzera.

«Sono mutati i riferimenti, i valori condivisi, la vita sociale, le aspirazioni individuali e collettive. Un Paese incattivito. Insieme liquido e però formato da tanti interessi cristallizzati. Che siano territoriali o di categoria o delle tante caste che paralizzano ogni dinamica e mobilità sociale.» È uno dei passaggi più significativi – ma di gran lunga non il solo – dell'intervento di Nino Cortorillo, al congresso regionale della FILT

Lombardia, tenutosi a Brescia il 4 marzo scorso. L'analisi del momento politico ed economico del segretario generale, che come punto di partenza non poteva non avere l'Italia, si adatta ad altre realtà nazionali quando afferma che questo contesto storico «crea più disuguaglianze e meno opportunità».

Trasporti, incognite, sfide

Nel settore dei trasporti, per esempio, sfide e incognite si moltiplicano non solo in Svizzera, ma anche in Italia. «Il settore – sottolinea Cortorillo – è attraversato da processi di crisi, ristrutturazione e vendita delle imprese pubbliche, da regole di mercato inapplicate e inefficaci, da privatizzazioni che troppo spesso hanno sostituito monopoli privati a quelli pubblici.» Sul fronte del traffico merci è stata sottolineata l'ottima collaborazione con il SEV. «Nella nostra regione – ha spiegato il sindacalista – è presente la maggior parte delle imprese Cargo, sia italiane che straniere (che hanno conquistato quasi il 50%

del traffico sui valichi alpini). Imprese strutturate, di grande dimensione, che applicano contratti diversi, con regole di utilizzo del personale non omogenee o influenzate dalle differenze presenti nei rispettivi paesi di origine. Nell'affrontare questi argomenti vorrei sottolineare il grande aiuto e collaborazione che stiamo avendo con il sindacato svizzero dei ferrovieri, il SEV, in relazione e non solo con la società FFS.»

Collaborazione sindacale

Una collaborazione evidenziata anche dal segretario del SEV Angelo Stroppini, invitato ai lavori congressuali. «Da anni il SEV intrattiene regolari rapporti con il vostro sindacato. Negli ultimi tempi – ha ricordato Stroppini – questi contatti si sono intensificati. La liberalizzazione del traffico ferroviario ha portato problemi comuni ai quali dobbiamo dare una risposta comune. Con questo spirito di unità – ha proseguito il segretario del SEV – abbiamo reagito alle problematiche della ormai fallita ditta Cisal-

pino, perché per una manutenzione ottimale di questi treni (in Italia in questo caso ma se fosse stata in Svizzera le rivendicazioni sarebbero state le stesse) bisognava avere più organizzazione, mezzi e personale a sufficienza evitando la cupidigia nel perseguire l'obiettivo del massimo profitto con il minore dei costi. Insieme dobbiamo dare risposte concrete nel settore del traffico merci affinché gli obiettivi delle aziende tengano in giusta considerazione i diritti e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Unirci per una società più sociale e per più rispetto per le lavoratrici ed i lavoratori. Insieme dobbiamo agire per un futuro più ecologico, più pulito spostando il traffico dalla strada alla rotaia. Dobbiamo perseguire questo obiettivo, per noi stessi e per le generazioni future. Abbiamo la consapevolezza di muoverci in un contesto politico e sociale non facile dove i personalismi e gli egoismi trovano terreno fertile. Il nostro compito è arduo. Ma insieme possiamo fare molto.»

Un appello alla solidarietà sindacale e politica che Cortorillo ha rilanciato citando don Milani: *Ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne insieme è la politica. Sortirne da soli è l'avarizia.* «Il sindacato – ha proseguito Cortorillo – è la comunità dentro la quale rispondiamo alle attese individuali e alle esigenze del lavoro.»

Destini comuni

Il sindacato, dunque, come una comunità che pone al centro le persone dentro un'idea di solidarietà e di destini comuni. «Un tempo ci si accusava di voler il salario come variabile indipendente. Oggi – ha concluso il segretario della FILT – sembra che sia diventato il lavoro una variabile indipendente. E certo non possiamo attendere che ne parli il Papa in un'enciclica per capire che determina la condizione e la vita di milioni di persone. Forse è nascosta la classe operaia, ma di certo gli operai non sono scomparsi.»

Françoise Gehring

Tra gli obiettivi del Gruppo donne dell'USS anche quello di promuovere l'uguaglianza di genere nelle pratiche sindacali

Donne unite sotto uno stesso tetto in nome della parità

Il primo marzo 2010 è stato costituito il Gruppo donne dell'Unione sindacale svizzera, sezione Ticino e Moesa. Alla presidenza è stata eletta Françoise Gehring, segretaria sindacale del SEV, e alla vice-presidenza Barbara Bassi, segretaria sindacale di comedia.

Promuovere la parità tra donna e uomo, favorire un dialogo franco e aperto, rafforzare la solidarietà fra i generi, tutelare gli interessi delle lavoratrici, difendere e migliorare le condizioni di lavoro, favorire il *gender mainstreaming* (l'integrazione della



uguaglianza di genere è una strategia pratica volta a promuovere modi di agire e pensare che tengano conto delle specificità della appartenenza sessuale e che mirino a conseguire l'uguaglianza tra donne e uomini) nelle prati-

che sindacali e politiche, rafforzare la componente femminile nelle istanze sindacali. Questi gli obiettivi prioritari del neocostituito Gruppo donne dell'USS Ticino e Moesa che si presenta al pubblico con i volti di Monica

Bartolo Janse (SSM), Barbara Bassi (comedia), Paola Bonanomi (Sindacato della comunicazione), Rezia Boggia (VPOD), Françoise Gehring (SEV), Mara Rossi (VPOD), Francesca Scalise (UNIA).

Mobilizzare e informare

Il Gruppo – che riprende in qualche modo il testimone dell'ex commissione donne dell'USS Ticino e Moesa e che riunisce le principali organizzazioni sindacali della Svizzera italiana – ha naturalmente anche il compito di organizzare eventi e manifestazioni, di informare e di sensibilizzare l'opinione pubblica, di elaborare documenti politici, sindacali e prese di posizione pubbliche.

Il Gruppo donne è stato ufficialmente costituito lunedì primo marzo a Rivera.

Françoise Gehring, del Sindacato del personale dei trasporti (SEV) è stata eletta presidente, mentre Barbara Bassi, del sindacato dei media (comedia) vice-presidente. Le cariche hanno una durata biennale. L'organo supremo del Gruppo donne è l'assemblea che si riunisce almeno una volta all'anno e ogni qualvolta richiesto dal Gruppo donne.

Un messaggio universale

Il motto scelto dal Gruppo donne dell'USS Ticino e Moesa vuole essere un messaggio universale e affermare un legame di condivisione e solidarietà con le donne di tutto il mondo:

Come donna non ho patria – come donna la mia patria è il mondo intero. (Virginia Woolf)



»Se le FFS dovessero portare avanti un'idea di redistribuzione delle risorse, il conflitto sarebbe inevitabile. «

Manuel Avallone

Dalla cassa pensioni alle trattative CCL: presso le FFS vi sono numerose questioni importanti in sospeso

«Il sistema salariale deve essere equo e non solo moderno»

In questa intervista, il vicepresidente Manuel Avallone parla dei grandi problemi che tormentano le FFS e del loro atteggiamento nei confronti dei sindacati, che giudica problematico e suscettibile di portare ad una radicalizzazione che ostacolerebbe la ricerca di soluzioni.

contatto.sev: Settimana scorsa sono arrivate decisioni importanti, come il messaggio sulla cassa pensioni da parte del Consiglio federale e quella del tribunale arbitrale. Sei un po' sollevato?

Manuel Avallone: No, assolutamente. Le cose non sono molto più chiare. Le indicazioni contenute nel messaggio inviato finalmente al Parlamento non ci piacciono per niente, né ci soddisfa la decisione del tribunale arbitrale, in quanto non porta alcun miglioramento durevole. I dipendenti devono far fronte ad una perdita del potere d'acquisto, mentre i manager intascano bonus considerevoli. È una cosa perversa.

Restano dunque punti aperti?

Le casse pensioni restano un problema importante, che richiederà tutto il nostro impegno.

Cosa ti dà maggiormente da pensare?

I rapporti generali con le FFS, nei quali constatiamo un cambiamento, nel senso che l'azienda ha adottato una linea dura. Molti dirigenti sono appena arrivati alle FFS e non conoscono il tenore dei rapporti delle parti sociali che abbiamo avuto sino ad oggi. Sono convinti di essere i soli ad avere ragione. Ciò porta ad una radicalizzazione delle posizioni delle due parti,

che sono convinto vada a scapito dei rapporti tra le parti sociali.

Tu intendi presentare un catalogo di rivendicazioni alle FFS (vedi dossier a pag. 8). Quali sono le richieste principali?

Si sente parlare solo di programmi di risparmio e di richieste dell'azienda: un miliardo dalla Confederazione per la cassa pensioni, un altro per la manutenzione e l'ampliamento della rete e dell'infrastruttura. Ciò crea un'enorme pressione al risparmio sulle FFS, che viene ribaltata sul personale e sulle sue condizioni di impiego. Il nostro catalogo di rivendicazioni vuole lanciare una controffensiva, che permetta di costruire, invece di smantellare: il personale deve poter accedere ad un programma di formazione che gli permetta di far fronte alle nuove esigenze. Si tratta anche di mantenere il know-how in seno all'azienda. Inoltre, chiediamo alle FFS di verificare tutte le possibilità di riaffidare al proprio personale, senz'altro in grado di svolgerli al meglio, i compiti delegati a terzi negli ultimi anni. Vogliamo poi che anche il personale con capacità limitate possa continuare ad avere un posto presso le FFS. Un'azienda di vaste dimensioni come le FFS dovrebbe infine offrire una certa permeabilità tra le car-

riere, permettendo e favorendo i cambiamenti di professione: perché un manovrante non dovrebbe poter divenire agente del treno? Sono cose che chiediamo di discutere con le FFS e che sono fondamentali per un sindacato.

Qual'è la reazione delle FFS?

Non sono fondamentalmente contrari. Dobbiamo però andare oltre il livello della discussione e poter divenire concreti,

»Constatiamo un cambiamento nell'atteggiamento delle FFS, con una conseguente radicalizzazione delle posizioni, che sono convinto vada a scapito dei rapporti tra le parti sociali. «

attivi e visibili. Vogliamo anche poter contribuire fattivamente con le nostre conoscenze e capacità.

Secondo l'opinione pubblica, le FFS non fanno altro che chiedere: più soldi per la cassa pensioni, per la manutenzione trascurata dell'infrastruttura, per la costruzione di nuove linee e tariffe più elevate. È possibile chiedere anche più personale?

Le FFS sono reticenti ad assumere un atteggiamento deciso nel chiedere più soldi per i loro compiti. Preferiscono stracciarsi le vesti, non da ultimo per indurre una cattiva coscienza al personale e giustificare peggioramenti

nelle condizioni di impiego. La logica dell'azienda è questa, mentre la nostra è chiaramente diversa. Siamo e restiamo convinti che le la popolazione si identifichi ancora profondamente con le FFS e per FFS intendo il loro prodotto e il loro personale. Vi è un grande rispetto per le prestazioni delle e dei ferrovieri. Per contro, vi è una scarsissima considerazione per il management, anche per tutte le discus-

sioni sui bonus che si attribuiscono, che al giorno d'oggi appaiono del tutto inappropriati. I top manager non perdono nessuna occasione per mettersi in cattiva luce. Non so se si tratta di una strategia oppure se è solo mancanza di sensibilità.

Da mesi vai ripetendo che queste circostanze sono tutt'altro che ideali per negoziare un nuovo CCL. Sembrerebbe che via sia un'apertura da parte delle FFS, a condizione di poter iniziare a discutere il nuovo sistema salariale. Ti sembra una via percorribile?

Mi sembra un approccio ragionevole, anche se la

nostra idea di base era di rinviare tutte le trattative sul CCL FFS di un anno, a causa della somma di circostanze di cui abbiamo già parlato: Cassa pensioni, infrastruttura, senza poi dimenticare il futuro di Cargo, che interessa molte persone. Si tratta di situazioni dal notevole potenziale di conflitto e iniziare le trattative per un nuovo sistema salariale in questo momento appare per lo meno poco opportuno. Di questi tempi, il CCL resta per il personale la sola certezza e le condizioni da esso regolate sono fondamentali per il suo lavoro. Rimettere in discussione pure queste potrebbe essere troppo, per cui ci sembra ragionevole utilizzare quest'anno per negoziare il sistema salariale, per il quale anche noi abbiamo del resto alcune rivendicazioni: esso dovrà essere equo e non solo moderno. Un accordo su di esso permetterebbe di disporre del nuovo sistema e di poi concordare la durata di tutto il CCL. Resta comunque una via difficile e faticosa.

Il personale teme però che le FFS con il nuovo sistema salariale vogliano ottenere nuove misure di risparmio. Ti senti di tranquillizzarlo?

No! Sappiamo che le FFS sono convinte che i livelli di

INTERVISTA



Florian Alcher

Il vicepresidente del SEV Manuel Avallone alla manifestazione delle donne di sabato scorso a Berna.

funzione inferiori guadagnino troppo, quelli intermedi siano retribuiti correttamente e quelli superiori troppo poco. Se le FFS dovessero portare avanti una idea di redistribuzione delle risorse, il conflitto sarebbe inevitabile. La nostra conferenza CCL ha infatti ribadito a chiare lettere che non accetterà una redistribuzione dal basso all'alto. Le nostre rivendicazioni vanno in direzione totalmente opposta a quelle delle FFS e non siamo disposti ad accettare un compromesso qualsiasi.

Come vedresti tu un nuovo sistema salariale?

Io vorrei un sistema equo, trasparente e in grado di illustrare chiaramente le singole evoluzioni salariali, in modo che ognuno sappia cosa lo aspetta. Esso deve poi escludere l'attuale sistema di gestione della massa salariale tramite la valutazione del personale, che rende quest'ultima una farsa. Noi pensiamo infatti che la valu-

tazione debba servire alla evoluzione del personale e non alla gestione della massa salariale. Se le FFS vogliono onorare le prestazioni, devono liberare ulteriori

» Il personale vuole un buon ambiente per poter svolgere un buon lavoro, ricevendo un salario adeguato, che non dipende da incentivi artificiosi e manipolabili che rendono tutto il sistema arbitrario ed iniquo. «

mezzi, altrimenti i soldi per questa componente al merito vengono semplicemente sottratti ad altri, che evidentemente percepiscono ciò come un'ingiustizia. Siamo convinti che il personale voglia lavorare per le FFS perché gli piace la ferrovia e il sistema che essa comporta e non abbia bisogno di stimoli finanziari che costituiscono un incentivo sbagliato, come hanno dimostrato le banche. Le FFS devono essere in grado di attirare persone disposte ad impegnarsi e non cacciatori di bonus. Chi non

è soddisfatto, può sempre cercar fortuna nel settore finanziario. Il personale vuole un buon ambiente per poter svolgere un buon lavoro, ricevendo un salario adegua-

to, che non dipende da incentivi artificiosi e manipolabili che rendono tutto il sistema arbitrario ed iniquo.

Per il prossimo anno rimarranno però il sistema salariale e le modalità di trattativa attuali?

Le prossime trattative salariali saranno basate sul sistema attuale, in quanto quello nuovo non è ancora definito. Dovremo quindi dapprima verificare l'evoluzione in atto e poi presentare le nostre rivendicazioni, probabil-

mente un po' più tardi di quanto avviene quest'anno, in quanto vi sono sempre cambiamenti.

Il Tribunale arbitrale quest'anno ha respinto un aumento generalizzato di stipendio. Come pensi di agire per le prossime?

Le nostre richieste tengono sempre conto di tre fattori: la situazione economica dell'azienda, l'evoluzione del mercato del lavoro e il costo della vita. Il tribunale ha condiviso solo la nostra valutazione sulla situazione della azienda, ritenendo che le FFS stanno bene. Siamo invece delusi della valutazione operata nei confronti del costo della vita e della situazione del mercato del lavoro. Mi irrita che il tribunale abbia accolto una perdita del potere d'acquisto dei 27 000 dipendenti nella consapevolezza che l'azienda appartiene alla Confederazione. Noi abbiamo sostenuto che la Confederazione in

queste circostanze deve astrarsi dalle logiche di mercato e operare in modo anticiclico, dando un segnale importante anche al resto dell'economia.

Sinora abbiamo parlato solo di difficoltà nei confronti delle FFS. Non vi è alcun aspetto positivo?

Abbiamo numerose questioni aperte, per le quali ci sforziamo di trovare soluzioni. In alcuni casi, ci riusciamo, come per l'accompagnamento dei treni Lyria, per il quale abbiamo potuto concretizzare le nostre richieste. Va anche rilevato che le FFS stanno aumentando il loro personale, nell'accompagnamento dei treni e sulle locomotive. Ciò si ripercuote positivamente anche sulla evoluzione dei nostri membri. È un aspetto che mi fa particolarmente piacere, in quanto sono convinto che in futuro avremo bisogno del sostegno di tutti.

Intervista: Peter Moor/gj



«I costi di manutenzione delle nuove opere devono in futuro venire pianificati fin dall'inizio»

Hans Ulrich Keller, membro Comitato centrale sottofederazione Lavori

Le necessità finanziarie dell'Infrastruttura FFS non devono portare a misure di risparmio controproducenti

Investire nel personale e non rid

Nell'Infrastruttura FFS c'è un grande bisogno di recuperare il ritardo non solo nella manutenzione, ma anche nel personale: in certi luoghi mancano perfino collaboratori. La carenza di personale si acuirà ulteriormente nei prossimi anni, poiché sono imminenti molti pensionamenti e, perciò, anche perdite di patrimoni di conoscenze. Bisogna intensificare il perfezionamento professionale, colpevolmente trascurato negli ultimi anni. Tutti i collaboratori devono avere la possibilità di prepararsi ai compiti che li attendono. Per coloro che non dovessero esserne in grado, per ragioni di salute o altre, occorre creare posti di lavoro particolari.

Il 19 febbraio, FFS e UFT (Ufficio federale dei trasporti) hanno comunicato che l'Infrastruttura FFS avrebbe avuto bisogno tra il 2010 e il 2016 in media di 850 milioni di franchi all'anno in più di quanto finora pianificato per il mantenimento di tutti gli impianti della rete. Nel 2009, la loro manutenzione è costata 1,48 miliardi. Gli 850 milioni annui comprendono:

- 130 milioni per il recupero del ritardo accumulatosi negli scorsi anni per complessivi 1,35 miliardi, in

particolare per le linee (825 milioni), gli impianti elettrici (210 milioni), le reti idrauliche (143 milioni) e la tensione di contatto (60 milioni);

- 410 milioni per maggiori oneri per il mantenimento dello stato attuale degli impianti;
- 20 milioni per l'aumento di traffico tra 2010 e 2016;
- 150 milioni per l'adempimento di prescrizioni di legge (p.es. gallerie, nuova legge sui disabili);
- 140 milioni per infrastrutture per il pubblico più am-

pie e ulteriori condutture elettriche.

Le FFS attribuiscono l'aumento dei costi in primo luogo all'aumento del traffico, che comporta una maggiore usura degli impianti, in particolare di linee e ponti e l'aumento dei costi di costruzione. Ad esempio, i costi per il rinnovo di massicciate e binari sono aumentati del 17% circa solo tra il 2006 e il 2008, soprattutto per l'aumento di traffico che ha ridotto il tempo per i lavori di

risparmiati, secondo l'Audit, con l'esame degli standards, migliori concetti di manutenzione e pianificazione degli intervalli, più concorrenza tra i fornitori, ecc.

«Il personale dei Lavori ha sempre sostenuto che si svolgeva troppa poca manutenzione», evidenzia il vicepresidente del SEV Manuel Avallone. «Non è quindi responsabile di questi ritardi e non deve neppure pagare il conto. Aumentare ancora la

ha certo reso più semplice la manutenzione negli ultimi anni!» Dopo «Infra 2014» dovrebbe finalmente tornare un po' di tranquillità, conferma Hans Ulrich Keller, membro del comitato centrale della sottofederazione Lavori e dirigente del team di linea di Langenthal. Egli ha un desiderio da comunicare ai capi: «Non cercate di cambiare il senso di rotazione della terra ogni paio d'anni, per favore!»

Perfezionare il personale

Ovviamente, ogni collaboratore che dovesse perdere il proprio posto in conseguenza di «Best Overhead», o di un'altra riorganizzazione, deve essere sostenuto dall'azienda nella ricerca di una nuova occupazione, come previsto dal CCL. Lo stesso vale per la loro qualificazione per altre funzioni nell'azienda, anche per altre professioni o divisioni. «La riqualifica del personale deve partire con il maggior anticipo possibile rispetto alle riorganizzazioni o ai tagli di impieghi. Le FFS – pretende Avallone – dovrebbero favorire continuamente lo sviluppo professionale dei loro collaboratori, anche in vista dei compiti futuri.» Mantenere in seno all'azienda le competenze ferroviarie che i neofiti devono intanto prima accumulare è senz'altro un vantaggio per tutti.

Posti di lavoro per casi particolari

Un'altra importante richiesta

LE RICHIESTE DEL SEV

Rivalutare il personale invece di tagliare!

Troppo spesso il personale viene considerato unicamente un fattore di costo, nonostante collaboratori motivati e ben formati siano assolutamente determinanti per il successo dell'impresa. La Commissione direttiva del SEV vuole quindi richiamare le aziende su questi aspetti per cercare insieme soluzioni e misure concrete:

- perfezionamento professionale e sviluppo del personale per i compiti del futuro; riqualifica in vista di ristrutturazioni
- verifica costante dell'opportunità di affidare a terzi compiti che potrebbero essere svolti a miglior mercato da propri collaboratori
- le imprese devono prevedere il maggior numero possibile di posti di lavoro particolari per collaboratori con limiti di capacità, che non vadano a gravare sui costi del singolo settore
- le aziende devono restare integrate e permettere un passaggio del personale tra i singoli settori e le varie professioni
- personale sufficiente nelle stazioni e sui treni; per la sicurezza e la clientela, le persone sono altrettanto importanti della tecnica.

Fi/gi

«Il personale lavori non è responsabile della necessità di recupero del ritardo nella manutenzione e non ne deve neanche pagare il conto.» Manuel Avallone, vicepresidente SEV

costruzione e la conseguente riduzione dei lotti di lavoro, che ne ha rincarato il prezzo.

La ricerca di soluzioni

Il direttore della divisione Infrastruttura Philippe Gauderon spera di raccogliere gli 850 milioni così:

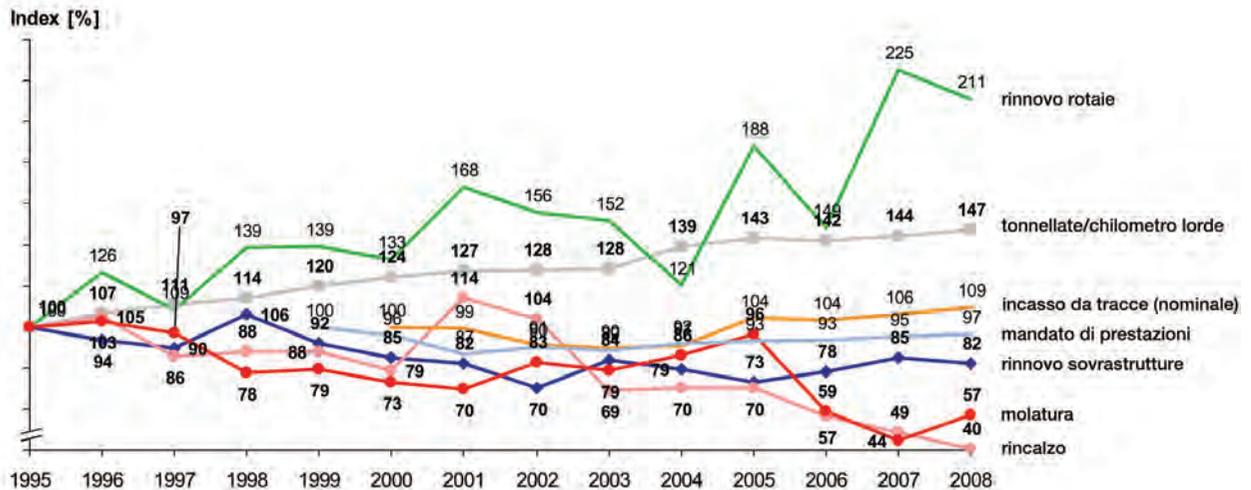
- un aumento di diverse centinaia di milioni dell'importo versato dalla Confederazione per le prestazioni ordinate;
- un aumento del prezzo delle tracce d'orario;
- il risparmio di 60 milioni all'anno con il progetto «Best Overhead» che mira alla riduzione di circa 300-350 posti nell'amministrazione;
- 100 milioni possono venire

pressione al risparmio sarebbe controproducente.»

Come noto, il SEV è molto critico nei confronti del progetto «Best Overhead» e ha costretto le FFS ad una sua realizzazione a tappe. Lo stesso è avvenuto per «Infra 2014», che egli vuole tenere sotto stretta osservazione (vedasi *contatto.sev* n. 2 del 4 febbraio). La nuova rivoluzione presso l'Infrastruttura diffonde inoltre tra i collaboratori una forte insicurezza. «Dopo che negli ultimi anni le riorganizzazioni si sono susseguite una dopo l'altra, il personale avrebbe finalmente bisogno di stabilità per poter lavorare in modo efficiente», continua Avallone. «La mania riorganizzativa non

DOSSIER

urre!



del SEV riguarda i collaboratori che non possono più venire occupati in un posto di lavoro «normale» a causa di limitate capacità di prestazione: per essi, l'impresa deve creare in tutti i settori aziendali posti di lavoro particolari che non gravano sui conti. Il problema si pone specialmente nelle professioni del settore lavori, a causa dell'impegno fisico che esse richiedono.

«Le FFS, in quanto azienda federale, dovrebbero dare l'esempio, invece di limitarsi ad affidare queste persone all'AI o all'assistenza sociale. L'AI dovrebbe anche aiutare a finanziare questi posti di lavoro», dice Manuel Avallone. Questi collaboratori, inoltre, sono spesso molto riconoscenti per poter ancora lavorare nell'azienda e, nell'ambi-

lavoro dove legherà pacchi, il suo entusiasmo non sarà certo debordante...»

Pianificare con cura

Per quanto concerne le misure previste dalle FFS in base all'Audit per recuperare il ritardo nella manutenzione, anche il SEV è favorevole ad un miglioramento dei processi per rendere gli interventi più efficienti e meno costosi. «Anche noi abbiamo sempre richiesto intervalli di manutenzione più lunghi», dice Hans Ulrich Keller. «Sulla nuova linea di ferrovia 2000

nuove realizzazioni devono tener conto dall'inizio dei costi della manutenzione», chiede Keller. «Bisogna intensificare anche la manutenzione preventiva, poiché permette poi di contenere i costi di manuten-

zione e migliorare la sicurezza." "Le condizioni di manutenzione devono essere migliorate, poiché gli errori di pianificazione in questo ambito costano molto cari", conclude Manuel Avallone.

Libero mercato: illusione
Cosa pensa il SEV della proposta dell'Audit, di ridurre i costi.

Continua a pagina 10

“Non cercate di cambiare il senso di rotazione della terra ogni paio d'anni, per favore!”

Hans Ulrich Keller, membro del CC SF Lavori

to delle loro possibilità, forniscono prestazioni molto buone, anche perché dispongono spesso di anni di esperienza. «La loro motivazione dipende ovviamente anche dalle condizioni», precisa il presidente centrale della sottofederazione Lavori, Christian Suter, che ha già allestito presso Telecom posti di lavoro particolari: «Se un macchinista che non può più guidare per motivi di salute deve fare ogni giorno 4 ore di strada per arrivare al

vengono pianificate notti determinate e questo principio dovrebbe essere esteso anche al resto della rete.» Inoltre chiede che le nuove tratte siano costruite in modo da semplificare al massimo la manutenzione. In concreto, bisogna prevedere scambi, separatori di corrente e segnali in modo da facilitare la messa fuori servizio di tratte. Rinunciando a questi provvedimenti, con l'intento di risparmiare, si pregiudica lo svolgimento efficiente della manutenzione. "In generale, le

Lavoratori interinali e impiegati a tempo determinato

Il tipico lavoratore interinale viene impiegato da una società di intermediazione del lavoro come Adecco o Manpower e da questa poi per un paio di settimane o mesi «affittato» ad un'altra impresa, per coprire un provvisorio picco di lavoro. Presso le FFS questi lavoratori temporanei sono impiegati ad esempio presso le officine, confrontate a volte con esigenze diverse di personale a seconda della situazione delle commesse. Un'altra categoria di interinali sono anche i collaboratori di imprese private di costruzione di binari, che rafforzano i team di linea in primavera ed autunno, nei momenti di maggiore domanda rispetto alle altre stagioni in cui le possibilità di manutenzione sono più limitate (vedi a pag. 10). «Possiamo capire l'esigenza di impiegare un numero ragionevole di lavoratori interinali per far fronte ai picchi di lavoro – precisa il vicepresidente del SEV Manuel Avallone. «Ma se lo stesso collaboratore ha già lavorato da un anno e mezzo o due nello stesso settore delle FFS, non si può più parlare di un picco di lavoro, e deve perciò venire impiegato come fisso.» A favore di questo occorre considerare che i costi per l'affitto degli interinali di solito sono più alti che i costi dello stipendio dei propri impiegati, perché le società di intermediazione aggiungono agli stipendi da loro

pagati (possibilmente minori) un margine di guadagno. Ad esempio, all'inizio del 2009 alle officine di Bellinzona c'erano circa 100 lavoratori interinali, dei quali parecchi lavoravano lì già da diversi anni. Per questo, la Cope delle officine, insieme ai sindacati, ha fatto pressione e, di conseguenza le FFS hanno assunto a fine 2009 circa 35 di loro. «Il numero degli interinali è sceso ad un livello più ragionevole», dice il segretario sindacale SEV Pietro Gianolli, «ma tra gli altri 60 interinali rimanenti ce ne sono ancora alcuni che sono lì già da 5 anni o più.» Le FFS non li hanno voluti assumere perché hanno fatto solo un'istruzione pratica. Le FFS desiderano assumere esclusivamente artigiani diplomati. Oltre ai collaboratori interinali nelle FFS ci sono anche impiegati con contratti a tempo determinato. Parte di loro si trovano pure nelle officine, ma più spesso in settori come Telecom e Informatica, come partecipanti a progetti di introduzione di nuovi sistemi per i quali il know-how non è disponibile all'interno. Si tratta spesso di collaboratori delle società produttrici. Nella Telecom, il numero degli impiegati a tempo determinato è sceso l'anno scorso da 90 a 50, in parte in conseguenza di assunzioni come fissi – una forma di internalizzazione di know-how.

INFO



Piramide del personale dei team della linea: per uno sviluppo equilibrato del personale, occorre un maggior numero di costruttori di vie di comunicazione impiegati a tempo pieno, in modo da formare un numero sufficiente di montatori specialisti, macchinisti B100, capo montatori, capi-team (CT), capi-progetto (CP) e dirigenti.

Continua dalla pagina 9

delle prestazioni acquistate per il rinnovo dei binari o di trasformazione degli scambi tramite un maggiore ricorso alla concorrenza? "Il mercato in Svizzera è troppo piccolo dal punto di vista dei volumi perché la concorrenza possa essere un mezzo efficace", avverte Hans-Ulrich Keller. Imprese estere non possono impiegare le loro macchine sulla rete FFS per una differenza di standard. La concorrenza finirebbe quindi per giocarsi soprattutto sulle spalle del personale, perché il costo delle macchine è abbastanza simile per tutte le ditte. I posti di lavoro in Svizzera potrebbero anche essere messi in pericolo da offerte dumping.

Verificare le possibilità di insourcing

Nemmeno Manuel Avallone crede a questo mercato.

"Dagli anni 90 le FFS cercano di favorire la concorrenza nei lavori sulle linee intensificando gli incarichi a imprese private. A cosa questo abbia condotto lo mostra l'Audit della rete: i costi sono aumentati e con le risorse a disposizione è stata fatta meno manutenzione" (vedi grafico a pag. 9). Avallone raccomanda alle FFS un altro modo di procedere: esse dovrebbero verificare con BLS e SOB l'opportunità di creare un proprio pool di macchine speciali, dotato di personale di servizio. "In questo modo non dovrebbero più far fronte anche al rischio d'impresa e al margine di utile delle imprese private".

"Il problema è che ormai le FFS non dispongono più del know-how necessario", sottolinea Hans Ulrich Keller, "salvo poche eccezioni, come per esempio le gru, che potrebbero essere integrate come attrezzatura uni-

versale nelle nostre attività principali di manutenzione e costruzione durante l'esercizio ferroviario".

A proposito di internalizzazione: non sarebbe possibile assumere in pianta stabile un maggior numero di lavoratori di aziende private di costruzione binari, che oggi rinforzano temporaneamente i team di linea? "È difficile, in quanto abbiamo bisogno di aiuti esterni per coprire i picchi di lavoro in primavera e autunno - risponde Keller - in inverno e d'estate, a causa delle temperature estreme, non possiamo lavorare con acciaio e cemento". Tuttavia il numero dei costruttori di vie di comunicazione fissi è continuamente calato negli ultimi anni e dovrebbe essere di nuovo aumentato, chiede Keller. È necessario per un sano sviluppo del personale (vedi grafico sopra).

Reclutamento e formazione

Negli ultimi anni, le FFS hanno fatto troppo poco per lo sviluppo del personale e la sua formazione. Per questa ragione diventerebbe difficile nei prossimi anni coprire le funzioni di quadro con persone di esperienza. "Quando le classi dal 1955 fino al 60 saranno pensionate, in brevissimo tempo perderemo moltissimo know-how!", continua Keller. Oggi la formazione è di nuovo migliorata. Essa viene organizzata insieme alla SSIC (Società Svizzera degli Impresari Costruttori). "Nei corsi della SSIC abbiamo bisogno di un numero sufficiente di posti di formazione, anche in Romandia", chiede Keller. Inoltre sarebbe necessaria anche una migliore formazione interna. Nell'ambito della linea di contatto c'è già oggi una acuta carenza di personale, avverte Jean-Bernard Egger,

FORMAZIONE DI MONTATORI IMPIANTI SICUREZZA (IS)

Cinque anni fa, un netto aumento dei guasti agli impianti di sicurezza (IS) causò numerosi ritardi ai treni. Per porvi rimedio, la direzione IS si è soprattutto indirizzata verso la formazione ed il perfezionamento dei montatori IS, che in precedenza «non aveva la rilevanza opportuna», come conferma Martin Messerli, dirigente del settore IS presso FFS Infrastruttura. «Il nostro ambito di competenze è molto ampio, comprendendo per forza di cose i sistemi più diversi di 60 anni di storia della tecnica». I montatori devono nel contempo stare al passo con il progresso tecnologico. Per la formazione dei nuovi collaboratori è stato perciò creato nel 2008 un nuovo corso formativo di tre anni, composto di tre moduli che si concludono ognuno con un esame. Con il terzo esame si arriva alla certificazione di tecnico IS. Per la formazione di base teorica e pratica è stato attrezzato a questo scopo nel Centro di formazione FFS del Löwenberg un nuovo laboratorio didattico. Con l'inizio del prossimo ciclo di formazione, nell'agosto 2010, verrà integrato nel centro di formazione il nuovo edificio M e il provvisorio finora utilizzato verrà demolito. I primi certificati di formazione verranno emessi nella primavera del 2011. Martin Messerli stima che all'anno saranno tra 20 e 40 coloro che avranno concluso la formazione. Ma anche i collaboratori esistenti dovranno a partire dall'anno in corso venire formati ancora meglio. Come base per i corsi, che vengono preparati in questo periodo, si sta facendo una rilevazione dell'esigenza di formazione presso i ca. 500 montatori IS che porteranno a termine la certificazione (i collaboratori nati prima del 1952 non devono più fare l'esame): ognuno ha dovuto autovalutarsi secondo cri-

teri prestabiliti ed essere valutato anche dal superiore. Dopo circa 2/3 delle analisi, il confronto tra autovalutazioni e valutazioni dei superiori mostra il quadro seguente: dei circa 240 montatori di impianti interni, circa il 25% ha lacune formative rilevanti, il restante 75% poche o nessuna. Dei circa 260 montatori di impianti esterni invece sono circa il 40% ad avere lacune formative rilevanti rispetto al profilo richiesto in futuro. L'obiettivo sarebbe ora quello di portare all'ottenimento del certificato possibilmente tutti questi 500 montatori, attraverso corsi mirati e corrispondenti alle esigenze, dice Martin Messerli. Per l'offensiva formativa sono stati messi in preventivo due giorni supplementari di formazione all'anno per ogni collaboratore. Cosa succederà però di quei montatori che non riusciranno a superare l'esame richiesto neanche al secondo o terzo tentativo? Verranno collocati nel programma «riorientamento e lavoro» (NOA)? «No», risponde Martin Messerli, «in questo caso si cercherà una soluzione adeguata alla situazione, come ad esempio il ricollocamento in una categoria di tecnici con esigenze meno elevate.» Egli può capire che ci siano timori di possibili abusi dei nuovi esami per liberarsi di determinate persone, ma queste non sono assolutamente le sue intenzioni. «Per i collaboratori è meglio essere confrontati con esigenze chiare e ben definite, invece di richieste vaghe e mal espresse. Se le FFS non vanno in questa direzione, sarà l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) a richiedere l'introduzione di questi esami, perché gli impianti di sicurezza sono un settore rilevante per la sicurezza del traffico.»

Markus Fischer

COMMENTO

Dannazione e benedizione

Perfezionamento, qualificazione, apprendimento continuo sono le parole d'ordine nella società e nell'economia. Per questo motivo e perché effettivamente al personale, soprattutto nelle professioni di carattere tecnico, vengono in continuazione poste nuove esigenze, anche il SEV avanza una richiesta fondamentale: le imprese, in questo caso le FFS, devono assolutamente occuparsi della (ri-)qualificazione del loro personale. Se vengono introdotti nuovi sistemi e i collaboratori esistenti non riescono a seguirli, in quanto non dispongono delle necessarie conoscenze, è la direzione aziendale ad aver fallito. L'offensiva di formazione tra i montatori degli impianti di sicurezza (IS) è un esempio positivo, anche se messa in atto appena in tempo, per la quale si sta investendo in modo evidente nel Löwenberg.

D'altro canto, questi programmi vengono spesso comunicati così male che le persone interessate coinvolte vivono le nuove esigenze e possibilità

formative come una minaccia, neppure tanto velata: «Se non lo fai, allora...»

Poi c'è naturalmente il pericolo di un «abuso di certificati»: collaboratori che svolgono il loro lavoro con soddisfazione di tutti e che spesso sono gli unici detentori di know-how vengono scavalcati da colleghi che arrivano forse con il «pezzo di carta» migliore, ma che hanno competenze inferiori e che senza i primi si troverebbero persi. Nel contempo, si constata come vi siano sempre meno collaboratori che conoscono gli impianti più vecchi. Diventa sempre più difficile sostituire queste persone, perché non esiste più un aiuto esterno.

Ma il principio di base resta: la formazione e la qualificazione assicurano ai lavoratori un futuro professionale e portano valore aggiunto all'impresa. Per questo ripetiamo a tal proposito continuamente le stesse rivendicazioni, soprattutto in caso di progetti di riduzione di personale.

Urs Huber, segretario sindacale
Team infrastruttura

presidente della VPV Losanna e direttore di progetto direzione traffico. "Poiché i montatori mancano, i neo-assunti vengono immediatamente mandati allo sbaraglio. Le esigenze elevate, il lavoro notturno e festivo e i contributi di risanamento della Cassa pensioni inducono molti a lasciare l'azienda, non appena hanno un'offerta di lavoro migliore. "Le FFS dovrebbero perciò verificare

anche i salari di questi specialisti, e intensificare il reclutamento e il perfezionamento.

Altri preziosi collaboratori hanno possibilità più limitate sul mercato del lavoro, in quanto il loro know-how è troppo specifico. Ciò li pone alla mercé delle FFS, che potrebbero intravedere la possibilità di incrementare la pressione su di loro, senza che ab-

biano la possibilità di andarsene.

"Tutti però dovrebbero avere la possibilità di ottenere, con esami interni, dei certificati, in modo da avere qualcosa in mano", chiede Manuel Avallone.

"Il perfezionamento professionale presuppone una riserva di personale e risorse finanziarie sufficienti", conclude Christian Sutter.

Markus Fischer/gj

Il Consiglio federale trascura parte delle sue responsabilità verso la cassa pensioni FFS

Il SEV chiede un finanziamento corretto della CP FFS

Dopo numerosi e incomprensibili rinvii, il Consiglio federale ha finalmente deciso di chiedere al Parlamento un contributo per la cassa pensioni (CP) FFS. Per un risanamento corretto, l'importo di 1,148 miliardi è però insufficiente, in quanto occorrono 3,4 miliardi. Il SEV intende continuare a lottare per ottenerli.

«Non siamo una banca, per cui non vogliamo regali. Chiediamo però quanto ci spetta! – ha commentato Giorgio Tuti. Il Consiglio federale riconosce quindi che nel 1999 la cassa non è stata finanziata correttamente, senza però trarne tutte le conseguenze.

Persino l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali riconosce che il finanziamento corretto di una cassa pensioni debba prevedere una riserva di fluttuazione di circa il 15%. Il Consiglio federale continua però a negarla alla CP FFS, come aveva già fatto al momento della sua fondazione. I 1148 milioni richiesti servono solo a colmare le lacune di allora. La riserva continuerà a mancare.

La palla passa ora nel campo del Parlamento. Il SEV auspica che, nonostante la crisi economica, i piani di risparmio della Confederazione e le maggiori necessità nella manutenzione dell'infrastruttura,

il Parlamento riconosca la necessità di un risanamento corretto. «Ci faremo sentire e vedere, come abbiamo già fatto con la nostra manifestazione il mese di settembre, per far presente ai Parlamentari la fondatezza delle nostre esigenze», ha annunciato Tuti.

Oneri inammissibili per attivi e pensionati

«Da inizio anno, i Ferrovieri pagano un ulteriore contributo del 2% e hanno dovuto subire una riduzione di prestazioni! Non possono quindi accettare che la Confederazione

non rifonda i suoi debiti!» Tuti ha descritto così l'opinione della base. Anche i pensionati che, nonostante le promesse, dal 2004 non hanno ricevuto rivalutazioni delle rendite, sono indignati e disposti a lottare. Il SEV continua a sostenere che per loro la miglior soluzione sarebbe la creazione di una cassa pensioni chiusa, garantita dalla Confederazione.

Il SEV critica inoltre la mancanza di qualsiasi in-

dicazione da parte del Consiglio federale su di un contributo al risanamento della cassa pensioni Ascoop. In qualità di comproprietario, deve almeno collaborare con gli altri proprietari (cantoni, comuni e privati) per risolvere situazioni che, nei casi più gravi, potrebbero portare al fallimento di aziende di trasporto.

Comunicato stampa
del 5 marzo

INFO

Le origini del debito della Confederazione

- All'atto della fondazione della cassa pensioni (CP) FFS, il 1.1.1999, la Confederazione **non l'ha dotata di una riserva di fluttuazione**. La prima crisi finanziaria, subentrata nell'autunno 2000, ha portato il grado di copertura a circa l'80% già nel 2002. Il momento della fondazione della CP FFS si è quindi rivelato nettamente meno propizio di quello delle casse delle altre regie federali. Nonostante ciò, la Confederazione non ha più versato un franco alla CP FFS, mentre alla propria cassa, la Publica, ha versato nel 2006 ulteriori 900 milioni di franchi.
- La Confederazione **non ha mai finanziato al 100% la CP FFS**:
 - nel 1995, l'allora cassa pensioni e soccorso (CPS) FFS ha dovuto adeguare le proprie basi tecnico-assicurative alla prevista fusione con la cassa federale di assicurazioni, poi abbandonata.
 - Inoltre le donne affiliate alla CPS FFS da prima del 1987 (donne della generazione di entrata) hanno potuto passare sino al 2007 al beneficio della pensione senza deduzioni sulla rendita, a condizione di vantare 35 anni di contributi. I costi non coperti da queste decisioni, che sino a fine 2006 ammontavano a 321 milioni, sono andati a carico della CP FFS.
 - Sempre a seguito di decisioni del Parlamento federale, la CP FFS ha dovuto assumersi sino a fine 2006 i costi non coperti dei pensionamenti volontari prima dei 63,5 anni d'età, per un totale di 245 milioni.
- Alla sua fondazione, la CP FFS **ha dovuto riprendere anche coloro che erano già al beneficio della pensione** (i cosiddetti «vecchi» pensionati). Ciò ha portato la quota dei beneficiari di rendite a circa il 51%, contro una media nazionale di circa il 20% e ha reso difficile il risanamento, dato che pensionate e pensionati non possono essere chiamati a versare contributi diretti. Dal 2004, essi non ricevono però più compensazioni del rincaro, fornendo in questo modo anch'essi un fattivo contributo. Presso le altre regie federali, come Swisscom o Ruag, la Confederazione ha ripreso i vecchi pensionati. Questa disparità di trattamento deve essere corretta, per esempio tramite la fondazione di una cassa separata per i vecchi pensionati FFS, garantita dalla Confederazione.

Fi/gi

Cisalpino 1 e 2

Rispedire al mittente

Una volta, per viaggiare in modo scomodo e affrontare numerosi contrattempi, bisognava andare in aereo. Dall'introduzione del Cisalpino, disponiamo di valide alternative anche al suolo.

Cisalpino sarà anche scomoda, ma il suo materiale rotabile continuerà, quando riesce a circolare, a tormentarci. Ne ho avuto una conferenza quest'anno, in due viaggi in Italia effettuati con i nuovi gioielli della tecnologia

ferroviaria, forniti con due anni di ritardo, ma non per questo meno lodati.

Balza subito all'occhio un netto miglioramento: sfogliando il giornale, non si azionano più «automaticamente» le tendine col gomito, come succedeva sulla prima versione. I progressi si fermano però qui.

Anche questi interni sembrano disegnati da pigmei per altri popoli di bassa statura, oppure ispirati ad un impianto Mini-Trix. Per poter ritrovare il dubbio comfort dei viaggi aerei, all'estremità di ogni vettura è stata ripresa la stessa disposizione dei sedili,

ai quali vengono immanicabilmente destinati i viaggiatori dotati di prenotazione. Una persona di statura



Con un altro nome, ma continuerà a tormentarci.

normale avrà quindi il piacere di sfregare costantemente le ginocchia contro il dorso

dello schienale davanti a lui, appositamente dotato di nervature appuntite. Godere del panorama presuppone una certa fortuna, in quanto nella maggioranza dei casi la vista si infrange sulla colonna tra le due finestre.

Una volta al termine della tortura, occorre prestare particolare attenzione: alzandosi

con troppo slancio si rischia di urtare con la spalla la lampada da lettura posta tra gli

schienali dei due sedili, realizzata in plastica sufficientemente dura da assorbire questi urti e da procurare dolori adeguati ad indurre di evitare una seconda esperienza.

I «designer» si sono poi ingegnati per ridurre gli spazi per le valigie, in modo da escludere che i modelli generalmente in commercio possano trovarvi posto. Il tutto può naturalmente essere inteso in senso sportivo: alzarsi, scavalcare il vicino e i bagagli lasciati forzatamente nel corridoio per raggiungere le toilettes è un esercizio di ginnastica molto utile per preservare la coordinazione e l'elasticità dei passeggeri. A nome di tutta la tartassata utenza, chiedo però di rinviare questi treni al mittente e di ridarci le nostre vecchie e amate carrozze.

Jörg Matter/gj

E per i dipendenti aumento reale dello stipendio dello 0,9%

Sentenza Orange, il sì delle FART

Dopo l'incontro del 24 febbraio 2010 la direzione delle FART si è espressa sulla sentenza Orange. Ha in particolare preso atto del dispositivo dei giudici di Mon Repos, pronunciato nel 2005. Di conseguenza il consiglio di amministrazione delle FART ha deciso di applicare nei confronti dei dipendenti dell'azienda le disposizioni del Tribunale

federale. A partire dal primo gennaio 2010, l'indennità festiva passa da 50 franchi a 54.50, mentre l'indennità per il lavoro notturno passa dagli attuali 5.80 franchi a 6.30. Le FART riconoscono inoltre per la parte regressiva, il pagamento delle indennità 2005-2009 a ciascun dipendente che ne avrà diritto sulla base di un calcolo individuale. Sul fronte delle

trattative salariali è stato ottenuto un aumento di stipendio reale e generalizzato dello 0,9% a partire dal primo gennaio 2010. Per la NLM è stato trovato unicamente un accordo sulle indennità notturne e festive che verranno regolate analogamente alle FART. Il SEV tornerà comunque alla carica per portare avanti le altre rivendicazioni.

■ Comitato centrale LPV

Adottata una risoluzione sul nuovo orientamento di Cargo

Nella seduta di febbraio si è discusso di conti annuali, sulle proposte per la AD e, naturalmente, sulle ultime notizie relative a Cargo.

Alcune sezioni lamentano di non riuscire a ricoprire tutte le funzioni, mentre in altre il ricambio avviene senza problemi. C'è poi la questione delle dimissioni dalla LPV, in seguito alla rinuncia a Vision 2010, nonostante questo sia imputabile solo al VSLF. Al deposito di Bellinzona è stato trovato amianto nella copertura del tetto. Fin tanto che queste lastre restano al loro posto non sussiste alcun pericolo, ma alcune so-

no già cadute. Alla BLS è stato messo in funzione un nuovo sistema di gestione del tempo, non proprio semplice. Si fa ricorso alle misure congiunturali, di modo che nessun macchinista deve essere licenziato. La BLS dovrebbe essere trasferita dalla cassa pensioni Ascoop alla Simova. Le trattative salariali alla RhB si sono concluse con un accordo. Continua ad esserci carenza di macchinisti e verrà formata una nuova classe. I contratti con i colleghi provenienti dalla BLS verranno prolungati.

I conti della LPV per il 2009 chiudono con una leg-

gera maggior entrata. Quasi tutte le proposte ricevono un preavviso favorevole. La riorganizzazione della LPV è a buon punto e si è discusso della procedura di voto. Il presidente vuole un'offerta migliore da Login per un corso di preparazione per gli esami periodici. Il segretario SEV Jürg Hurni ha informato sul tribunale arbitrale, chiamato in causa dal VSLF sulla fascia dei conti del tempo. Al termine è stata adottata una risoluzione sul nuovo orientamento di Cargo (vedi *contatto.sev* n. 3).

J. Bade

Commissione centrale RPV

Capire come reagire al meglio alle ristrutturazioni

Fra le questioni discusse il nuovo articolo picchetto «medio» e la politica nei confronti del personale della Divisione viaggiatori.

La commissione centrale si è riunita il 22 febbraio a Buchs per la sua seconda seduta ordinaria. Si è discusso delle comunicazioni delle FFS, del SEV e della Cope. Il nuovo articolo sul picchetto «medio», accettato dalla Cope, sarà portato davanti al tribunale arbitrale, visto che la comunità di trattativa non ne è stata

messa al corrente e non è stata coinvolta dalle FFS.

Grazie a «Cargo flash» siamo meglio informati su quanto succede a Cargo. Gli articoli però non sono sufficientemente specificati. La prossima estate Cargo presenterà le conseguenze sul personale della nuova filosofia.

Ci dobbiamo interrogare per sapere come reagiremo, se la nostra categoria dovesse essere colpita un'altra volta. Per noi impiegati di manovra il vaso è pieno e presto traboccherà. Approfondiremo i vari scenari di un'eventuale nuova riorga-

nizzazione, per poter reagire e non solo a Cargo.

Seguiamo la situazione con diffidenza.

Alla divisione viaggiatori, in alcune regioni succede che se qualcuno si ammalava in servizio, deve arrangiarsi a trovare un rimpiazzante. È una procedura molto discutibile e vorremmo sapere cosa ne pensa la direzione.

Le strutture della RPV sono complete e durante l'anno ogni sezione dovrà adeguare il suo regolamento di gestione.

Daniilo Tonina

«DENTRO LA CRONACA»

A CURA DI GADDO MELANI

Berlusconi fa e disfa le sue regole del gioco

«Onorevoli, vi ho qui convocati perché la situazione che è venuta a crearsi è insostenibile», Silvio Berlusconi parla dinanzi al Parlamento nel silenzio assoluto. Corrusco, e un po' impacciato per il ruolo che gli è del tutto estraneo, riprende: «Una situazione insostenibile per i pasticci combinati dai responsabili locali, o irresponsabili, se preferite, del Popolo della Libertà. Così, a Roma e a Milano, le liste del PdL per le Regionali, sono state escluse. Leggerezza, sicumera, non so, ma un fatto è certo: la legge va rispettata. Abbiamo sbagliato, la colpa è nostra, è mia in quanto leader del partito di maggioranza. Ma vi chiedo: si può lasciare senza una possibilità di voto libero milioni e milioni di cittadini? Quale il vulnus, la ferita, più grave alla democrazia? L'inosservanza delle regole o il diniego del diritto di scelta elettorale per milioni e milioni di cittadini? Ciò che vi chiedo è di cercare di uscire assieme da questo pantano; ciò che vi lancio è un appello...»

Ecco quanto mi sarebbe piaciuto sentire. Un'ipotesi del tutto inverosimile. Immaginare Berlusconi riconoscere un errore e chiedere sostegno agli avversari, è tanto assurdo che al confronto risultano più reali i personaggi tridimensionali di Avatar.

Eppure i termini della questione erano fin dall'inizio assai semplici: a Roma al listino della Polverini mancava la firma di un proponente e inoltre non era stata neppure depositata, per scadenza dei termini, la lista provinciale romana. In Lombardia non erano state debitamente autenticate oltre 500 firme, facendo così mancare il numero legale minimo dei proponenti.

Con suprema arroganza, i maggiori esponenti del PdL, invece di riconoscere l'errore, fin dall'inizio, hanno cercato di gettare la colpa sull'opposizione, giocando al vittimismo o insinuando, senza uno straccio di prova, come ha fatto il governatore della Lombardia Formigoni, che anche le altre liste in competizione non rispondevano a tutti i requisiti legali.

Rispetto a un simile atteggiamento, arrogante e altezzoso, i tentativi, effettuati dietro le quinte, di trovare un accordo con l'opposizione, sono, e non poteva essere diversamente, falliti. Dinanzi alla posizione del centro-sinistra per il quale la questione doveva essere risolta, come vuole la legge, dalla magistratura, con un atto di forza, il governo di Silvio Berlusconi ha cambiato le regole con il gioco in corso. La sottigliezza leguleia del decreto interpretativo non ha ingannato nessuno. È servita soltanto a offrire una debolissima scappatoia al presidente Napolitano per costringerlo ad apporre la firma, forse l'atto presidenziale finora (perché non si sa che cosa gli prepara il futuro) più sofferto del suo settennato. La posizione del Capo dello Stato era davvero difficile: una sua opposizione al decreto sarebbe stata letta come un gesto ostile all'elettorato di centro-destra, soggetta ad accuse strumentali di partigianeria anti-democratica con conseguenze del tutto inimmaginabili. Non aveva forse il ministro della difesa La Russa minacciato di ricorrere a ogni mezzo?

Ora però, dopo l'emanazione del decreto e la firma di Napolitano, l'ex-premier Romano Prodi, avverte: «Stavolta c'è davvero d'aver paura.»

E la partita, al momento in cui scrivo, non è ancora chiusa.

I partecipanti all'incontro con il sindacato hanno accolto all'unanimità la risoluzione elaborata e già votata dai macchinisti ticinesi

Alle Officine di Chiasso la parola d'ordine è: unità

Con i venti di crisi che non danno tregua, il mondo del lavoro è esposto a diverse incognite. Incognite che pesano soprattutto sul destino dei lavoratori. In particolare per i dipendenti di FFS Cargo, dopo l'annuncio di riorientamenti strategici di cui si sa ancora molto poco.

Sono arrivati alla spicciolata, ma sono arrivati numerosi. I dipendenti delle Officine di Chiasso hanno manifestato le proprie preoccupazioni per i cambiamenti che si profilano per FFS Cargo. Molto motivati nel loro lavoro, nel corso dell'incontro organizzata da Luciano Giumelli a nome della Commissione del personale (CoPe), i lavoratori hanno messo sul tappeto numerosi temi di discussione. Temi che il segretario del SEV Angelo Stroppini ha puntualmente contestualizzato, legando le legittime aspettative dei dipendenti al delicato momento contrattuale.

«Per quanto riguarda il settore dei trasporti – ha precisato Stroppini – la situazione è piuttosto complessa. Ol-

tre alle incertezze sulle nuove strategie di Cargo, peraltro comunicate finora in modo lacunoso, con le FFS restano in sospeso diversi punti: le trattative salariali, per le quali il SEV si è rivolto al Tribunale arbitrale, il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro, le ristrutturazioni presso la Divisione Infrastruttura. C'è poi tutto il dossier del risanamento della Cassa pensione sul quale – ha ricordato Stroppini – il SEV sta intervenendo con un lavoro di lobbying a livello politico, ma anche con azioni puntuali per far conoscere la problematica all'opinione pubblica.»

Il successo della manifestazione dello scorso mese di settembre a Berna, ha rappresentato inoltre un segnale molto forte: i lavoratori e le lavoratrici vogliono fare sentire la loro voce. Il risanamento è e rimane tuttavia in mano alla politica. La decisione spetta infatti alle Camere federali, che dovranno pronunciarsi sull'imminente messaggio del consiglio federale.

Il nodo della cassa pensione

Non sono mancati, su questo punto, i corali commenti degli operai: «Quando si è trat-

tato di salvare UBS, i cordoni della borsa dello Stato si sono velocemente allentati e dal cappello sono usciti miliardi. Quando si tratta della cassa pensioni dei lavoratori, siamo sempre noi a dover pagare il conto per errori commessi da altri.» Un'affermazione non solo condivisibile, ma che irrobustisce il file-rouge che lega tutti i salariati, le cui condizioni di lavoro stanno lentamente peggiorando.

Profili professionali

In un contesto lavorativo dove le incertezze si moltiplicano, aumentano anche le pressioni sui lavoratori. Non solo in termini di carico di lavoro e di ricerca della produttività, ma anche in termini di nuove richieste. Attualmente – ha spiegato il sindacalista del SEV – la commissione del personale a livello di Divisione sta discutendo gli adeguamenti e la definizione di profili professionali (cfr. pagina 10 del dossier) anche per i dipendenti impiegati in tutta la Svizzera presso le varie Officine di FFS Cargo. Le trattative sull'applicazione di questi profili competono indubbiamente al sindacato che sarà chiamato a discuterli in una seconda fase. Sono legittime le preoccupazioni del perso-



Alle Officine di Chiasso pronti a far valere i propri diritti.

nale che teme, qualora non dovesse superare eventuali esami, di perdere il posto di lavoro.

No a discriminazioni

«Corsi di formazione per raggiungere nuove qualifiche – ha fatto notare Angelo Stroppini – possono anche essere una buona opportunità per tutti. Una migliore qualifica può anche portare ad una migliore valutazione sulla scala salariale. Di sicuro il sindacato veglierà affinché queste qualifiche per i nuovi profili professionali non si tramutino in fattori discrimi-

nanti per alcuni di voi, che avete ampiamente dimostrato di sapere fare il vostro lavoro.» Sulla questione appena aperta il rappresentante della commissione del personale resterà in stretto contatto con il segretariato del SEV.

I partecipanti all'incontro sindacale, infine, hanno fatto propria, all'unanimità, la risoluzione dei macchinisti ticinesi. La principale richiesta della risoluzione è quella di mantenere il Contratto collettivo di Lavoro FFS/Cargo anche in seguito ai nuovi orientamenti aziendali.

Francoise Gehring

La sottofederazione SBV ha interrogato il personale di vendita in tutta la Svizzera

Scarse prospettive nella vendita

Moderata soddisfazione generale, ma poche prospettive professionali: è il condensato del sondaggio effettuato dalla SBV fra il personale di vendita.

Sono circa 200 le collaboratrici e i collaboratori del settore della vendita e degli uffici viaggio delle FFS che hanno partecipato al sondaggio. Per alcune domande le risposte sono positive, come per i locali per le pause e la gestione del tempo libero. Anche il clima di lavoro viene generalmente considerato buono. Ma altre risposte so-

no di senso opposto, come quella che indica come vi siano poche prospettive professionali nel settore della vendita e la sua frequenza è allarmante.

«Mi sorprende la frequenza di questa risposta; le FFS hanno l'indubbia necessità di agire, per chiarire al personale quali sono le possibilità offerte dall'impresa», dice Elisabeth Jacchini, presidente centrale SBV.

Lavoro molto stressante

Significative sono pure le dichiarazioni relative all'aumento della pressione lavorativa e al poco tempo che rimane per informarsi sulle nuove offerte e disposizioni.

Questo è sicuramente causato dalle misure di risparmio.

«Il traffico cresce in misura superiore alle aspettative, mentre il personale viene ridotto e le stazioni chiudono: i conti non possono tornare e ne va del servizio alla clientela», aggiunge Jacchini. Tempi di attesa fino ad un'ora non sono tollerabili né per i clienti, né per il personale, che deve mantenere la calma.

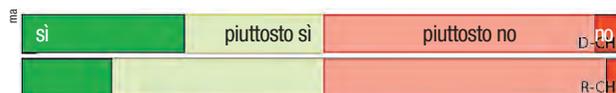
Peter Moor

Il sondaggio e l'analisi completa delle risposte sono scaricabili dal sito della SBV: www.sbv-online.ch



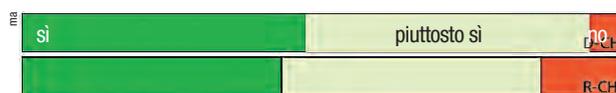
Prospettive professionali

Il 75% degli Svizzero-tedeschi e addirittura l'88% dei Romandi e dei Ticinesi non vedono alcuna possibilità di sviluppo nella professione.



Situazione sul lavoro

Solo pochi sono soddisfatti della situazione sul lavoro. La maggioranza, soprattutto in Romandia e in Ticino, dà giudizi sfumati, per lo più negativi, .



Gestione del tempo libero

Solo una piccola parte degli interrogati si lamenta di non poter pianificare e godere il tempo libero come vorrebbe.

Colpi di diritto

Salario rivalutato ad una mamma

Rientrata alle FFS dopo alcuni anni, Corinne ha ottenuto, con l'aiuto del SEV, il riconoscimento delle competenze acquisite durante l'interruzione dell'attività professionale.

Lo stipendio determinato dopo un'interruzione della carriera deve tener conto dell'esperienza acquisita in altre attività (volontariato, corsi linguistici, impegno in commissioni scolastiche, ecc.). Immaginiamo che una donna, dopo aver lavorato alcuni anni, si dedichi all'educazione dei figli e una volta grandi, voglia riprendere a lavorare nella precedente professione, ma l'impresa... uff! delle sue esperienze fatte prima dell'interruzione del lavoro non ne voglia sapere e neppure di quelle fatte nel frattempo. La retribuzione che le viene proposta risulta essere inferiore addirittura a quella percepita prima.

Niente da fare? No, perché grazie all'intervento del SEV, il salario viene rivisto verso l'alto!

Corinne ha 21 anni quando inizia a lavorare alle FFS, svolgendo l'apprendistato di due anni nel servizio di stazione. Durante 7 anni è attiva nel servizio di vendita e cambio, circolazione treni, in diverse stazioni. Quando insieme a suo marito decide di farsi una famiglia, lascia l'impresa. A quel momento, il suo stipendio ammonta a 76 mila franchi all'anno. Per altri 7 anni, Corinne si impegna in lavoro di volontariato nella ludoteca locale, nella commissione scolastica, lavoro pure nella società di svi-

luppo del suo comune e segue corsi linguistici.

Il desiderio di riprendere l'attività lucrativa la porta a tornare al servizio delle FFS, in un posto nel servizio circolazione treni a tempo parziale. Le viene proposto uno stipendio di circa 70000 franchi. Corinne occupa questo posto per 18 mesi e in seguito ottiene un posto di segretaria d'esercizio in un team di vendita viaggiatori, per cui riceve una retribuzione di 71200 franchi, corrispondente a quello precedente nel servizio della circolazione dei treni.

Le viene richiesto un periodo di prova, durante il quale lei deve rifare la formazione (nella maggior parte durante il suo tempo libero) e superare un esame nel campo della vendita. Superato l'esame, chiede spiegazioni in merito al salario, che reputa troppo basso. Le risposte che ottiene, alquanto approssimative, si riferiscono soprattutto al confronto con altri membri del team. Una risposta che non ha certo soddisfatto Corinne, che si è rivolta a noi, mettendo in evidenza il fatto che l'impresa approfitta della sua esperienza, attribuendole dei turni, dopo alcuni giorni di introduzione. D'altra parte, non tiene conto dell'esperienza passata nella fissazione della retribuzione. Grande è quin-

di la sua delusione che la scorgia, soprattutto pensando ai molti anni che dovranno passare, prima che possa raggiungere il massimo del suo precedente livello salariale. Per il sindacato, questa vicenda illustra bene le difficoltà con cui sono confrontate le donne che vogliono riprendere un'attività lavorativa, dopo aver messo al mondo i figli. Doversi accontentare di un salario nettamente inferiore, per un lavoro equivalente dopo 7 anni di sospensione, è particolarmente duro. Durante lunghi mesi, l'impresa si limita a giustificare i calcoli e la fissazione della retribuzione dello stipendio di Corinne. Ciononostante, grazie all'insistenza del sindacato, le barriere cedono e si dà inizio ad una trattativa seria sulla fissazione di un salario corretto, tenendo conto di tutti gli elementi pertinenti.

Da una parte, Corinne rinuncia a pretendere la retroattività, mentre da parte delle FFS si riconosce il principio di un aumento rapido - sull'arco di 7 mesi - del numero degli anni di funzione, ciò che permetterà a Corinne di raggiungere più in fretta il massimo del suo livello salariale.

Protezione giuridica SEV

A SPROPOSITO DI ...

A CURA DI ROBERTO DE ROBERTIS

IRRAZIONALE

L'uomo moderno, pur animato da spirito critico e da orientamento tecnologico, non è affatto insensibile ai richiami dell'irrazionale e dell'occulto. La cultura del meraviglioso e dell'inaudito, l'attrazione per il sovrannaturale persistono allo stato latente in ciascuno di noi e prendono il sopravvento non appena accade qualcosa che mette in forse le nostre certezze: un incidente sventurato, lo scacco dei nostri progetti, il fallimento della carriera, una malattia incurabile, la morte ... Allora la mente dell'uomo civilizzato si spegne e rientra in funzione il suo cervello primitivo, così si vedono convinti assertori della ragione e cultori della scienza sperimentale, tecnologi, ingegneri elettronici e fisici nucleari frequentare paragnosti e ciarlatani, divinatori col pendolino, indagatori dei fondi di caffè, scrutatori d'iridi, pesatori di capelli. Si è insistito da varie parti sul desiderio di evasione da una società divenuta troppo arida e materialista, sulla protesta contro i rigori della logica e le strettoie della morale, sulla voglia di provare nuove emozioni, di tuffarsi in un mondo di sogno, fantastico e sconvolgente. Ma forse non bastano le interpretazioni che si riferiscono ai nostri livelli coscienti; occorre scoprire i reconditi meccanismi che operano nell'inconscio e che hanno una remota origine nella nostra lontana vita infantile. Debole e indifeso, più dei cuccioli di qualsiasi altra specie animale, il bambino è in una condizione di impotenza pressoché totale: dipende in tutto e per tutto dai genitori che, nel suo mondo fantastico, egli vive come dei numi tutelari, delle divinità misteriose. Per propiziarsi, deve obbedire ai loro comandi e ai loro divieti: impara a proprie spese che può beneficiare in qualche modo della loro onnipotenza, solo accattivandosi con la propria sottomissione i loro favori. Nell'animo del bambino si radica così la convinzione, magica ma realistica al tempo stesso, che sottoponendosi a determinate regole e cerimonie dettategli dalle potenze del suo mondo infantile, riuscirà a controllare in modo efficiente le figure parentali da cui dipende la sua sopravvivenza. Questo atteggiamento magico resterà depositato negli strati più profondi della sua psiche riaffiorando, suo malgrado, ogni qualvolta fatti incontrollabili, imprevedibili, più grandi di lui riprodurranno nella sua vita di adulto le stesse condizioni di impotenza e di disperazione provate nella primissima infanzia. Insomma, la magia non è altro che una forma di regressione infantile. Tuttavia in nessuna cultura l'uomo ha subito tante spinte regressive come in quella attuale. A fronte delle sue innumerevoli paure (molte delle quali provocate ad arte dai manipolatori dell'informazione) i provvedimenti stessi che la nostra società prende per rassicurarla (le assicurazioni, gli istituti di previdenza sociale, le casse malati, il dirigismo aziendale e un crescente paternalismo giuridico dello Stato) sono fatti per infantilizzarlo, per assecondare i suoi bisogni di dipendenza psicologica, piuttosto che per risvegliare l'impulso a maturare la propria personalità e ad integrare il proprio «Io». Sicché, annesso dal terrore distruttivo e allettato dalle tante offerte di tutela genitoriale, l'uomo del Terzo Millennio, nonostante la sua vernice tecnico-scientifica e il suo atteggiamento critico e razionale, non può fare altro che regredire all'irrazionalità più infantile, rimettendosi nelle mani degli astrologi come un tempo si affidava ai sacerdoti. Perché l'uomo di oggi può persino vantarsi di non credere più in Dio; in compenso crede ... nell'oroscopo!

IMPRESSUM

contatto.sev è il giornale del sindacato del personale dei trasporti SEV. La pubblicazione è quindicinale.

Editore: SEV, www.sev-online.ch

Redazione: Peter Moor (caporedattore), Peter Anliker, Alberto Cherubini, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Patrizia Pellandini Minotti, Hélène Koch, Henriette Schaffter.

Indirizzo della redazione: *contatto.sev*, casella postale, 6501 Bellinzona; contatto@sev-online.ch, telefono 091 825 01 15, fax 091 826 19 45

Abbonamenti e cambiamenti di indirizzo: SEV, divisione amministrativa, casella postale, 3000 Bern 6, info@sev-online.ch, 031 357 57 57, Fax 031 357 57 58 - abbonamento annuale per i non affiliati: CHF 40.-

Pubblicità: Kretz AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa, tel. 044 928 56 11, fax 044 928 56 00, kontakt@kretzag.ch, www.kretzag.ch

Prestampa: AZ Medien, Aarau, www.azmedien.ch

Stampa: Mittelland Zeitungsdruck AG, SOL PRINT, Subingen; www.solprint.ch (azienda del gruppo AZ Medien AG)

La prossima edizione di *contatto.sev* apparirà il 1° aprile.

Il termine di chiusura per le pagine sezionali è il 25 marzo alle 10.00.

■ Sottofederazione LPV

Convegno nazionale macchinisti LCA, RCP e di manovra

Sabato 17 aprile, ore 10.00–14.00

Buffet della stazione di Olten (indicazioni sul marciapiede 4)

Ordine del giorno:

1. Divisione viaggiatori: relazione di Jürg Hurni
2. Divisione infrastruttura: relazione di Jürg Hurni
3. Divisione Cargo: relazione di Rinaldo Zobe
4. Eventuali

L'assemblea costituisce l'occasione per approfondire i nostri problemi. Vi invito quindi caldamente a partecipare e a volermi segnalare la vostra presenza per poter organizzare caffè, cornetto e uno spuntino per il pranzo, offerti dalla sottofederazione.

Beat Lüscher

Rappresentante macchinisti LCA, Maisfeldstr. 9, 4552 Derendingen, tel. 032 682 29 41, 079 505 07 39, fax 032 682 48 50, e-mail: rtbl1@bluewin.ch

■ PV Ticino e Moesano – ferrovieri pensionati

Preannuncio raduno primaverile

Giovedì 22 aprile
al Saliciolo a Tenero

Ci troveremo verso le ore 11.30 per l'aperitivo in giardino dell'azienda agricola «Il Saliciolo» a Tenero, seguirà il pranzo con prodotti nostrani a 40 franchi. Il tutto allietato dalla tombola con numerosi premi.

Iscrizioni entro il 15 aprile a: Biagino Gioli, Via ai Frac 3, 6513 Monte Carasso – tel. 091 825 85 83 – e-mail: biagino_gioli@hotmail.com. Un nostro rappresentante sarà presente per l'accoglienza in stazione.

Il comitato sezionale PV

■ VPT TPL

Preavviso assemblea generale

Martedì 13 aprile, ore 19.30 presso Osteria Rosi a Comano

Ordine del giorno segue. Riservate la data!

Peter Bernet

■ Lavori Sezione Ticino

Assemblea primaverile

Giovedì 1° aprile, 18.00, Rist. Camoghé Giubiasco

Ordine del giorno

- Saluti
 - Nomina di 2 scrutatori
 - Lettura/ approv. verbale
 - Relazione:
 - a) della presidente
 - b) del cassiere
 - c) della commissione di verifica della gestione
 - Approvazione conti 2009
 - Dimissioni e/o nomine
 - Relazione di Giorgio Tuti, presidente SEV, sull'attualità sindacale
 - Relazione rapp. CC
 - Relazione di un segretario SEV sull'attualità sindacale
 - Eventuali
- Seguirà un momento ricreativo con aperitivo offerto dalla sezione.

*Barbara Marcionetti
La Presidente*

■ «GOTTARDISTI» pensionati

INCONTRO DEI CAPITRENO

Giovedì 6 maggio, Hotel Spirgarten, Zürich-Altstetten – ore 11.00

Ritrovo alle ore 11.00 al Cubo rosso al centro della Stazione principale di Zurigo. Treno EC 12 dal Ticino con arrivo a Zurigo ore 10.51. Costo del menu fr. 60.–.

Iscrizione al più tardi **entro il 24 aprile** e info ai seguenti recapiti: Peter Scherrer, Lerchenberg 6, 8046 Zurigo, tel. 044 302 48 29 o 079 479 15 48 oppure a: Franz Rohrbasser, Zwischenbächen 106, 8048 Zurigo, tel. 044 431 62 58.

Il comitato organizzatore

■ TS MITTELLAND

Assemblea generale

Sabato 10 aprile, Hotel Bern, sala verde (Grüner Saal), ore 09.30

L'ordine del giorno sarà distribuito sul posto. Seguirà pranzo in comune. Ospiti: Paul Rechsteiner, presidente USS – Corrado Pardini, vicepresidente USS canton Berna – Jürg Hurni, segretario sindacale SEV.

Iscrizione entro il 31 marzo (indicando la lingua p.f.) a: Beat Jurt, tel. 031 921 84 09, 079 738 66 86, e-mail: beat.jurt@sbb.ch o b.jurt@bluewin.ch

www.sev-ts.ch

VILLAGGIO VACANZE GOLFO DEL SOLE DELLA REKA A FOLLONICA

Da ben 25 anni i membri SEV possono approfittare di sconti per i bungalow e gli appartamenti del villaggio Golfo del Sole in Toscana. Questa regola è basata su di un contratto per il diritto d'uso, che però comporta anche una partecipazione del SEV agli investimenti. Purtroppo, da tempo i bungalow e gli appartamenti SEV non corrispondono più allo standard di confort attuale. Per il periodo invernale 2010/2011 si rendono

indispensabili investimenti per oltre 1 milione di franchi. Data la richiesta e l'uso sempre meno frequente di questa prestazione offerta dal SEV, l'investimento non si rivela sensato. Il SEV è tenuto infatti ad impiegare con parsimonia le quote dei membri e per prestazioni che vadano a vantaggio della maggior parte dei suoi affiliati. Per questo motivo la commissione direttiva SEV ha deciso in novembre 2009 di annullare

l'accordo d'uso con la Reka per il 31.12.2010. Fino ad allora, ovviamente, si potrà continuare ad approfittare dello sconto del 25% per i bungalow e del 30% per gli appartamenti. Il SEV offrirà inoltre per gli anni 2011 e 2012 uno sconto supplementare del 10% per alcuni bungalow e appartamenti. Prenotazioni direttamente presso la Reka al numero 031 329 66 99 o via mail a: florence.bernasconi@reka.ch.

■ VPT Servizi Ferroviari – elvetino – DB AutoZug Zürich – CityNightLine

RailGourmino swissAlps – DB Reise&Touristik – Tel. (0041) 079 461 05 37; e-mail: c.f.noto@bluewin.ch

Assemblee e permanenza a Domodossola

23 marzo: assemblea del personale elvetino Berna (depositi Berna, Friburgo, Bienna, Interlaken, Lucerna), Bolwerk 4 (stazione SBB), ore 17.00.

25 marzo: assemblea del personale elvetino Zurigo (depositi Zurigo, Lucerna, San Gallo, Romanshorn, Coira), ristorante del personale SBB Oase, ore 18.00.

Discuteremo sui più importanti problemi sul lavoro e del rapporto d'impiego. Non mancate di partecipare!

Ulteriori assemblee seguono.

Annunciamo anche **l'apertura di un nostro ufficio a Domodossola** per garantire tutte le prestazioni sindacali (tutele relative al rapporto di lavoro) e di patronato, sia per quanto riguarda l'amministrazione svizzera che per quella italiana. Permanenza aperta in via sperimentale per un periodo di tre mesi (marzo–maggio) a disposizione di tutti gli iscritti SEV, dei lavoratori della regione impiegati per imprese svizzere attive nel settore dei trasporti (ferrovie, ristorazione, impianti turistici), e ai lavoratori frontalieri in generale.

Dove: Dopolavoro ferroviario FS (100 m sulla destra della stazione). Presenza ogni secondo mercoledì del mese. **Date:** 24 marzo, 14 e 28 aprile, 12 e 26 maggio, dalle 14.00 alle 18.00.

Al «Dopolavoro» è a disposizione una bacheca informativa, da consultare regolarmente, e vi è la possibilità di lasciare in consegna documenti. Il futuro mantenimento dell'ufficio è legato all'effettiva domanda di prestazioni. Vi preghiamo pertanto di informare eventuali interessati su questo servizio e fare pubblicità!

Il presidente Calogero F. Noto

CONDOGLIANZE

Porgiamo sentite condoglianze al nostro collega **Fritz Augsburg**, in lutto per il decesso della moglie Angela.

Sezione SBV Ticino

In visita alla FFS RailClean di Coira

«Osservare anche con l'occhio del cliente»

Cinque collaboratori FFS si occupano della pulizia e dell'ordine nelle stazioni di Coira e Landquart.

Stazione di Coira, 17 febbraio, ore 9: dopo diverse settimane di gelo, nella vallata del Reno spira il favonio e il collaboratore di FFS RailClean Peter Tschus ne approfitta per lavare con cura con la macchina pulitrice le rampe dei sottopassaggi, senza correre il rischio di provocare delle pericolose «piste di ghiaccio». Il capogruppo Pino Jaconis si rallegra del lavoro fatto. Il favonio rende più gradevole il compito, dato che nei sottopassaggi c'è sempre corrente d'aria.

Entrambi sono in servizio già dalle quattro del mattino, per spazzare e lavare sottopassaggi, marciapiedi, scale, corridoi e sale, vuotare cestini, pulire ascensori e toilettes, ecc. «Durante il carnevale, che è terminato stanotte, abbiamo svolto determinati turni in due», spiega Jaconis. «Come ogni anno si è accumulata parecchia immondizia, ma in due abbiamo potuto far fronte bene al lavoro.» E in effetti in stazione non resta più traccia del carnevale, tranne un paio di barcolanti festaioli nel sottopassaggio.

Violenti, beceri e vandali

Peter Tschus è stato insultato e minacciato domenica sera da giovani ubriachi. «Questo capita in continuazione purtroppo. Quando succede, ci ritiriamo, se necessario nel locale del personale, e dobbiamo in qualche caso anche lasciare del lavoro al primo turno», afferma Pino Jaconis, che normalmente viene lasciato in pace, perché conosciuto come kickboxer. Però se la situazione degenera chiama la Securitrans o la Polizia.

Talvolta dei giovani sputano ai finestrini sotto gli occhi dei collaboratori del RailClean o gettano provocatoriamente degli oggetti per terra. All'ordine del giorno ci sono anche i graffi e atti di vandalismo, in particolare nei bagni. E poiché questi sono utilizzabili gratuitamente, ne fanno uso un gran numero di persone, cosa che aumenta anche l'impegno per la loro pulizia. Anche le panchine vicino alle vetrate sono molto «amate» come posto per fare il picnic. «Le tracce che restano sul vetro le puliamo ogni giorno, le vetrate per intero invece ogni paio di settimane», ci spiega Pino Jaconis riguardo alla differenza tra pulizia quotidiana e quella periodica. «Facciamo anche dei controlli regolari e cerchiamo di capire cosa potrebbe disturbare il cliente.» Anche il resto del personale ed i clienti forniscono indicazioni.

Solo ogni paio di mesi ringhiere e

scale vengono pulite con getti ad alta pressione, le scale mobili con una macchina speciale e i pannelli delle partenze spolverati da una piattaforma mobile. Per far questo sono necessari due uomini e parecchie ore di lavoro, per far sì che l'impiego degli attrezzi sia efficiente. Il gruppo RailClean di Coira deve delegare questi lavori periodici nella stazione di Landquart al gruppo di Buchs, perché manca il tempo. «Se fossimo in sei persone potremmo fare il lavoro noi stessi ed avremmo meno problemi quando qualcuno è in ferie o ammalato», dice Pino Jaconis.

Qual'è la mansione che svolge più volentieri? «Pulire le finestre. Però faccio tutto volentieri, anche perché grazie ai corsi so bene come fare. E poi Coira è una bella stazione!» Peter Tschus apprezza sul lavoro in particolare la notevole indipendenza. Un punto dolente presso la FFS RailClean è rappresentato però dallo stipendio. «E quando dobbiamo restare disponibili nei giorni di libero, per aiutare all'occorrenza nello sgombero della neve, allora dovremmo avere riconosciuta un'indennità di picchetto, perché dobbiamo comunque organizzarci per l'evenienza. Ed inoltre abbiamo veramente bisogno dei giorni liberi per riposarci, perché lavoriamo per diversi giorni consecutivamente e a turni. Altrimenti il lavoro con le macchine può diventare pericoloso.» – «Noi riconosciamo ai nostri collaboratori indennità e giorni liberi secondo la LDL e il CCL», afferma il direttore di RailClean Jörg Lutz.

Richieste al SEV e al datore di lavoro

Riguardo ad altre richieste del personale, Pino Jaconis rimanda ai 115 o 116 giorni liberi all'anno garantiti dal CCL: «Questi giorni dovremmo poterli prendere effettivamente o altrimenti poterli riportare all'anno successivo.» Peter Tschus si augura dal SEV una sensibilità maggiore e un sostegno più rapido ed efficiente in caso di mobbing. Alla richiesta di esempi concreti dice che ci sono stati a suo avviso degli accordi sugli obiettivi non necessari, conseguenti a piccole manchevolezze. Il fiduciario del SEV si aspetta dai superiori che anch'essi ammettano i propri errori, «perché solo così possiamo migliorare. Errori ne facciamo tutti!»

Peter Tschus auspica inoltre maggiori corsi di formazione «anche per la gente che sta in basso». E spera in locali migliori per il gruppo. Al momento una piccola stanza nel sottosuolo serve sia come spogliatoio, sala soggiorno e ufficio del capogruppo...

Markus Fischer



Giuseppe (Pino) Jaconis, 57 anni, è emigrato a 16 anni dalla Calabria. Ha dapprima sgobbato a Milano come muratore, poi dall'età di 18 anni in Svizzera come gessaiolo. Sposato con moglie svizzera da 34 anni, vive a Zizers e ha già 4 nipoti. Dall'età di 36 anni Pino Jaconis ha lavorato per le FFS nel trasbordo merci, nella manovra, nel servizio bagagli ed infine nella pulizia delle stazioni, dove è stato promosso a capogruppo. Quattro anni fa è stato trasferito da Buchs a Coira, dove dirige il gruppo di FFS RailClean. I suoi hobby sono la motocicletta e la kickboxe, oggi come allenatore. Il suo grande desiderio: poter fare una volta quattro settimane di ferie in Canada!



Peter Tschus, 43 anni, è cresciuto a Tschlerlach SG nei pressi di Walenstadt. Ha imparato il mestiere di fabbro e a 22 anni è stato assunto alle officine principali di Coira. Quando queste sono state chiuse 10 anni fa ha dovuto riorientarsi professionalmente, ha lavorato dapprima nella saturazione dei binari ed è arrivato nel 2005 alla FFS RailClean di Coira. Abita con la moglie e le due figlie (9 e 12 anni) a Rhäzuns. Trascorre il tempo libero in famiglia, con il cane, passeggia nella natura e ama il calcio.